

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA  
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

Adriane Fabricio

**A RELAÇÃO ENTRE O FLORESCIMENTO DO INDIVÍDUO NO  
AMBIENTE DO TRABALHO COM OS TRAÇOS DE  
PERSONALIDADE**

Santa Maria, RS  
2020



**Adriane Fabricio**

**A RELAÇÃO ENTRE O FLORESCIMENTO DO INDIVÍDUO NO AMBIENTE DO  
TRABALHO COM OS TRAÇOS DE PERSONALIDADE**

Tese apresentada ao Curso de Pós-Graduação em Administração, da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM, RS), como requisito parcial para obtenção do título de **Doutora em Administração**.

Orientador: Prof. Dr. Luis Felipe Dias Lopes  
Coorientador: Prof. Dr. Wesley Vieira da Silva

Santa Maria, RS  
2020

Fabricio, Adriane

A RELAÇÃO ENTRE O FLORESCIMENTO DO INDIVÍDUO NO  
AMBIENTE DO TRABALHO COM OS TRAÇOS DE PERSONALIDADE /  
Adriane Fabricio.- 2020.

273 p.; 30 cm

Orientador: Luis Felipe Dias Lopes  
Coorientador: Wesley Vieira da Silva  
Tese (doutorado) - Universidade Federal de Santa  
Maria, Centro de Ciências Sociais e Humanas, Programa de  
Pós-Graduação em Administração, RS, 2020

1. Florescimento 2. Florescimento do Indivíduo no  
Ambiente de trabalho 3. Traços de personalidade 4.  
Validação de Escala 5. Modelagem de Equações Estruturais  
I. Dias Lopes, Luis Felipe II. Vieira da Silva, Wesley  
III. Título.

Sistema de geração automática de ficha catalográfica da UFSM. Dados fornecidos pelo autor(a). Sob supervisão da Direção da Divisão de Processos Técnicos da Biblioteca Central. Bibliotecária responsável Paula Schoenfeldt Patta CRB 10/1728.

---

© 2020

Todos os direitos autorais reservados a Adriane Fabricio. A reprodução de partes ou do todo deste trabalho só poderá ser feita mediante a citação da fonte.

Endereço: Rua Vereador Antônio Pozzam, 1288, apto 502, Edif. Santa Maria, Centro, Palotina/PR. CEP: 85950-000

Fone (0xx) 55 99938 8001. E-mail: adrianefabricio@yahoo.com.br

**Adriane Fabricio**

**A RELAÇÃO ENTRE O FLORESCIMENTO DO INDIVÍDUO NO AMBIENTE DE  
TRABALHO COM OS TRAÇOS DE PERSONALIDADE**

Tese apresentada ao Pós-Graduação em  
Administração da Universidade Federal de  
Santa Maria (UFSM, RS), como requisito  
parcial para obtenção do título de **Doutora em  
Administração**.

**Aprovado em 9 de Outubro de 2020:**



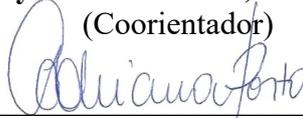
---

**Luis Felipe Dias Lopes, Dr. (UFSM)**  
(Presidente/Orientador)



---

**Wesley Vieira da Silva, Dr. (UFAL)**  
(Coorientador)

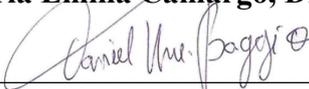


---

**Adriana Porto, Dra. (ULBRA)**

---

**Maria Emília Camargo, Dra. (UFCS)**



---

**Daniel Knebel Baggio, Dr. (UNIJUI)**



---

**Denize Grzybowski, Dr. (UPF)**

Santa Maria, RS  
2020



## **DEDICATÓRIA**

Dedico esta tese aos meus pais, Carmen e Ivaldino (em memória), à minha irmã Ana Maria, ao meu esposo Marco, por todo carinho, compreensão e amor. A meu filho Ítalo, meu novo e eterno amor!



## AGRADECIMENTOS

Início sendo grata a Deus pelo dom da vida, pela saúde e serenidade que me proporcionou nesta caminhada.

A ti Marco, não tenho palavras para explicar toda gratidão, pois mesmo sem entender direito o que eu estava construindo sempre me emprestou o ombro para chorar, todas as vezes que estava extremamente cansada, principalmente na primeira fase desta etapa. Agradeço também por todas as vezes que me disse “vai passar amor”, “tenha calma”, “já esta na metade”, “esta quase acabando”... mesmo que no momento não fosse o que eu queria ouvir, foi o que me deu forças para passar por tudo. Também por me permitir que na finaleira eu pudesse me dedicar mais à tese, sem contestar minhas viagens e ausências frequentes durante todo o processo.

À minha querida mãe (Carmen) mesmo sem entender o que estava acontecendo só me pedia para ir com mais calma, diminuir o ritmo, enfim, assim eu fiz, na segunda etapa, reduzi meu ritmo de trabalho. Gratidão mãe por mesmo em silêncio estar sempre em oração para que eu concluísse esta caminhada com saúde e serenidade.

À minha irmã (Ana Maria) que foi uma das minhas maiores incentivadoras na época de começar o mestrado, que acabou “me levando” para Santa Maria e que sempre está ao meu lado, independente de estar longe ou perto, nossa conexão é muito grande e, isso resulta no amor e carinho que temos e, que sempre me auxilia a erguer a cabeça e seguir em frente.

Aos meus amigos e compadres Morgana, Alexandre, que considero minha família de coração, gratidão por me acolherem em sua casa durante todos esses anos de doutorado, com muito carinho, tornando minha caminhada mais leve. Gratidão eterna!

Ao meu querido orientador prof. Dr. Luis Felipe, posso dizer que mais do que orientador, muito mais, com certeza, um amigo, paizão, ouvinte, sempre de braços abertos para nos receber e, muito, mas muito paciente. Obrigada por entender todas as minhas demandas (conciliar trabalho e doutorado, residir em outro Estado) e, me dar liberdade para que eu pudesse trabalhar respeitando meu ritmo e condições.

Ao querido co-orientador prof. Dr. Wesley, pessoa de um coração gigante, gratidão por me acolher e por todo apoio, paciência e ensinamentos, aprendi muito contigo, não só sobre coisas técnicas, mas como exemplo de humildade e respeito aos outros.

À Fabíola que muito me auxiliou em especial na realização do mapeamento sistemático e acabou sendo parceira de publicações, chimarrão e café na sala do prof. Luis Felipe.

Ao colega Lucas, por me apresentar o tema e me instigar a estudar, ser meu companheiro de Whats nas discussões para construção do projeto.

A todos meus colegas do GPCET, em especial aqueles que mantemos contato, conversas, trocas, publicações e admiração: Adriana, Dimy, Sandra, Jonathan, Steffani, Fabiane e Renata, muito obrigada por todo apoio e carinho.

Liane gratidão por me auxiliar na construção do estudo bibliométrico, por tantas publicações juntas, risadas e conversas, além das nossas viagens muito animadas com nossa querida parceira de viagens e publicação Linéia.

Cissa querida, sou muito grata por me apoiar no tema, torcer sempre pelo sucesso do resultado final e, pela nossa amizade eterna e verdadeira que desconfiamos ser de outras vidas.

Aos meus ex e, sempre colegas do DACEC/Unijuí por todo carinho, amizade e parceira nos cinco anos que trabalhamos juntos. Minha eterna gratidão a vocês e, a esta instituição e por tudo que vivi e aprendi com vocês.

Aos especialistas que me auxiliaram na fase de construção e validação de conteúdo escala, meu muito obrigada.

A empresa Bruning por autorizar a pesquisa e, em especial ao Gustavo, Daniel, Nestor, Gilberto e Catiane que não mediram esforços me auxiliando em especial na coleta de dados.

## RESUMO

### A RELAÇÃO ENTRE O FLORESCIMENTO DO INDIVÍDUO NO AMBIENTE DE TRABALHO COM OS TRAÇOS DE PERSONALIDADE

AUTORA: Adriane Fabricio  
ORIENTADOR: Luis Felipe Dias Lopes  
COORIENTADOR: Wesley Vieira da Silva

O **objetivo** primário desta tese é investigar a relação entre o florescimento do indivíduo no ambiente de trabalho (FIW) e os traços de personalidade, ao passo que o objetivo secundário é desenvolver e validar um instrumento de pesquisa para a mensuração do Florescimento do Indivíduo no Ambiente de Trabalho nas suas formas geral e reduzida. Os **procedimentos metodológicos** utilizados na pesquisa foram coleta e validações de conteúdo e de face da escala, que vão desde uma Survey até uma técnica Delphi, além da técnica de análise fatorial exploratória, junto a uma amostra de 349 funcionários de uma empresa industrial localizada no estado do Rio Grande do Sul. Além disso, as estimativas para tal relacionamento foram feitas a partir da técnica de Modelagem de Equações Estruturais (MEE), por meio da estimativa de mínimos quadrados parciais (PLS-SEM). Essa tese traz duas **contribuições científicas singulares** consideradas como originais: i) avalia a relação entre Traços de Personalidade e Florescimento do Indivíduo no Ambiente de Trabalho e ii) desenvolve uma escala para mensurar o Florescimento do Indivíduo no Ambiente de Trabalho, dada a falta de instrumentos validados e confiáveis para sua correta mensuração. Tomou-se o cuidado de investigar junto às bases de periódicos Web of Science e Scopus as publicações científicas sobre a temática explorada, por meio de uma Revisão Sistemática de Literatura (RSL) e percebeu-se que são escassos os estudos que envolvem o relacionamento entre os Traços de Personalidade e o Florescimento do Indivíduo no Ambiente de Trabalho, o que corrobora com a originalidade deste estudo. Os **resultados auferidos** das estimativas apontam que a FIW, tanto em sua versão completa quanto em sua versão reduzida (FIW-R), apresenta qualidades psicométricas que demonstram mensurar o fenômeno que se propõe. Em termos dos relacionamentos entre o florescimento e os traços de personalidade, percebeu-se que foram encontrados relacionamentos positivos e estatisticamente significativos entre todos os construtos dos Traços de Personalidade e florescimento, exceto na relação entre a realização no trabalho e o neuroticismo. **Conclui-se** que a tese defendida inicialmente foi corroborada já que as dimensões elaboradas para o contexto do *Flourishing of the Individual in the Workplace* (FIW) relaciona-se com a maioria das dimensões dos Traços de Personalidade.

**Palavras-chave:** Florescimento. Florescimento do indivíduo no ambiente de trabalho. Traços de personalidade. Validação de escala. Modelagem de Equações Estruturais.



## ABSTRACT

### THE RELATIONSHIP BETWEEN THE FLOWERING OF THE INDIVIDUAL IN THE WORKPLACE WITH THE PERSONALITY TRACES WEIGHTED BY THE RESPONDENTS PROFILE

AUTHOR: Adriane Fabricio  
ADVISOR: Luis Felipe Dias Lopes  
CO-ADVISOR: Wesley Vieira da Silva

The primary objective of this Thesis is to investigate the relationship between the Individual's Flowering in the Work Environment (FIW) and personality traits, while the secondary objective was to develop and validate a research instrument for measuring the flourishing of the individual in the work environment in its general and reduced forms. The methodological procedures used in the research: collection and validation of content and scale face range from a Survey to a Delphi technique, in addition to the exploratory factor analysis technique, along with a sample of 349 employees from an industry located in the State of Rio Grande do Sul. In addition, the estimates for such a relationship were based on the Structural Equation Modeling (MEE) technique, by means of partial least squares estimation (PLS-SEM). This Thesis brings two unique scientific contributions considered as original: i) Evaluates the relationship between personality traits and the individual's flourishing in the work environment and, ii) Develops a scale to measure the individual's flourishing in the work environment, given the lack of validated and reliable instruments for their correct measurement. Care was taken to investigate together the bases of journals *Web of Science* and *Scopus* the scientific publications on the theme explored, through a Systematic Review of Literature (RSL) and, it was noticed that studies involving the relationship are scarce between the Personality Traits and the Blossoming of the individual in the work environment, which corroborates with his originality. The results obtained from the estimates show that both the FIW in its full version and its reduced version (FIW-R) showed psychometric qualities that demonstrate measuring the phenomenon to which it is proposed. In terms of the relationships between flowering and personality traits, it was noticed that positive and statistically significant relationships were found between all the personality traits and flowering constructs, except in the relationship between achievement at work and Neuroticism. It is **concluded** that the thesis defended was corroborated since the dimensions elaborated for the context of the Flourishing of the Individual in the Workplace (FIW) are related to the majority of the dimensions of the Personality Traits.

**Key Words:** Flowering; Flourishing of the individual in the workplace; Personality traits; Validation Scale. Structural Equation Modeling.



## LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Estrutura da tese.....	30
Figura 2 – Síntese dos principais objetivos da perspectiva positiva.....	33
Figura 3 – Elementos principais e suas relações.....	38
Figura 4 – Modelo PERMA de florescimento.....	41
Figura 5 – Representação da Escala de Florescimento no Trabalho (EFLOT).....	50
Figura 6 – Rede de cocitação dos autores.....	56
Figura 7 – Nuvem de palavras e rede de similaridade.....	58
Figura 8 – Representação do modelo teórico para construção da escala de Florescimento do Indivíduo no Ambiente de Trabalho.....	61
Figura 9 – Dimensões de análise do conceito de afeto.....	63
Figura 10 – Resumo da abordagem de emoções positivas.....	65
Figura 11 – Resumo da característica dos traços de personalidade.....	79
Figura 12 – Representação do inventário de traços de personalidade e suas dimensões.....	86
Figura 13 – Amostra em cada etapa de coleta de dados.....	102
Figura 14 – Representação das etapas de coleta de dados da pesquisa.....	103
Figura 15 – Resumo da etapa de Desenvolvimento dos Itens.....	110
Figura 16 – Resumo da rodada 1 por dimensão.....	118
Figura 17 – Resumo da Rodada 2 por Dimensão.....	121
Figura 18 – Modelo final da FIW após o uso da técnica AFE.....	128
Figura 19 – Etapas da MEE.....	130
Figura 20 – Plano de Carreira X da Bruning Tecnometal.....	139
Figura 21 – Modelo hipotético de mediação da FIW.....	144
Figura 22 – Itens para formação da Escala.....	147
Figura 23 – Modelo de caminhos da escala FIW.....	150
Figura 24 – Modelo final da FIW.....	163
Figura 25 – Modelo final da <i>Flourishing of the Individual in the Workplace</i> (FIW) .....	165
Figura 26 – Modelo hipotético de mediação da escala FIW-R.....	172
Figura 27 – Modelo de caminhos FIW-R.....	174
Figura 28 – Modelo de caminhos final FIW-R.....	182
Figura 29 – Dimensões da FIW: classificação por dimensão.....	188
Figura 30 – Classificação Geral da FIW.....	189
Figura 31 – Modelo hipotético de mediação da escala FIW e inventário TP.....	201
Figura 32 – Itens para formação do modelo FIW→TP.....	206
Figura 33 – Modelo de caminhos FIW→TP.....	207
Figura 34 – Modelo de caminhos final FIW→TP.....	219
Figura 35 – Dimensões do inventário de Traços de Personalidade por classificação.....	224
Figura 36 – Escala de Frequência do Tipo <i>Likert</i> da FIW.....	226



## LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Estrutura do Referencial Teórico.....	31
Quadro 2 – Felicidade autêntica <i>versus</i> bem-estar.....	40
Quadro 3 – Definição dos elementos do PERMA de florescimento.....	41
Quadro 4 – Estudo para mensurar o Florescimento.....	44
Quadro 5 – Representação da <i>Flourishing Scale</i> (FS).....	49
Quadro 6 – Validações da <i>Flourishing Scale</i> .....	49
Quadro 7 – Escala de Florescimento no Trabalho (EFLOT).....	51
Quadro 8 – <i>Flourishing Scale</i> e Escala de Florescimento no Trabalho.....	52
Quadro 9 – Dimensões do Engajamento no Trabalho.....	66
Quadro 10 – Descrição dos tipos de personalidade a partir do modelo <i>Big Five</i> .....	83
Quadro 11 – Cinco dimensões para mensurar traços da personalidade.....	84
Quadro 12 – Os cinco grandes fatores de traços e escalas ilustrativas.....	84
Quadro 13 – Procedimentos metodológicos.....	89
Quadro 14 – Representação do protocolo de pesquisa.....	105
Quadro 15 – Resumo dos procedimentos de análise dos dados.....	106
Quadro 16 – Perfil dos Especialistas que Participaram do Desenvolvimento dos Itens.....	108
Quadro 17 – Critérios e Itens Formados.....	109
Quadro 18 – Resumo das etapas da técnica Delphi para Validade de Conteúdo.....	112
Quadro 19 – Perfil dos juízes que participaram da validação de conteúdo.....	114
Quadro 20 – Escala de concordância dos itens x dimensão.....	116
Quadro 21 – Modelo do formulário aplicado na primeira rodada da Técnica Delphi.....	116
Quadro 22 – Modelo de agrupamento e análise de respostas dos juízes na rodada 1.....	117
Quadro 23 – Modelo final da escala após fechamento da rodada 1.....	118
Quadro 24 – Modelo final da escala após fechamento da rodada 2.....	122
Quadro 25 – Valores da comunalidade como pressuposição para confirmação dos possíveis itens do modelo.....	125
Quadro 26 – Síntese dos valores de referência para MEE no SmartPLS.....	131
Quadro 27 – Resumo metodológico da pesquisa.....	133
Quadro 28 – Estrutura capítulo de apresentação e análise dos resultados.....	135
Quadro 29 – Dimensões e seus respectivos indicadores do modelo FIW.....	141
Quadro 30 – Avaliação dos resultados dos modelos de mensuração e estrutural.....	151
Quadro 31 – <i>Flourishing Scale</i> (FS).....	166
Quadro 32 – Escala de Florescimento no Trabalho (EFLOT).....	166
Quadro 33 – Escalas de mensuração do Florescimento do Indivíduo no Ambiente de Trabalho (FIW).....	167
Quadro 34 – Escala reduzida de mensuração do Florescimento do Indivíduo no Ambiente de Trabalho (FIW-R).....	169
Quadro 35 – Dimensões e seus respectivos indicadores.....	170
Quadro 36 – Dimensões e seus respectivos indicadores da FIW.....	197
Quadro 37 – Dimensões e seus respectivos indicadores dos Traços de Personalidade.....	199
Quadro 38 – Itens excluídos por dimensão em comparação com estudo de Rocha (2014).....	204



## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Perfil sociodemográfico da amostra coletada.....	136
Tabela 2 – Perfil socioprofissional da amostra coletada.....	138
Tabela 3 – Itens excluídos a partir do critério das cargas fatoriais baixas.....	146
Tabela 4 – Variância Média Extraída, Alpha de Cronbach e Confiabilidade Composta para o modelo FIW.....	151
Tabela 5 – Validade discriminante pelas cargas fatoriais cruzadas dos itens das dimensões da FIW.....	153
Tabela 6 – Validade discriminante pelo critério Fornell-Larcker para o modelo FIW.....	154
Tabela 7 – Validade discriminante pelo critério HTMT para o modelo FIW.....	155
Tabela 8 – Intervalo de confiança para HTMT para 5.000 subamostras.....	156
Tabela 9 – Valores de <i>VIF</i> para as dimensões da FIW.....	157
Tabela 10 – Coeficiente de explicação $R^2$ e $R^2_{ajustado}$ para o modelo FIW.....	157
Tabela 11 – Tamanho do efeito $f^2$ para o modelo FIW.....	158
Tabela 12 – Tamanho do efeito $f^2$ e sua significância pelo <i>bootstrapping</i> para o modelo FIW.....	159
Tabela 13 – Coeficientes estruturais do modelo FIW.....	159
Tabela 14 – Valor de $Q^2$ para o modelo estrutural da FIW.....	160
Tabela 15 – Variância Média Extraída, Alpha de Cronbach e Confiabilidade Composta para o modelo FIW-R.....	175
Tabela 16 – Análise da validade discriminante pelas cargas fatoriais cruzadas dos itens das dimensões.....	175
Tabela 17 – Análise da validade discriminante pelo critério Fornell-Larcker para o modelo FIW-R.....	176
Tabela 18 – Análise da validade discriminante pelo critério HTMT para o modelo FIW-R.....	177
Tabela 19 – Intervalo de confiança para HTMT para 5.000 subamostras.....	177
Tabela 20 – Valores de <i>VIF</i> para as dimensões da FIW-R.....	178
Tabela 21 – Coeficiente de explicação $R^2$ e $R^2_{ajustado}$ para o modelo FIW-R.....	178
Tabela 22 – Tamanho do efeito $f^2$ e sua significância pelo <i>Bootstrapping</i> para o modelo FIW-R.....	178
Tabela 23 – Coeficientes estruturais do modelo FIW-R.....	179
Tabela 24 – Valor de $Q^2$ para o modelo estrutural da FIW-R.....	180
Tabela 25 – Análise descritiva da dimensão Emoções Positivas no Trabalho.....	183
Tabela 26 – Análise descritiva da dimensão Engajamento no Trabalho.....	184
Tabela 27 – Análise descritiva da dimensão Realização no Trabalho.....	185
Tabela 28 – Análise descritiva da dimensão Relacionamentos Positivos no Trabalho.....	186
Tabela 29 – Análise descritiva da dimensão Significado e Propósito do Trabalho.....	187
Tabela 30 – Dimensões da FIW por classificação.....	187
Tabela 31 – Associações entre o perfil sócio demográfico e as dimensões da FIW: EPT, ET e RT.....	190
Tabela 32 – Associações entre o perfil sócio demográfico e as dimensões da FIW: RPT e SPT.....	191
Tabela 33 – Associações entre o perfil sócio demográfico e a FIW.....	194
Tabela 34 – Itens excluídos do Inventário de Traços de Personalidade a partir do critério das cargas fatoriais.....	202
Tabela 35 – Variância Média Extraída, Alpha de Cronbach e Confiabilidade Composta para o modelo FIW→TP.....	208
Tabela 36 – Análise da validade discriminante pelas cargas fatoriais cruzadas dos itens das dimensões.....	209

Tabela 37 – Análise da validade discriminante pelo critério <i>Fornell-Larcker</i> para o modelo.....	211
Tabela 38 – Análise da validade discriminante pelo critério HTMT para o modelo.....	211
Tabela 39 – Intervalo de confiança para HTMT para 5.000 subamostras.....	212
Tabela 40 – Valores de VIF para as dimensões do modelo FIW→TP.....	213
Tabela 41 – Coeficiente de determinação $R^2$ e $R^2_{ajustado}$ para o modelo FIW→TP.....	214
Tabela 42 – Tamanho do efeito $f^2$ para o modelo FIW→TP.....	214
Tabela 43 – Tamanho do efeito $f^2$ e sua significância pelo <i>bootstrapping</i> para o modelo FIW→TP.....	215
Tabela 44 – Coeficientes estruturais do modelo FIW→TP.....	215
Tabela 45 – Valor de $Q^2$ para o modelo estrutural.....	216
Tabela 46 – Análise descritiva da dimensão Abertura à Experiência (Franqueza).....	221
Tabela 47 – Análise descritiva da dimensão Consciência.....	221
Tabela 48 – Análise descritiva da dimensão Extroversão.....	222
Tabela 49 – Análise descritiva da dimensão Afabilidade.....	222
Tabela 50 – Análise descritiva da dimensão Neuroticismo.....	223
Tabela 51 – Dimensões do Inventário de Traços de Personalidade por classificação.....	223
Tabela 52 – Dimensões, número de itens e Alpha de Cronbach.....	228
Tabela 53 – Dimensões, itens e confiabilidade da FIW-R.....	229

## LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

APA	American Psychological Association
AFC	Análise Fatorial Confirmatória
AFE	Análise Fatorial Exploratória
BDTD	Banco Digital de Teses e Dissertações
BES	Bem-estar Subjetivo
CAAE	Certificado de Apresentação para Apreciação Ética
CCSH	Centro de Ciências Sociais Aplicadas
CEOs	Chief Executive Officer
CGF	Cinco Grandes Fatores
CONEP	Comissão de Ética em Pesquisa
COP	Comportamento Organizacional Positivo
EFLOT	Escala de Florescimento no Trabalho
EOP	Estudos da Organização Positiva
EUA	Estados Unidos da América
FIW	<i>Flourishing of the Individual in the Workplace</i>
FIW-R	<i>Flourishing of the Individual in the Workplace Reduced</i>
FS	<i>Flourishing Scale</i>
GAP	Gabinete de Projetos
MEE	Modelagem de Equações Estruturais
MOW	Meaning of Work International Research Team
OMS	Organização Mundial da Saúde
PERMA	<i>Positive emotion, Engagement, Relationships, Meaning, Achievement</i>
PLS	<i>Partial Least Squares</i>
RSL	Revisão Sistemática de Literatura
SAS	<i>Statistical Analysis Software</i>
SISNEP	Sistema Nacional de Ética em Pesquisa
SEM	<i>Structural Equation Modeling</i>
UFSM	Universidade Federal de Santa Maria
VIF	<i>Variance Inflation Factor</i>
WOS	<i>Web of Science</i>



## SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	23
1.1 OBJETIVOS.....	26
1.1.1 Objetivo Geral.....	26
1.1.2 Objetivos Específicos.....	26
1.2 JUSTIFICATIVA E RELEVÂNCIA DO ESTUDO.....	26
1.3 ESTRUTURA DA TESE.....	29
2 REFERENCIAL TEÓRICO.....	31
2.1 PERSPECTIVA HISTÓRICA DO TERMO FLORESCIMENTO.....	31
2.2 FLORESCIMENTO.....	35
2.2.1 Abordagem do florescimento de Keyes.....	35
2.2.2 Abordagem do florescimento de Fredrickson e Losada.....	37
2.2.3 Abordagem do florescimento de Seligman.....	39
2.2.4 Outros conceitos e abordagens acerca do florescimento.....	43
2.3 FLORESCIMENTO NO TRABALHO.....	44
2.3.1 Da escala de florescimento humano à escala de florescimento no trabalho.....	47
2.4 FLORESCIMENTO NO TRABALHO: UM MAPEAMENTO SISTEMÁTICO DE LITERATURA.....	52
2.5 MODELO TEÓRICO DE AVALIAÇÃO DO FLORESCIMENTO DO INDIVÍDUO NO AMBIENTE DE TRABALHO.....	60
2.5.1 Emoções Positivas no Trabalho.....	61
2.5.2 Engajamento no Trabalho.....	65
2.5.3 Relacionamentos Positivos no Trabalho.....	68
2.5.4 Significado e Propósito do Trabalho.....	70
2.5.5 Realização no Trabalho.....	72
2.6 TRAÇOS DE PERSONALIDADE.....	76
2.6.1 Mapeamento dos Cinco Grandes Fatores da Personalidade.....	80
3 MÉTODO DA PESQUISA.....	89
3.1 HIPÓTESES DA PESQUISA.....	89
3.1.1 Relação entre Emoções Positivas no Trabalho e Significado e Propósito do Trabalho.....	90
3.1.2 Relação entre Emoções Positivas no Trabalho e Relacionamentos Positivos no Trabalho.....	90
3.1.3 Relação entre Relacionamentos Positivos no Trabalho e Significado e Propósito do Trabalho.....	91
3.1.4 Relação entre Realização no Trabalho e Significado e Propósito do Trabalho.....	92
3.1.5 Relação entre Realização no Trabalho e Engajamento no Trabalho.....	92
3.1.6 Relação entre Engajamento no Trabalho e Relacionamentos Positivos no Trabalho.....	92
3.1.7 Relação entre Relacionamentos Positivos no Trabalho e Extroversão.....	93
3.1.8 Relação entre Relacionamentos Positivos no Trabalho e Afabilidade.....	94
3.1.9 Relação entre Significado e Propósito do Trabalho e Consciência.....	94
3.1.10 Relação entre Engajamento no Trabalho e Franqueza (Abertura à Experiência).....	95
3.1.11 Relação entre Emoções Positivas no Trabalho e Extroversão.....	96
3.1.12 Relação entre Emoções Positivas no Trabalho e Franqueza (Abertura à Experiência).....	96
3.1.13 Relação entre Emoções Positivas no Trabalho e Neuroticismo.....	97
3.1.14 Relação entre Realização no Trabalho e Consciência.....	98
3.1.15 Relação entre Realização no Trabalho e Neuroticismo.....	98
3.2 CARACTERIZAÇÃO E DELINEAMENTO DA PESQUISA.....	99
3.3 AMBIENTE DE PESQUISA.....	101
3.3.1 População e Amostra.....	102

3.3.2 Técnica de Coleta de Dados.....	103
3.3.3 Aplicação do protocolo de pesquisa.....	104
3.4 PROCEDIMENTOS DE ANÁLISE DOS DADOS.....	105
3.4.1 Desenvolvimento dos Itens.....	107
3.4.2 Validade de Conteúdo.....	110
3.4.3 Validade de Face (Pré-teste).....	124
3.4.4 Validade de Construto, Confirmação da FIW-R pela MEE e Validade de Critério.....	129
3.4.4.1 Modelagem de Equações Estruturais (MEE).....	129
3.5 ASPECTOS ÉTICOS.....	132
4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS.....	135
4.1 PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO.....	136
4.2 VALIDADE DE CONSTRUTO.....	140
4.2.2 Contribuições da escala de Florescimento do Indivíduo no Ambiente de Trabalho (FIW).....	165
4.3 MODELO REDUZIDO DA ESCALA – FIW-R.....	169
4.4 CONFIRMAÇÃO DA FIW-R PELA MODELAGEM DE EQUAÇÕES ESTRUTURAIS.....	170
4.4.1 Interpretação dos resultados e desenho das conclusões da etapa de confirmação da FIW-R pela Modelagem de Equações Estruturais.....	180
4.5 NÍVEL DE FLORESCIMENTO DO INDIVÍDUO NO AMBIENTE DE TRABALHO DA AMOSTRA.....	183
4.5.1 Associação dos dados sócio demográfico com a classificação da FIW.....	190
4.6 VALIDADE DE CRITÉRIO.....	197
4.6.1 Interpretação dos resultados e desenho das conclusões da etapa Validade de Critério.....	217
4.7 TRAÇOS DE PERSONALIDADE PREDOMINANTES NA AMOSTRA.....	220
4.8 MANUAL E INSTRUÇÕES PARA USO DA FIW E FIW-R.....	225
4.8.1 Construção e validação da FIW e da FIW-R.....	225
4.8.2 Aplicação, Apuração dos Resultados e Interpretação da FIW e FIW-R.....	227
5 CONCLUSÃO.....	233
5.1 ACHADOS E CONTRIBUIÇÕES DA PESQUISA.....	236
5.2 LIMITAÇÕES E SUGESTÕES PARA ESTUDOS FUTUROS.....	238
REFERÊNCIAS.....	239
ANEXO A – AUTORIZAÇÃO INSTITUCIONAL.....	263
APÊNDICE A – PROTOCOLO DE PESQUISA.....	265

## 1 INTRODUÇÃO

A psicologia positiva, fundada e assim denominada por Martin Seligman, surgiu na década de 1990 e, desde o início deste século, tem recebido uma maior atenção. Foi definida por Shimazu e Schaufeli (2008) como o estudo científico da força e do ótimo funcionamento humano, sendo considerada uma abordagem complementar à psicologia tradicional, a qual tem como foco a psicopatologia, a doença, os distúrbios e o mau funcionamento. Assim como a psicologia positiva, a abordagem do comportamento organizacional positivo busca, de modo enfático, problematizar a necessidade de pesquisa e de uma construção teórica mais focada na investigação de traços, estados e comportamentos positivos dos indivíduos trabalhadores nas organizações (BAKKER; SCHAUFELI, 2008; LUTHANS; YOUSSEF; AVOLIO, 2007).

O foco voltado à psicologia positiva e ao comportamento organizacional positivo levou, de modo natural, à então crescente popularidade dos aspectos positivos da saúde e do bem-estar, sendo o florescimento um desses aspectos positivos (SHIMAZU; SCHAUFELI, 2008). A definição de uma vida boa e, por conseguinte, em florescimento inclui a felicidade, a saúde e a longevidade, sendo que o florescimento é compreendido como a síndrome dos sentimentos positivos e do funcionamento positivo no trabalho (DIENER; CHAN, 2011). Indivíduos florescidos demonstram sentimentos positivos quanto à sua vida e apresentam maior produtividade e menos limitações físicas em relação aos demais (KEYES, 2013). Ainda, possuem mais recursos psicológicos, manifestando maior resiliência diante de situações adversas, de modo que encontram estratégias melhores para a resolução de problemas (BECALLI, 2014).

Embora o termo “florescimento” tenha sido abordado por Keyes e Haidt (2002), incorporando descobertas de diversos psicólogos sobre bem-estar, felicidade e uma vida melhor, o tema passou a ser melhor disseminado a partir da publicação de Martin Seligman, em seu livro *Florescer: uma nova compreensão sobre a natureza da felicidade e do bem-estar* (2011). O autor afirmou que o tema da psicologia positiva é o bem-estar, sendo o florescimento o principal critério para mensurar o bem-estar. Ainda, considerou que o principal objetivo da psicologia positiva se centra em aumentar a quantidade de florescimento na vida do seres humanos.

Embora o bem-estar, a satisfação com a vida, a felicidade e as emoções positivas tivessem sido estudadas antes do lançamento do livro de Seligman, o autor propôs uma nova conceitualização acerca desses temas seguindo a mesma teoria do bem-estar, envolvendo cinco

características essenciais para que um indivíduo possa florescer: emoções positivas, engajamento, relacionamentos positivos, realização e sentido, e propósito (SELIGMAN, 2011).

Porém, para mensurar um conceito tão amplo como o florescimento humano, Diener et al. (2010) desenvolveram a *Flourishing Scale* (FS), uma escala unidimensional com apenas 8 itens que busca identificar se o indivíduo considera suas relações favoráveis e gratificantes, se acredita que contribui para a felicidade dos outros e que é respeitado pelos outros. A escala inclui itens sobre ter uma vida útil e significativa, estar engajado e interessado nas atividades, ser otimista, ter autoestima e sentir-se competente e capaz no desenvolvimento de atividades consideradas importantes.

Considerando o florescimento do indivíduo no contexto do trabalho, tema interesse da presente tese, foi encontrada, no Brasil, a escala para mensuração do Florescimento Organizacional, a EFLOT. Ela foi adaptada ao contexto do trabalho por Mendonça et al. (2014) a partir da versão original da FS de Diener et al. (2010) e da versão portuguesa da mesma escala publicada por Silva e Caetano (2013), permanecendo com a estrutura original unidimensional com 8 itens.

Assim, a EFLOT é a única escala existente no Brasil, porém não consegue atender à mensuração das cinco características que envolvem o Florescimento do Indivíduo no Ambiente de Trabalho. Considerando o exposto, abriu-se precedente para que, neste estudo, fosse desenvolvida e validada uma escala envolvendo as cinco características, com itens específicos que avaliam cada uma delas. A nova escala, desenvolvida na presente tese, foi denominada de *Flourishing of the Individual in the Workplace* (FIW), contendo 44 itens, e sua versão reduzida é a *Flourishing of the Individual in the Workplace - Reduced* (FIW-R) tem 20 itens. Dessa forma, essa escala contempla cinco dimensões assim denominadas: Emoções Positivas no Trabalho, Engajamento no Trabalho, Relacionamentos Positivos no Trabalho, Realização no Trabalho e Sentido e Propósito do Trabalho.

Uma vez que a FIW se trata de uma nova escala de mensuração, fez-se necessário iniciar sua rede nomológica. Assim, optou-se por buscar relações com o instrumento de Traços de Personalidade, já que autores como Nunes, Hutz e Giacconi (2009) e Ruiz (2005) apontam que os fatores de personalidade têm se destacado como principais preditores de bem-estar subjetivo, sendo o modelo dos cinco grandes fatores o mais utilizado nas pesquisas.

Autores como Pervin e John (2008) e Costa e McCrae (1992) definem os cinco grandes fatores como Neuroticismo, Extroversão, Abertura à Experiência (Franqueza), Consciência (alguns autores chamam de Conscienciosidade e Realização) e Afabilidade (também denominado de Amabilidade ou Socialização). Tais fatores compõem o modelo teórico do

desenvolvimento da personalidade, concentrando-se nos traços ou atributos mentais, temperamentais, comportamentais e emocionais. Cada um desses cinco fatores ou dimensões da personalidade representa um conjunto de traços ou facetas relacionadas (COSTA; MCCRAE, 1980).

Nunes, Hutz e Giacomoni (2009) apontam que, apesar da necessidade de mais pesquisas sistemáticas, há pesquisas que relacionam o bem-estar subjetivo (BES) e o modelo dos cinco grandes fatores, em especial o neuroticismo e a extroversão (CHICO LIBRAN, 2006; DIENER; LUCAS, 1998; HEADEY; WEARING, 1989; KNYAZEVA, 2004; ROBINSON et al., 2003). Ainda, outros estudos apontam a socialização como um importante fator de predição do BES e resultados contraditórios envolvendo os demais fatores (DENEVE; COOPER, 1998; FURNHAM; BREWIN, 1990; HILLS; ARGYLE, 2001; HAYES; JOSEPH, 2003).

Esses estudos conseguem apontar indícios de relação entre o BES e a maioria dos Traços de Personalidade. No caso mais específico de sua relação com o florescimento, são encontrados alguns estudos, mas eles tratam o florescimento humano a partir de uma perspectiva que o considera um fenômeno unidimensional, a exemplo dos estudos de Schotanus-Dijkstra et al. (2016) e Keyes, Shmotkin e Ryff (2002). Outros estudos relacionam os Traços de Personalidade com algumas das dimensões do florescimento, como o engajamento (SULEA et al., 2015; KIM; SHIN; SWANGER, 2009) e as emoções positivas (FREDRICKSON et al., 2003). Desse modo, nas bases de periódicos *Web of Science* e *Scopus*, não foram encontradas publicações que relacionassem os cinco fatores de personalidade e as cinco dimensões do Florescimento do Indivíduo no Ambiente de Trabalho, o que ratifica a relevância e o ineditismo desta pesquisa.

Considerando a importância e a construção de um modelo relacionado ao Florescimento do Indivíduo no Ambiente de Trabalho que permita mensurar suas relações com os Traços de Personalidade, surge o seguinte problema de pesquisa: “Qual a relação entre o Florescimento do Indivíduo no Ambiente de Trabalho e os Traços de Personalidade?”.

Para que se possa responder a este problema, busca-se avaliar se as dimensões Emoções Positivas no Trabalho, Engajamento no Trabalho, Relacionamentos Positivos no Trabalho, Realização no Trabalho e Sentido e Propósito do Trabalho, elaboradas para o contexto do *Flourishing of the Individual in the Workplace* (FIW), relacionam-se com as dimensões dos Traços de Personalidade (Abertura à Experiência – Franqueza, Consciência, Extroversão, Afabilidade e Neuroticismo) utilizando, para isso, uma abordagem quantitativa via equações estruturais com mínimos quadrados parciais (HAIR Jr. et al., 2017).

Com base nas conjecturas anteriores, o presente trabalho defende a tese de que as dimensões Emoções Positivas no Trabalho, Engajamento no Trabalho, Relacionamentos

Positivos no Trabalho, Realização no Trabalho e Sentido e Propósito do Trabalho, elaboradas para o contexto do *Flourishing of the Individual in the Workplace (FIW)*, relacionam-se de forma positiva com a maioria das dimensões dos Traços de Personalidade. Notadamente, ao evidenciar significância estatística em uma das relações a serem testadas, conclui-se de que a tese defendida seja corroborada, pautando no nível de significância estatística adotado.

## 1.1 OBJETIVOS

### 1.1.1 Objetivo Geral

Investigar as relações entre o Florescimento do Indivíduo no Ambiente de Trabalho e os Traços de Personalidade.

### 1.1.2 Objetivos Específicos

- a) Desenvolver e validar uma escala de mensuração do Florescimento do Indivíduo no Ambiente de Trabalho;
- b) Estimar um modelo de equações estruturais para as relações entre o Florescimento do Indivíduo no Ambiente de Trabalho e os Traços de Personalidade;
- c) Identificar os níveis de Florescimento do Indivíduo no Ambiente de Trabalho e dos Traços de Personalidade predominantes da amostra;
- d) Associar os níveis de Florescimento do Indivíduo no Ambiente de Trabalho com o perfil dos respondentes;
- e) Validar a versão reduzida da escala de Florescimento do Indivíduo no Ambiente de Trabalho;
- f) Elaborar o manual com os parâmetros de uso da FIW e da FIW-R.

## 1.2 JUSTIFICATIVA E RELEVÂNCIA DO ESTUDO

A indústria metalmecânica, dada a sua relevância, tem sido alvo de muitos estudos acerca do comportamento dos trabalhadores no ambiente de trabalho. No entanto, não foram encontrados estudos relacionando o florescimento desses trabalhadores com seus Traços de Personalidade nesse ambiente de trabalho.

Para Catalino e Fredrickson (2011), Payton (2009) e Keyes (2005), torna-se relevante estudar o florescimento por pelo menos três razões. Primeiramente, o bem-estar é determinado

não só pela ausência de psicopatologia, mas pela presença do que é “bom”. Realmente, a doença mental e a saúde mental apresentam a formação de duas construções latentes separadas, sendo cada dimensão digna de estudo por direito próprio. A segunda razão está associada a uma série de benefícios que podem ser concedidos ao indivíduo e à sociedade (KEYES, 2007), incluindo menos jornadas de trabalho perdidas, menores limitações nas atividades diárias e menor utilização de cuidados relativos à saúde. De acordo com Keyes (2005), um indivíduo com um bom florescimento é “completamente mentalmente saudável”, ou seja, apresenta alta saúde mental aliada à ausência de doença mental, apresentando também relatos de menor incidência de condições físicas crônicas. Por fim, a terceira razão pela qual é relevante estudar o florescimento é que estudos epidemiológicos realizados com a população adulta dos EUA apontam que menos da metade da população do país possui alta saúde mental, ou seja: de modo geral, a prevalência da saúde mental ideal é relativamente baixa (CATALINO; FREDRICKSON, 2011).

Em geral, a pesquisa sobre o florescimento nos contextos de trabalho e organizacional é vital não apenas devido à tese do trabalhador produtivo (ZELENSKI; MURPHY; JENKINS, 2008), mas também porque a pesquisa mostrou que muitas pessoas não estão florescendo (KEYES, 2013), e indivíduos que florescem (em comparação àqueles que definham) são sete vezes mais inclinados a se envolverem em seu trabalho (RAUTENBACH, 2015; ROTHMANN, 2015).

Conforme Schotanus-Dijkstra et al. (2016), cada vez mais há pesquisadores demonstrando interesse em estudos sobre o conceito de florescimento (HUPPERT; SO, 2013; SELIGMAN, 2011; DIENER et al., 2010; KEYES, 2002). Porém, há necessidade de uma teoria mais abrangente, construída a partir de pesquisa que identifique novos traços, estados e comportamentos positivos em indivíduos no seu contexto de trabalho (BEDIN; ZAMARCHI, 2019; BAKKER, SCHAUFELI, 2008). Essa teoria deve proporcionar uma compreensão mais profícua sobre as relações e os antecedentes que envolvem o florescimento, sendo utilizada em estudos futuros a partir de uma medida multidimensional (BECALI, 2014), visto que “o estudo científico do florescimento requer escalas de boa qualidade para medi-lo” (RAUTENBACH, 2015, p. 33; HUPPERT; SO, 2013; ROTHMANN, 2013).

Diante dessas considerações apresentadas, justifica-se o desenvolvimento e a validação da FIW e da FIW-R, pois se tratam de escalas de boa qualidade psicométrica e multidimensional. Ademais, elas preencherão lacunas existentes em pesquisas sobre Florescimento no Trabalho, visto que, no mapeamento sistemático de literatura e na construção do referencial teórico, foi possível perceber que a literatura sobre Florescimento no Trabalho

está ligada à tentativa de alguns autores teorizarem e descreverem o tema, fazendo algumas relações entre florescimento humano e outros assuntos – em alguns casos, com aplicação a ambientes de trabalho. As escalas utilizadas nas pesquisas encontradas geralmente tratam do florescimento humano, mas nem sempre foram realizadas levando em consideração contextos de trabalho, de modo que utilizam escala unidimensional ou apenas variáveis que envolvem o florescimento: bem-estar psicológico, felicidade, saúde mental, emoções positivas e satisfação com a vida.

Também não foram localizadas publicações explorando o tema florescimento a partir de suas dimensões constituintes. Um dos motivos poderia ser que a escala mais difundida e utilizada para mensuração do florescimento é a *Flourishing Scale* (FS) de Diener et al. (2010). É uma escala unidimensional de 8 itens, desenvolvida para a mensuração do florescimento do ser humano e que, por ser extremamente enxuta, deixa dúvidas do quanto consegue mensurar o fenômeno e relacioná-lo a outros.

No Brasil, houve apenas uma adaptação transcultural da referida FS para o contexto do trabalho, realizada por Mendonça et al. (2014), a qual, após a tradução e a adaptação, foi denominada aqui no Brasil como Escala de Florescimento no Trabalho (EFLOT). Porém, a EFLOT, por ser uma escala unidimensional criada em outro país e para outro contexto (avaliação do florescimento humano), não consegue captar todos os elementos que envolvem o fenômeno Florescimento do Indivíduo no Ambiente de Trabalho. Ou seja, as escalas existentes – em especial a EFLOT, única validada para o contexto do trabalho no Brasil – são frágeis e deixam a desejar, visto que não mensuram as cinco características que envolvem o fenômeno, pois tem como base uma linha de pensamento do florescimento anterior às definições de Seligman, as quais levam em consideração um olhar multidimensional, que envolve as Emoções Positivas, o Engajamento, os Relacionamentos Positivos, a Realização e o Significado e Propósito. Por essa razão, a atual compreensão do fenômeno florescimento carece de uma nova escala que possa captar a visão multidimensional definida por Seligman (2011).

A presente pesquisa também se justifica pela necessidade de se criar uma rede nomológica da escala desenvolvida. Diante desse fator, levou-se em consideração a visão de alguns autores, como Schotanus-Dijkstra et al. (2016), ao apontar a necessidade de examinar como os traços de personalidade interagem com antecedentes de florescimento. Segundo Ha e Kim (2013), os traços – ou os cinco grandes fatores de personalidade – têm sido empregados em pesquisas empíricas para identificar os efeitos da personalidade no comportamento humano, levando à conclusão de que esses traços de personalidade podem prever uma vasta gama de

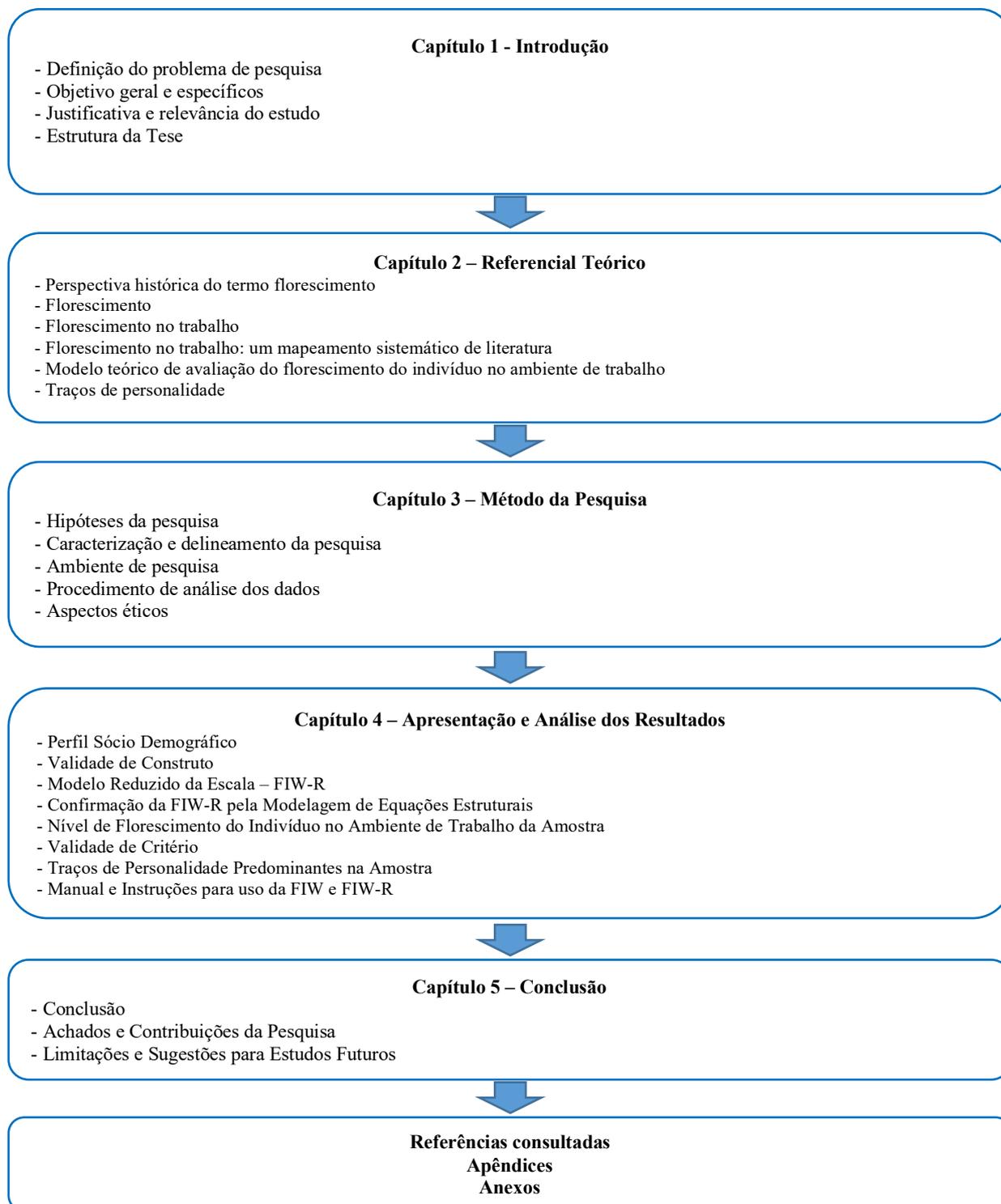
padrões comportamentais, incluindo o bem-estar: “o fator mais importante na determinação do bem-estar subjetivo da pessoa parece ser a personalidade” (LUCAS; DIENER, 2008, p. 801)

Em resumo, as lacunas de pesquisa que esta tese busca sanar e suas contribuições práticas é a disponibilização de uma escala que envolve as cinco principais características para a mensuração do florescimento do Indivíduo no Ambiente de Trabalho, em duas versões – uma completa, com 44 itens, e outra reduzida, com 20 itens. Ainda, é realizada a construção da rede nomológica dessa escala relacionando-a com o instrumento de Traços de Personalidade já existente e validado. Ademais, são apresentados e discutidos os níveis de Florescimento do Indivíduo no Ambiente de Trabalho e suas associações com variáveis sociodemográficas, além da verificação dos Traços de Personalidade predominantes na amostra. Esses resultados permitem avanço de pesquisa empírica acerca do fenômeno florescimento do Indivíduo no Ambiente de Trabalho, da sua relação com outros fenômenos e do entendimento das variáveis sociodemográficas que possam influenciar nos níveis de florescimento.

### 1.3 ESTRUTURA DA TESE

A presente tese está estruturada em cinco capítulos (Figura 1), os quais, em conjunto cumprem os objetivos propostos.

Figura 1 – Estrutura da tese



Fonte: Elaborada pela autora.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

O referencial teórico que ampara o desenvolvimento da presente tese está estruturado conforme o Quadro 1.

Quadro 1 – Estrutura do Referencial Teórico

2 REFERENCIAL TEÓRICO	
2.1 PERSPECTIVA HISTÓRICA DO TERMO FLORESCIMENTO	
2.2 FLORESCIMENTO	2.2.1 Abordagem do Florescimento de Keyes 2.2.2 Abordagem do Florescimento de Fredrickson e Losada 2.2.3 Abordagem do Florescimento de Seligman 2.2.4 Outros Conceitos e Abordagens acerca do Florescimento
2.3 FLORESCIMENTO NO TRABALHO	2.3.1 Da Escala de Florescimento Humano à Escala de Florescimento no Trabalho
2.4 FLORESCIMENTO NO TRABALHO: UM MAPEAMENTO SISTEMÁTICO DE LITERATURA	
2.5 MODELO TEÓRICO DE AVALIAÇÃO DO FLORESCIMENTO DO INDIVÍDUO NO AMBIENTE DE TRABALHO	2.5.1 Emoções Positivas no Trabalho 2.5.2 Engajamento no Trabalho 2.5.3 Relacionamentos Positivos no Trabalho 2.5.4 Significado e Propósito do Trabalho 2.5.5 Realização no Trabalho
2.6 TRAÇOS DE PERSONALIDADE	2.6.1 Mapeamento dos Cinco Grandes Fatores da Personalidade

Fonte: Elaborado pela autora.

### 2.1 PERSPECTIVA HISTÓRICA DO TERMO FLORESCIMENTO

A psicologia, durante grande parte de sua história, esteve com seu olhar voltado totalmente para o processo do adoecimento do ser humano, analisando a origem e o desenvolvimento dos sintomas, além de buscar modos para revertê-los. Em meados da década de 1950, o humanismo trouxe um novo olhar, focando não mais a doença, mas a saúde, as capacidades e o potencial. Mesmo assim, a maioria dos profissionais da área mantiveram foco na patologia (SCHAUFELI; BAKKER, 2003).

Esse foco persistiu até a segunda metade do segundo XX, quando estudos sobre aspectos positivos do ser humano na área da psicologia efetivamente tiveram início a partir da psicologia humanista – que afirmava ser incompleta a visão do homem –, seguida pela psicanálise – devido a ênfase dada à neurose e às doenças mentais. Seu principal representante, Abraham Maslow, interessou-se de modo profundo em estudar o crescimento e o desenvolvimento do potencial humano, defendendo a utilização da psicologia como instrumento de promoção do bem-estar psicológico e social (KAMEI, 2016).

Abraham Maslow foi quem cunhou a expressão “psicologia positiva” ao utilizá-la no título de um capítulo de seu livro *Motivação e Personalidade*, em 1954. Porém, o psicólogo Martin Seligman é destaque por ter dado início à explosão de interesse pelo tema (SNYDER; LOPEZ, 2009) nos anos 1990, retomando a visão positiva do ser humano e resgatando a ênfase na prevenção e nos aspectos de busca pelo bem-estar (SCHAUFELI; BAKKER, 2003).

Martin Seligman, psicólogo e professor da Universidade da Pensilvânia, é conhecido no mundo por seu conceito de desamparo aprendido, tendo sido eleito presidente da *American Psychological Association* (APA) em 1998 (KAMEI, 2016). O autor foi motivado pela visão de que a psicologia não estava tendo conhecimento suficiente daquilo que faz a vida do indivíduo ter significado (SELIGMAN; CSIKSZENTMIHALYI, 2000). Com o apoio de Mihaly Csikszentmihalyi e o interesse de resgatar os aspectos positivos a partir da utilização de métodos cientificamente comprovados, deu início ao que foi reconhecido como movimento da psicologia positiva (KAMEI, 2016).

Desde então, Seligman foi incansável na promoção de discussões, conferências e organização de programas de financiamento para pesquisas e aplicações voltadas à psicologia positiva. Enquanto esteve à frente desse crescente movimento, lembrou e enfatizou aos psicólogos que a espinha dorsal da iniciativa sempre deveria estar centrada em ser uma boa ciência (SNYDER; LOPEZ, 2009).

Uma boa ciência, para Seligman (2011), é concentrar o aprofundamento das discussões e pesquisas em técnicas e práticas científicas e comprovadas, tal como a psicologia positiva passou a ser desenhada. Uma boa ciência deve ser alicerçada em evidências científicas quanto à sua eficácia, utilizando métodos já testados e comprovados, pesquisas longitudinais, avaliações e estudos com distribuição aleatória, controlada por placebo para a avaliação de quais intervenções efetivamente trazem resultados. Dessa forma, são descartados os métodos considerados ineficazes e aprimorados os que são aprovados nos critérios definidos.

A prática e a ciência da psicologia positiva estão focadas na identificação e compreensão das virtudes e das qualidades humanas e no auxílio aos indivíduos para que eles possam ter uma vida mais feliz e produtiva (SNYDER; LOPEZ, 2009). O exercício desses esforços distingue a psicologia de outras áreas, como a psiquiatria, a psicologia clínica, o serviço social, a terapia de casal e a terapia familiar (SELIGMAN, 2011).

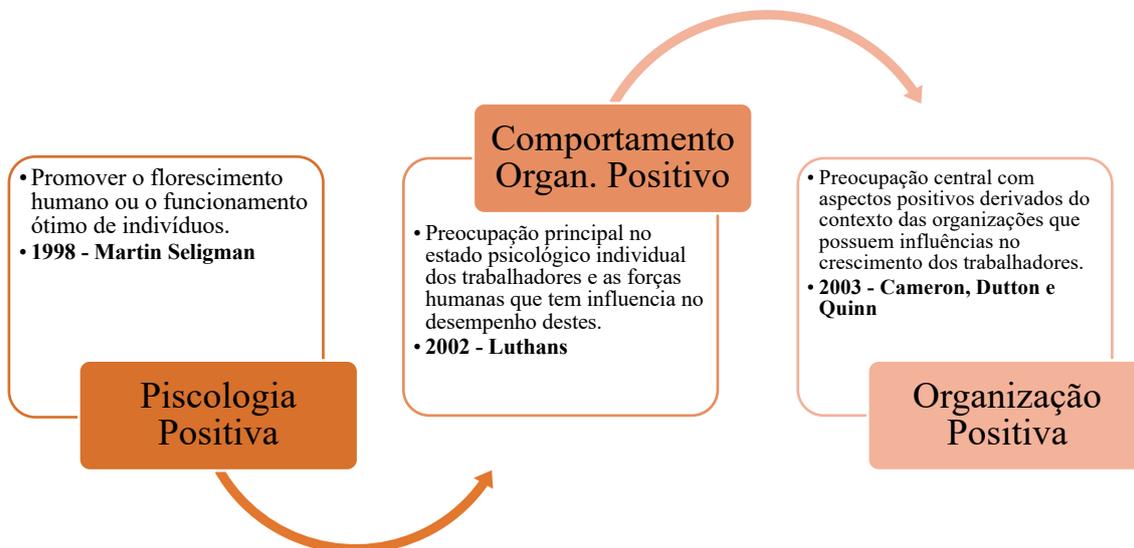
A psicologia positiva é definida como o estudo das emoções positivas, do engajamento, do sentido, das realizações positivas e dos bons relacionamentos, procurando avaliar, classificar e produzir esses aspectos na vida do indivíduo (SELIGMAN, 2011). Um dos seus objetivos

centrais é promover o florescimento humano ou o funcionamento ótimo de indivíduos e organizações (GABLE; HAIDT, 2005; SELIGMAN, 2012).

De modo genérico, a psicologia positiva se centra em buscar uma mudança significativa no foco da psicologia da pré-ocupação, com o intuito de que não se atente apenas à reparação das piores coisas que ocorrem na vida do ser humano, mas também à construção de qualidades positivas (BAKKER; SCHAUFELI, 2008; SELIGMAN; CSIKSZENTMIHALYI, 2000). Dessa maneira, estuda as virtudes e os pontos fortes que permitem as comunidades e os indivíduos prosperarem (BAKKER; SCHAUFELI, 2008), demonstrando o lado bom e forte na humanidade e nos ambientes juntamente com inúmeros modos de cultivar e sustentar essas qualidades e recursos (SNYDER; LOPEZ, 2009).

A partir da abordagem da psicologia positiva, iniciada em 1998 por Seligman, emergiram os estudos do Comportamento Organizacional Positivo (COP), por Luthans (2002). Concomitantemente, Cameron, Dutton e Quinn (2003) deram início ao movimento de Estudos da Organização Positiva (EOP). A Figura 2 apresenta uma síntese do principal objetivo de cada abordagem.

Figura 2 – Síntese dos principais objetivos da perspectiva positiva



Fonte: Elaborada pela autora.

Luthans (2002) foi quem cunhou o termo “Comportamento Organizacional Positivo”, propondo pesquisas acerca das características que permitam uma relação mais harmoniosa entre

os trabalhadores e as organizações. Ainda, buscou apresentar aos demais pesquisadores a necessidade da construção teórica e pesquisa mais focadas na busca de traços, estados e comportamentos positivos dos indivíduos trabalhadores nas organizações que possam ser mensurados, passíveis de aprendizagem e gerenciamento (BAKKER; SCHAUFELI, 2008; LUTHANS; YOUSSEF; AVOLIO, 2007).

Os estudos de Luthans (2002) e Luthans, Youssef e Avolio (2007) reuniram, além da predominância em investigação científica, um direcionamento para práticas de gestão de pessoas, dando foco especial no desenvolvimento dos indivíduos e de suas capacidades psicológicas positivas com aceitáveis aplicações diretas à gestão do desempenho organizacional (SIQUEIRA; MARTINS; SOUZA, 2014).

A missão do COP inclui também a busca pela saúde e pela felicidade dos trabalhadores (BAKKER; SCHAUFELI, 2008; WRIGHT, 2003), visto que se tornaram aspectos estratégicos para as organizações. Houve, assim, uma mudança de foco: a mensuração da saúde e da felicidade deixou de ser vista como custo e passou a ser considerada um investimento sólido em trabalhos que resultam em benefícios econômicos diretos para a organização (BAKKER; SCHAUFELI, 2008; ZWETSLOOT; POT, 2004).

Parcialmente sobreposto ao COP, mas diferente da psicologia positiva, o Estudo da Organização Positiva (EOP) tem ênfase principal na realização de pesquisas relacionadas ao local de trabalho com geração de resultados que possuam influência no crescimento dos trabalhadores (BAKKER; SCHAUFELI, 2008; CAMERON, 2005; LUTHANS, 2002). O EOP tem como foco o positivo, florescente e de vida nas organizações. Nessa denominação, o termo “estudo” está relacionado às investigações científicas realizadas de modo teórico e rigoroso. “Organizacional” se refere às dinâmicas interpessoais e estruturais ativadas nas organizações e partir delas, levando em consideração o contexto em que ocorrem fenômenos positivos. O termo “positivo” diz respeito aos processos e aos resultados elevados nas organizações (BAKKER; SCHAUFELI, 2008; CAMERON; CAZA, 2004).

De modo geral, a abordagem da psicologia positiva se concentra em identificar e promover o COP, os pontos fortes e a natureza da reciprocidade das condições do local de trabalho e das forças dos indivíduos (SCHUTTE; LOI, 2014). Tanto a abordagem do COP quanto do EOP possuem ligações importantes, pois, na maioria das contribuições, uma perspectiva individual é combinada com uma perspectiva organizacional positiva (BAKKER; SCHAUFELI, 2008).

Os estudos acerca do COP e EOP ganharam espaço, pois, de acordo com Diener (2009), muitas pesquisas no âmbito da psicologia positiva se centraram em entender, especificamente,

o comportamento do indivíduo, geralmente não o analisando no contexto organizacional e de grupos.

À frente da APA, Martin Seligman, com auxílio de seu parceiro Mihaly Csikszentmihalyi, defende que a missão da psicologia positiva é entender e promover os fatores que permitem que indivíduos, comunidades e sociedades floresçam (FREDRICKSON, 2001; SELIGMAN; CSIKSZENTMIHALYI, 2000). Assim, o principal objetivo da psicologia positiva passa a ser aumentar o florescimento do indivíduo.

## 2.2 FLORESCIMENTO

O florescimento representa um conceito mais genérico do bem-estar psicológico. Ele se caracteriza pelo fato de indivíduos perceberem que sua vida está indo bem quando se sentem bem e estão desenvolvendo suas atividades eficazmente (DIENER et al., 2009). Indivíduos que florescem apresentam capacidade de desenvolver relacionamentos calorosos e confiantes com outros, além de estarem dispostos a desenvolver seu potencial, crescer e se expandir (DIENER et al., 2010).

De uma percepção psicossocial, Tong e Wang (2017) afirmam que Diener et al. (2010) conceituaram o florescimento como o cumprimento das necessidades de competência, relacionamento e autoaceitação, bem como a posse de capital psicológico, como fluxo e engajamento. Mendonça et al. (2014) acrescentam a necessidade de afinidade, afirmando que sua perspectiva se baseia nas teorias humanísticas que tratam das exigências psicológicas. Assim, quando as pessoas florescem, extraem o melhor de si mesmas, pois florescer representa uma forma de bem-estar psicológico que se refere ao ótimo funcionamento humano (DEMEROUTI; BAKKER; GEVERS, 2015; DIENER et al., 2010).

Diferentes abordagens acerca do florescimento são mencionadas por diversos autores. Desse modo, optou-se por apresentá-las a partir de Keyes, Fredrickson e Losada, Seligman e outros conceitos e abordagens acerca do florescimento.

### 2.2.1 Abordagem do florescimento de Keyes

Na perspectiva citada por Chaves et al. (2019, p. 3), buscando unir as perspectivas adotadas nas investigações do bem-estar subjetivo e do bem-estar psicológico, Keyes (2006) introduz o termo florescimento a fim de “designar um estado de saúde mental completo,

caracterizado pela ausência de psicopatologias e pela abundância de bem-estar emocional, psicológico e social”.

A percepção de florescimento de Keyes está associada a conceitos relacionados à saúde mental. Keyes (2002) e Keyes e Grzywacz (2005) conceituaram a saúde positiva – ou florescente – como uma combinação de altos níveis de bem-estar emocional, psicológico e social. O “bem-estar psicológico e o bem-estar social fazem parte do bem-estar eudaimônico e incluem uma grande variedade de componentes, como significado, engajamento, propósito na vida, relações positivas e crescimento pessoal” (SCHOTANUS-DIJKSTRA et al., 2016, p. 1352; RYAN; HUTA; DECI, 2008; KEYES, 2002; RYFF, 1989). O bem-estar emocional é um conjunto de sintomas que demonstra a ausência ou presença de sentimentos positivos em relação à vida (KEYES, 2007).

Florescimento é um estado de saúde mental positivo, no qual o indivíduo funciona bem tanto no âmbito psicológico quanto social (BEDIM; ZAMARCHI, 2019; KEYES; HAIDT, 2002). “Por definição, as pessoas que florescem não só se sentem bem, mas também fazem o bem: experimentam emoções positivas regularmente, se destacam em suas vidas diárias e contribuem para o mundo ao seu redor de maneira construtiva” (CATALINO; FREDRICKSON, 2011, p. 938; KEYES, 2007).

Como critério para diagnosticar indivíduos que florescem, leva-se em consideração a presença de estado emocional positivo. Os indivíduos que apresentam esse estado, talvez de modo intencional ou involuntário, cultivam uma quantidade muito alta de estados positivos em suas vidas cotidianas, respondendo de forma mais positiva às tarefas do dia a dia e, conseqüentemente, desencadeando mecanismos baseados em emoções que mantenham seu bem-estar ao longo do período. Os momentos emocionais positivos característicos de indivíduos que florescem podem ser mais do que apenas um sinal de florescimento: podem ser os meios pelos quais o florescimento se sustenta e se aprimora ao longo do tempo (CATALINO; FREDRICKSON, 2011; KEYES, 2002).

O indivíduo que apresenta altos níveis de florescimento enxerga sua vida como significativa e valiosa, encontrando propósito (KEYES, 2007). Keyes (2005) ainda definiu o “*languishing*”, termo em inglês considerado oposto ao florescimento – em livre tradução feita por Rautenbach, seria “definhar” – e refere-se à ausência de saúde mental.

### 2.2.2 Abordagem do florescimento de Fredrickson e Losada

Para Fredrickson (2013), florescer se tornou um objetivo cada vez mais popular entre os interessados em aplicar os frutos da psicologia positiva. Em termos gerais, o florescimento humano é algo que vai além da felicidade, na medida em que abrange tanto o sentir-se bem quanto o fazer o bem (FREDRICKSON, 2009; 2013).

Essa definição é baseada no trabalho empírico fundamental de Keyes e colegas, que conceitua e mede o florescimento humano como uma combinação multidimensional de bem-estar hedônico e eudaimônico (KEYES, 2002). Seguindo filosofias antigas articuladas por Aristóteles e outros, o bem-estar hedônico captura a satisfação global dos indivíduos com a vida, ao lado de seu afeto agradável. Já o bem-estar eudaimônico abrange seu senso de propósito e significado, bem como sua resiliência e integração social.

O “sentir-se bem” e o “fazer o bem”, criando caminhos para viver dentro de uma faixa ideal de funcionamento humano, significam florescer e envolvem bondade, generatividade, crescimento e resiliência (FREDRICKSON; LOSADA, 2005). Ainda, sentir-se bem não fica apenas lado a lado do funcionamento ideal como indicador de florescimento: o bom desempenho gera uma função ideal, construindo os recursos pessoais duradouros nos quais as pessoas se baseiam para navegar com maior sucesso na jornada da vida (FREDRICKSON, 2013).

Indivíduos florescentes podem alcançar uma alta saúde mental, porque, de modo intencional ou involuntário, exploram, em seu cotidiano, o efeito da aplicação e da construção de emoções positivas (CATALINO; FREDRICKSON, 2011). Além de uma extraordinária saúde mental, esses indivíduos apresentam excelente saúde física, sendo, conseqüentemente, menos vulneráveis aos desafios da vida (SCHOTANUS-DIJKSTRA et al., 2016; BERGSMA et al., 2011; KOBAN et al., 2011; VEENHOVEN, 2008; LYUBOMIRSKY, KING e DIENER, 2005; SELIGMAN, 2002; RYFF e SINGER, 1998; 2008).

Há muito tempo, estudiosos já discutem a relevância do equilíbrio entre as emoções positivas e negativas nos indivíduos (BRADBURN, 1969), o que é ratificado pela teoria da positividade de Fredrickson e Losada (2005). A teoria supõe que uma proporção de 3:1 de efeito positivo sobre o negativo representa um limiar crítico que pode ser decisivo na distinção entre indivíduos florescidos e não florescidos.

A abordagem de Fredrickson e Losada (2005) foi baseada na teoria psicológica e em estudos anteriores sobre a taxa de positividade. Também teve como base uma teoria abrangente de emoções positivas introduzida pela primeira vez em 1998 e amplamente testada e apoiada

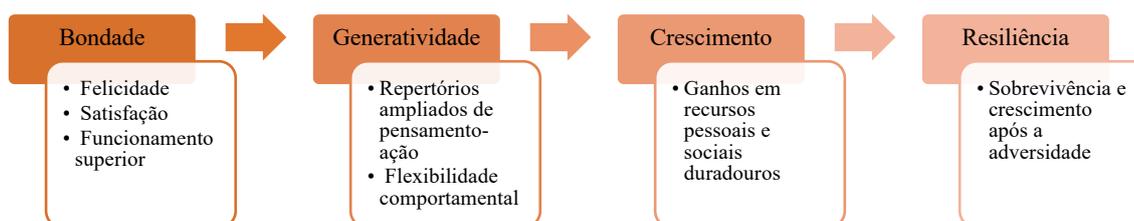
nos 15 anos seguintes (FREDRICKSON, 1998; 2001; 2013). A teoria de ampliar e construir, em suma, afirma que as emoções positivas foram úteis e preservadas ao longo da evolução humana porque ter momentos recorrentes – mas não solicitados – de consciência expandida se mostrou útil para o desenvolvimento de recursos para a sobrevivência. Pouco a pouco, micromomentos de experiência emocional positiva, embora fugazes, remodelam quem as pessoas são, estabelecendo-as em trajetórias de crescimento e construindo seus recursos duradouros para a sobrevivência. A teoria de ampliar e construir descreve a forma como as emoções positivas ampliam a consciência e sua função de criar recursos (FREDRICKSON, 2013).

Fredrickson e Losada (2005) juntaram a teoria e as pesquisas existentes e propuseram que um antecedente-chave do florescimento seria a relação entre as emoções positivas e as negativas, afirmando que, para extrapolar a toxicidade das emoções negativas e promover o florescimento, as experiências de positividade precisam superar as experiências de negatividade em pelo menos 2,9. Esse resultado foi evidenciado pela pesquisa realizada pelos autores: inicialmente, eles identificaram o florescimento nos participantes, os quais, em seguida, forneceram relatórios diários de emoções positivas e negativas vivenciadas ao longo de 28 dias.

Portanto, índices de positividade de 2,9 ou mais estão associados ao florescimento humano (FREDRICKSON; LOSADA, 2005), o que vai ao encontro das afirmações de Diehla, Haya e Berg (2011): para manter um estado psicológico que favoreça o florescimento, os indivíduos precisam experimentar aproximadamente três vezes mais afetos positivos do que negativos, o que é relevante tanto para o ajuste emocional quanto para sua saúde como um todo. Para Mendonça et al. (2014, p. 172), esse fator “demonstra que os estados emocionais positivos possibilitam distinguir os indivíduos que florescem”.

Para Fredrickson e Losada (2005), o florescimento humano considerado com melhor desempenho é caracterizado por quatro elementos principais e suas relações (Figura 3).

Figura 3 – Elementos principais e suas relações



Cada um desses quatro componentes apresentados na Figura 3 e suas associações estarão vinculados a índices de positividade de 2,9 ou mais. Levando em consideração três níveis de análise – indivíduos, casamentos e equipes empresariais –, o florescimento está associado a índices de positividade acima de 2,9. Já quando os níveis indivíduos, casamentos ou equipes empresariais não funcionam tão bem, os índices identificados de positividade ficam abaixo de 2,9 (FREDRICKSON; LOSADA, 2005).

Fredrickson (2013) afirma que, a evidência empírica da teoria de ampliação e construção avançou consideravelmente nos oito anos que seguiram sua publicação de 2005 com Losada (FREDRICKSON; LOSADA, 2005). O autor destaca que, de modo notável, há evidências de que emoções positivas expandem a consciência, permitindo, temporariamente, que os indivíduos absorvam mais informações contextuais do que durante estados neutros ou negativos. Isso é denominado de efeitos ampliados, os quais foram descobertos a partir de uma ampla gama de experimentos rigidamente controlados, realizados em vários laboratórios. Demonstrou-se, por exemplo, que emoções positivas induzidas experimentalmente ampliam o escopo da atenção visual, a qual foi medida por testes comportamentais no tempo de reação (ROWE; HIRSH; ANDERSON, 2007) e por tecnologia de rastreamento ocular (WADLINGER; ISAACOWITZ, 2006).

Além disso, experimentos com imagens cerebrais revelam que emoções positivas expandem o campo de visão das pessoas em estágios iniciais de codificação perceptiva (SCHMITZ; DE ROSA; ANDERSON, 2009). Emoções positivas, portanto, literalmente ampliam a visão das pessoas sobre o mundo ao seu redor (FREDRICKSON, 2013).

### **2.2.3 Abordagem do florescimento de Seligman**

A abordagem de Seligman parte do pressuposto de que o estado de saúde mental de um indivíduo se caracteriza não somente pela ausência de transtornos, mas pela presença de florescimento (SELIGMAN, 2011). Esse termo foi proposto pelo autor em uma nova teoria denominada “florescimento” e utilizada para descrever o estado desejável em que os componentes hedônicos e eudaimônicos do bem-estar estão simultaneamente presentes em um indivíduo a partir da combinação do bem-estar emocional, psicológico e social (HUPPERT; SO, 2013).

No início de seus estudos, Seligman (2011) acreditava que o tema da psicologia positiva era a felicidade e que o principal critério para sua mensuração era a satisfação com a vida, entendida como o objetivo da psicologia positiva. Avançando em suas pesquisas e aplicações

práticas, passou a defender que o tema da psicologia positiva é o bem-estar, sendo que o principal critério para sua avaliação é o florescimento. Assim, o principal objetivo da psicologia positiva passa a ser aumentar o florescimento, o que Seligman chama de teoria do bem-estar (Quadro 2).

Quadro 2 – Felicidade autêntica *versus* bem-estar

Teoria da felicidade autêntica	Teoria do bem-estar
Tema: felicidade.	Tema: bem-estar.
Padrão de Mensuração: Satisfação na vida.	Padrão de Mensuração: emoção positiva, engajamento, sentido, relacionamentos positivos e realização.
Objetivo: Aumentar a satisfação na vida.	Objetivo: aumentar o florescimento pelo aumento da emoção positiva, do engajamento, do sentido, dos relacionamentos positivos e da realização.

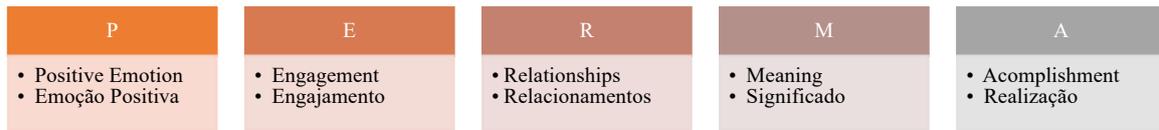
Fonte: Seligman (2011, p. 23)

De acordo Seligman (2011), “na teoria do bem-estar, o objetivo da psicologia positiva é: aumentar a quantidade de florescimento na vida das pessoas e do planeta” (p. 37). O autor também afirma que o “bem-estar é um construto, e felicidade é uma coisa” (idem, p. 25). Antes de tudo, é um construto que possui múltiplos elementos mensuráveis que contribuem para formar a teoria, mas não a definem.

Fazem parte dos rigorosos critérios para o florescimento os três principais elementos (emoção positiva, engajamento e sentido) que foram retirados da teoria da felicidade. Ademais, foram acrescentados os elementos de relacionamentos positivos – considerado o mais importante, por se aproximar dos elementos da teoria do bem-estar – e a realização. “Uma maior realização humana é um dos componentes do florescimento e é também o motivo pelo qual a vontade e o caráter são objetivos indispensáveis da ciência da psicologia positiva” (SELIGMAN, 2011, p. 141).

Os critérios do florescimento não são meramente subjetivos, pois avaliar o bem-estar acabou por se tornar um esforço inteiramente respeitado na ciência social (SELIGMAN, 2011). Os autores Su, Tay e Diener (2014) apontam que, para dar embasamento ao bem-estar psicológico, Seligman (2011) construiu e denominou o modelo PERMA (*Positive Emotion, Engagement, Relationships, Meaning, Achievement*) de Florescimento que identificou a partir das Emoções Positivas, Engajamento, Relacionamentos, Significado e Realização, como a chave para a felicidade e o bem-estar (Figura 4).

Figura 4 – Modelo PERMA de florescimento



Fonte: Adaptado de Seligman (2011)

Nenhum dos elementos do PERMA, de forma isolada, define a teoria do bem-estar, mas todos contribuem. Bem-estar é uma combinação de sentir-se bem e efetivamente ter sentido, bons relacionamentos e realização. O modo como as pessoas escolhem sua trajetória de vida é maximizando todos esses cinco elementos pessoais, definidos por Seligman (2011) e apresentados no Quadro 3.

Quadro 3 – Definição dos elementos do PERMA de florescimento

Elemento	O que envolve
1. Emoção Positiva	A vida é considerada agradável quando conduzida com êxito em torno deste elemento. Ele é a pedra angular da teoria, incluindo a felicidade e a satisfação com a vida apenas como medidas subjetiva. É considerado aquilo que o ser humano sente: prazer, entusiasmo, êxtase, calor, conforto e sensações afins.
2. Engajamento	Vinculado a uma posição de entrega: entregar-se por completo, sem perceber o tempo passar, perder a consciência de si mesmo em uma vida envolvente. Avaliado por questões subjetivas tais como: você teve a sensação de que o tempo parou? Perdeu a consciência de si mesmo? Ficou absorvido pela tarefa?
3. Sentido	Os indivíduos, incontestavelmente, querem ter sentido e propósito em suas vidas. Uma vida com sentido consiste em servir e pertencer a algo que acredite ser maior do que si próprio, e a humanidade cria todas as instituições positivas que permitem que isso ocorra: a religião, o partido político, a família, um movimento de escoteiro ou grupo ecológico, etc.
4. Realização	Os indivíduos que levam uma vida realizadora frequentemente estão absorvidos pelo que fazem, geralmente buscam o prazer avidamente e sentem emoção positiva ao vencerem – e vencem em favor de algo maior. Uma vida assim quase nunca é vista em seu estado puro.
5. Relacionamentos Positivos	Sentimentos de orgulho de si próprio por uma realização, alegria indescritível, gargalhadas soltas, mesmo sem conhecer os detalhes dos motivos desses pontos altos na vida de um indivíduo. Geralmente, esses acontecimentos são em torno de outras pessoas. São o melhor antídoto para momentos desagradáveis e ruins da vida e a fórmula existente mais confiável para dividir os bons momentos.

Fonte: Adaptado de Seligman (2011)

Assim, Seligman (2011) considera que a saúde mental positiva pode ser definida pelo conjunto formado por emoção positiva, engajamento, sentido, bons relacionamentos e realização: esse conjunto representa a presença de florescimento. Para o mesmo autor, o florescimento é experimentado através da pontuação na faixa superior de cada dimensão.

Para Seligman (2011), a emoção positiva e o engajamento são as duas categorias em que os fatores são mensurados apenas de modo subjetivo; mas o engajamento é considerado

como algo diferente, até oposto à emoção positiva. Quando se pergunta às pessoas que se entregam a uma determinada atividade o que elas sentem e pensam, geralmente a resposta é “nada”, visto que, no engajamento, o indivíduo se funde com o objeto. Ainda, a concentração de atenção exigida pelo engajamento consome os recursos cognitivos e emocionais que formam o pensamento e o sentimento do indivíduo, considerando que não há atalhos para o engajamento, mas o contrário: é necessário empregar as forças pessoais e os talentos para se envolver com o mundo.

O sentido é o terceiro elemento e, esse não é apenas um estado subjetivo como os precedentes. A realização (ou conquista) é o quarto elemento, sendo buscada por si própria, mesmo não produzindo emoção positiva, sentido ou relacionamentos positivos. Um dos exemplos é a riqueza, a qual alguns indivíduos passam a metade de suas vidas acumulando e, mais tarde, após uma fase em que apenas vencem por vencer, criam sentido para suas vidas doando boa parte de suas fortunas, em gestos de filantropia (SELIGMAN, 2011).

O autor supracitado afirma que a realização ocorre de modo momentâneo, ao passo que a vida realizadora ocorre em sua forma ampliada. Esse elemento é fundamental e distinguível para a teoria do bem-estar, levando a um passo mais próximo de uma descrição mais completa das coisas que os indivíduos escolhem por si mesmos. A vida realizadora enfatiza que a tarefa da psicologia positiva é descrever – ao invés de prescrever – o que o ser humano efetivamente faz para obter bem-estar, fazendo apenas por fazer, isento de coerção.

Os relacionamentos positivos, o quinto elemento da teoria, diz respeito a outras pessoas, a partir do pressuposto de que poucas coisas positivas são solitárias (SELIGMAN, 2011). O autor, aponta, por exemplo, que um ato de bondade produz aumento instantâneo e momentâneo no bem-estar muito maior do que qualquer outro tipo de exercício que já tenha sido testado.

Seligman (2011, p. 13) afirma que o próprio conteúdo da psicologia positiva – “felicidade, fluidez, sentido, amor, gratidão, realização, crescimento, melhores relacionamentos – constitui o florescimento humano”. Considera transformador saber que o indivíduo pode ter mais desses elementos e visualizar a imagem de um futuro florescimento que gere saúde, produtividade e paz.

Considerando o aumento do interesse pelo florescimento humano, alguns dos principais teóricos (HUPPERT; SO, 2013; KEYES, 2002; SELIGMAN, 2011) concordam que o constructo inclui sentir-se bem (hedonia) e funcionar efetivamente (eudaimonia). Dessa maneira, é o espelho oposto aos transtornos mentais comuns, como depressão e ansiedade, os quais abrangem um efeito negativo e um mau funcionamento.

## 2.2.4 Outros conceitos e abordagens acerca do florescimento

Os autores Gokcen, Hefferon e Attree (2012) comparam o florescimento com o desabrochar das flores, como se fosse um fenômeno de cultivo do bem-estar próprio e de outros em um sistema ecológico ou social e de realização de todo o potencial humano, de modo a colaborar expressivamente para a sociedade.

Para Catalino e Fredrickson (2011), indivíduos que florescem aproveitam melhor os eventos agradáveis que ocorrem em suas vidas, envolvendo-se mais em atividades de interação com outras pessoas, apresentando sucesso superior em relação a outros grupos e maior habilidade para comunicação. Assim, o florescimento é caracterizado por sentimentos de competência, atitude positiva em relação a si próprio e crença de que tem algo a contribuir. Essas características auxiliam na promoção de experiências mais gratificantes com outras atividades, como aprender e ajudar.

Ryff (2014) revisita seus estudos demonstrando evidências de que altos níveis de bem-estar psicológico dão suporte aos recursos de proteção à saúde, reduzindo riscos de doenças, promovendo uma maior longevidade e aumentando a resiliência – a capacidade de manter ou recuperar o bem-estar diante das adversidades.

Huppert e So (2009), de modo semelhante a Keyes, entendem o florescimento como um estado que envolve altos níveis de bem-estar psicológico, identificado nas situações em que o indivíduo se sente bem e produz de modo eficiente. Desse modo, o florescimento seguiria na mesma linha de pensamento de Seligman, sendo composto por um conjunto de características principais – emoções positivas, engajamento, significado e propósito – e secundárias – resiliência, vitalidade, autoestima, otimismo, relacionamentos positivos e autodeterminação (HUPPERT; SO, 2009).

Assim, o florescimento poderia ser entendido como uma vida prazerosa que integra o bem-estar subjetivo – satisfação com a vida, nível reduzido de afetos negativos e nível elevado de afetos positivos –, a saúde e o funcionamento positivo (CHAVES et al., 2019; MENDONÇA et al., 2014).

Seligman (2011) cita o estudo de Huppert e So (2009) em que os autores aplicaram os itens do Quadro 4 a mais de 2 mil adultos em cada nação, buscando identificar a situação de cada país a partir do florescimento de seus cidadãos.

Quadro 4 – Estudo para mensurar o florescimento

Dimensões	Questionamento
Emoção positiva	De modo geral, o quanto você se considera feliz?
Engajamento, interesse	Adoro aprender coisas novas.
Sentido, propósito	De modo geral, sinto que o que faço em minha vida é valioso e útil.
Autoestima	De modo geral, sinto-me muito positivo em relação a mim mesmo.
Otimismo	Sou sempre otimista em relação ao meu futuro.
Resiliência	Quando as coisas dão errado em minha vida, geralmente levo muito tempo para voltar ao normal (respostas contrárias indicam maior resiliência).
Relacionamentos positivos	Em minha vida, há pessoas que se importam comigo.

Fonte: Huppert e So (2009) adaptado de Seligman (2011, p. 38)

O resultado encontrado a partir da aplicação dos itens do Quadro 4 foi que a Dinamarca liderou entre os países europeus: 33% de seus cidadãos estavam florescendo. O Reino Unido tinha quase metade desse índice (18%) e a Rússia apareceu em último lugar, com apenas 6% da população. Esse tipo de estudo rege o grande desafio da psicologia positiva, pois, conforme melhora a capacidade do ser humano em avaliar a emoção positiva, o engajamento, o sentido, a realização e os relacionamentos positivos, é possível questionar com maior rigor quantos indivíduos em um país, cidade ou organização está florescendo ao longo de sua vida. É possível averiguar, por exemplo, se uma determinada campanha de caridade em andamento está aumentando o florescimento das pessoas que são beneficiadas ou se os sistemas escolares estão ajudando os filhos a florescer (SELIGMAN, 2011).

Percebe-se que, apesar de o florescimento humano enquanto tema acadêmico ser um aspecto relativamente novo, já há diversos estudiosos, tais como Seligman, Diener, Keyes, Fredrickson e Losada, Huppert e So, que demonstraram interesse e buscaram desenvolvê-lo em estudos empíricos ao redor do mundo, mensurando os aspectos do florescimento na vida do ser humano. Houve, inclusive, tentativas de relacionar aos aspectos do trabalho.

Essa busca pela relação com os aspectos do trabalho é apresentada de modo embrionário na literatura disponível. Assim, o próximo item buscou trazer algumas abordagens acerca do florescimento no trabalho.

### 2.3 FLORESCIMENTO NO TRABALHO

Para Bedin e Zamarchi (2019), o trabalho desempenha papel vital na vida do indivíduo, por possibilitar relações interpessoais, perspectivas, desenvolvimento de competências e proporcionar sentido. A compreensão do florescimento no contexto do trabalho auxilia na efetividade organizacional, visto que pode viabilizar ações voltadas à minimização do desgaste

psicológico, promovendo o bem-estar nos trabalhadores (LUTHANS; YOUSSEF-MORGAN, 2017; MENDONÇA et al., 2014).

Estudos acerca do florescimento no trabalho são recentes e encontram amparo em alguns estudos desenvolvidos no campo da psicologia positiva (BONO; DAVIES; RASCH, 2012; BAKKER; SCHAUFELI, 2008; FREDRICKSON; LOSADA, 2005; HARTER; SCHMIDT; KEYES, 2002). Tais estudos buscaram uma maior compreensão das experiências favoráveis vivenciadas nos diferentes domínios de tarefas dos indivíduos, incluindo o contexto do trabalho (MENDONÇA et al., 2014).

Com foco similar ao da psicologia positiva, o florescimento é considerado a soma do sentir-se bem e do agir de forma eficaz, sendo considerado uma medida de bem-estar subjetiva (HUPPERT; SO, 2009). Quando aplicado ao contexto do trabalho, é caracterizado pelo ajustamento psicológico e social do trabalhador ao ambiente de trabalho em que está inserido (CHAVES et al., 2019; CARVER; CONNOR-SMITH, 2010). Assim, o florescimento no trabalho pode ser entendido como uma integração do bem-estar psicológico e subjetivo no contexto do trabalho, sendo um indicador do bem-estar laboral (CHAVES et al., 2019).

Bedin e Zamarchi (2019) concordam que o termo advém da psicologia positiva e que se mostra relevante no contexto do trabalho pelo fato de se relacionar a uma condição de prosperidade, engajamento, felicidade, automotivação, bem-estar e satisfação.

Na perspectiva do comportamento organizacional positivo, o termo se refere a uma condição de prosperidade e desenvolvimento e a uma situação progressiva de satisfação e bem-estar do indivíduo no contexto no trabalho. Mendonça et al. (2014) salientam que “na botânica, que remete à origem do termo, seu significado está associado à concepção de desabrochar, aflorar, brotar, desenvolver e florescer, pois se refere ao aparecimento de flores em uma planta ou à época em que elas brotam” (p. 172).

Para Diener et al. (2010), “o florescimento seria alcançado quando as pessoas experimentassem um alto grau de propósito, significado, otimismo, competência e satisfação com a própria vida” (MENDONÇA et al., 2014, p. 173). Esses elementos, que fazem parte de diferentes âmbitos da vida do ser humano, incluindo o trabalho, podem sofrer interferência de diversos determinantes, tais como a hereditariedade, a personalidade e os recursos ambientais (MENDONÇA et al., 2014; DIENER et al., 1999).

Bakker e Schaufeli (2008) defendem que uma abordagem mais positiva é necessária não só na psicologia, mas também na gestão e negócios. Assim, para Catalino e Fredrickson (2011), o florescimento seria um estado de saúde mental ideal por estar associado a uma série de benefícios para o indivíduo e a sociedade, incluindo menos jornadas de trabalho perdidas e

menor incidência de condições físicas crônicas. Essa visão coaduna com a do autor Keyes (2007) ao afirmar que o florescimento demonstrou ser um importante componente do bem-estar mental e físico em geral por estar associado à redução de faltas ao trabalho e ao bem-estar físico.

O florescimento é alcançado a partir de experiências positivas e da gestão eficiente dos fatores relacionados ao trabalho (ROTHMANN, 2015). Ele tem relação com a prosperidade, a felicidade, o engajamento, a automotivação, o sucesso e a aprendizagem, conforme sinalizam Bono, Davies e Rasch (2012). A visão desses autores se associa, em parte, com a definição de prosperidade no trabalho trazida por Spreitzer (2005), que aborda experiências de vigor, entusiasmo e aprendizagem. Os autores vão além, incluindo a felicidade, as emoções positivas e o engajamento (MENDONÇA et al., 2014).

Para Veltman (2015), o florescimento no trabalho ocorre quando o indivíduo é reconhecido por suas habilidades ou capacidades de modo geral, de modo que o trabalho colabora para a felicidade. Dada a relevância do tema, acredita-se que o florescimento estimulará a criatividade e o desempenho contextual no trabalho e, por representar o topo do espectro de bem-estar, os indivíduos podem experimentar alto afeto positivo quando florescem (DEMEROUTI; BAKKER; GEVERS, 2015; BAKKER; OERLEMANS, 2011).

Em níveis gerais, para que o florescimento ocorra, deve ser possível que os indivíduos se envolvam totalmente em seu trabalho (DIEDERICKS; ROTHMANN, 2013; MAY; GILSON; HARTEK, 2004). Isso vai ao encontro dos resultados encontrados por Demerouti, Bakker e Gevers (2015), os quais apontaram que os trabalhadores que buscam recursos no trabalho estão engajados com suas atividades e florescem, sendo mais criativos. De modo geral, para os autores, o engajamento no trabalho e o florescimento constituem experiências que explicam o comportamento proativo dos trabalhadores, apresentando concordância com as sugestões de Fredrickson (2001) e Amabile et al. (2005): os indivíduos que florescem em suas vidas experimentando mais emoções positivas buscarão processos cognitivos mais novos, criativos e flexíveis.

A Bíblia, no livro de Gênesis, conta que Adão e Eva, ao serem expulsos do paraíso receberam a ‘maldição’ de ter de manter a vida à custa de trabalho e com o suor de seus rostos”. De modo metafórico, essa citação pode ser levada para as situações de trabalho que tendem a submeter os trabalhadores a diversos estímulos estressantes, tanto de forma leve como crônica, em que a única saída é conseguir aprender a trabalhar do modo menos traumático possível e de maneira criativa e saudável (LIMONGI-FRANÇA; RODRIGUES, 2002).

As experiências vividas no ambiente de trabalho afetam o florescimento dos indivíduos (DIEDERICKS; ROTHMANN, 2013; LYUBOMIRSKY; KING; DIENER, 2005). Inclusive,

em algumas atividades, há mais desgaste psicológico, o que dificulta a saúde e o florescimento dos indivíduos (MENDONÇA et al., 2014; CARVER; CONNOR-SMITH, 2010).

Carlson, Kacmar e Williams (2000) defendem que indivíduos florescem se não houver obstáculos; porém, raramente se consegue separar o estresse vivido no local de trabalho do domínio familiar (BAKKER; DEMEROUTI; SCHAUFELI, 2003). Obstáculos como a pressão do trabalho provavelmente vão interferir na vida familiar, tornando menos provável o florescimento. A visão desses autores coaduna com a de Bakker e Sanz-Vergel (2013) ao afirmar que, para que se possa atingir um nível mais elevado de florescimento, que vá além da vida profissional, é necessário eliminar condições que possam impedir o equilíbrio entre o trabalho e vida pessoal.

Outro exemplo de situação que faz com que o nível de florescimento decaia está ligado à atribuição de atividades de trabalho inadequadas à capacidade do trabalhador (BEDIN; ZAMARCHI, 2019). É relevante considerar que as organizações e os líderes que investem em um ambiente de trabalho feliz terão indivíduos mais produtivos e eficientes, menor absenteísmo e menos gastos com cuidados médicos (ACHOR, 2012, p. 55).

Considerando o apresentado nesta seção acerca do florescimento no trabalho, é possível considerar que está relacionado a resultados positivos, tais como: bem-estar, comprometimento, planejamento de carreira, engajamento, relacionamento interpessoal, recursos de trabalho, propósito, significado, etc.

Mesmo com o aumento dos estudos acerca do florescimento humano, aqueles que buscam uma relação com os resultados de trabalho positivos ainda são poucos (DEMEROUTI; BAKKER; GEVERS, 2015; BAKKER; SCHAUFELI, 2008). Diante da argumentação desses autores, fica evidente que há muito a ser pesquisado quanto ao tema florescimento no trabalho. Dessa maneira, foi realizada uma investigação das escalas disponíveis no Brasil para a mensuração do tema, apresentadas no item 2.3.1.

### **2.3.1 Da escala de florescimento humano à escala de florescimento no trabalho**

Neste tópico, é apresentada a *Flourishing Scale* (FS), a primeira escala sobre florescimento humano construída e validada. Também são apresentadas algumas de suas inúmeras traduções em diversos países, inclusive sua validação para o contexto do trabalho no Brasil.

Mesmo com o crescente interesse dado ao conceito de florescimento psicológico, não existiam instrumentos específicos para realizar a avaliação (VILLIEUX et al., 2016; HONE et

al., 2014; HUPPERT; SO, 2013; DIENER et al., 2010). Buscando minimizar essa ausência, Diener et al. (2010) construíram uma escala psicométrica para a mensuração do florescimento psicológico: a *Flourishing Scale* (FS), considerada um novo e conciso instrumento, desenvolvido e apresentado em teorias recentes de prosperidade humana e bem-estar psicológico e social, como necessidades psicológicas humanas universais, significado e propósito de vida, envolvimento em atividades, otimismo, relações sociais positivas, autoestima e sentimentos de competência. A FS pode corresponder, de modo mais próximo, às teorias filosóficas não-hedonistas, refletindo com mais precisão os itens do bem-estar.

Para a construção da escala, Diener et al. (2010), além das teorias advindas da tradição humanista, utilizaram como base a discussão de Csikszentmihalyi (1990) sobre o fluxo (*flow*), o interesse e o engajamento como elementos básicos para o bem-estar humano, formando a base do “capital psicológico”. A FS incluiu itens das relações sociais: ter relações favoráveis e gratificantes contribui para a felicidade dos outros e faz com que o indivíduo seja respeitado pelos outros. Ainda, contempla itens sobre ter uma vida útil e significativa, estar engajado e interessado em suas atividades, ter otimismo e autoestima e sentir-se competente e capaz no desenvolvimento de atividades consideradas importantes para o respondente. De modo geral, a escala avalia os principais aspectos do funcionamento sociopsicológico do ponto de vista do próprio respondente, ou seja, é um autorrelato.

A FS mensura o florescimento a partir de oito itens que “descrevem aspectos importantes do funcionamento humano que vão desde relacionamentos positivos, até sentimentos de competência, ter significado e propósito na vida”, sendo construída a partir de dimensão única. A escala foi concebida por Diener et al. (2010) para ser aplicada individualmente, e os itens que a compõem estão Quadro 5, em tradução livre para o português realizado pela autora. A escala foi denominada de bem-estar psicológico em uma publicação anterior; no entanto, posteriormente, seu nome foi alterado para refletir mais precisamente o conteúdo, pois a escala inclui aspectos que vão além do bem-estar psicológico definido de forma restrita (DIENER et al., 2010).

Quadro 5 – Representação da *Flourishing Scale* (FS)

Dimensão	Itens
<i>Flourishing Scale</i> (FS)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Levo uma vida com objetivos e significativa</li> <li>2. Minhas relações sociais são favoráveis e recompensadoras</li> <li>3. Estou engajado e interessado em minhas atividades diárias</li> <li>4. Eu contribuo ativamente para a felicidade e o bem-estar dos outros</li> <li>5. Sou competente e capaz nas atividades que são importantes para mim</li> <li>6. Eu sou uma boa pessoa e vivo uma boa vida</li> <li>7. Estou otimista em relação ao meu futuro</li> <li>8. As pessoas me respeitam</li> </ol>

Fonte: Diener et al. (2010)

A FS foi aplicada a uma amostra de 689 estudantes universitários de seis locais diferentes, possui boas propriedades psicométricas e forte associação com outras escalas de bem-estar psicológico (SILVA; CAETANO, 2013; DIENER et al., 2010). Todos os itens foram escritos com afirmações positivas; portanto, alta pontuação nas respostas significa que o respondente se percebe de forma positiva nas áreas importantes do funcionamento humano, ou seja, produz uma visão geral do funcionamento positivo que são considerados importantes (DIENER et al., 2010).

A FS apresentou bons níveis de correlação com a escala de bem-estar psicológico de Ryff (1989) e com a escala de necessidades básicas de satisfação em geral de Ryan e Deci (2001), tendo sido validada em diversos outros contextos e/ou países. Os principais enconstram-se apresentados no Quadro 6.

Quadro 6 – Validações da *Flourishing Scale*

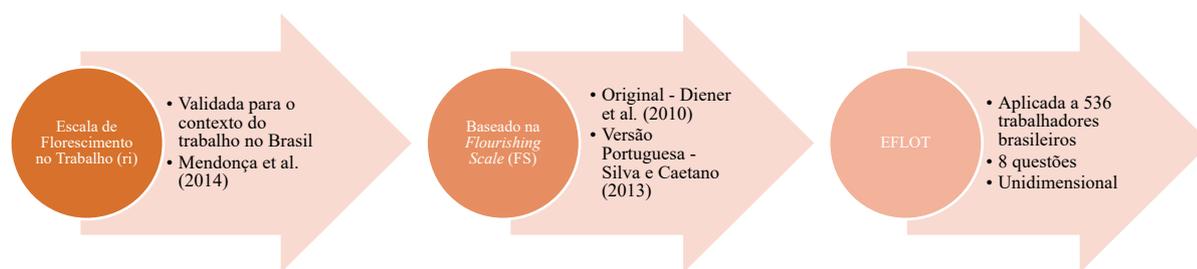
País ou versão	Amostra	Autores	Resultados
Portugal	2 amostras: - 717 trabalhadores em tempo integral - 194 estudantes universitários de graduação	Silva e Caetano (2013)	- Boas propriedades psicométricas, semelhantes às encontradas no estudo original; - Confiabilidade fatorial e validade convergente.
China	1008 pessoas	Tong e Wang (2017)	- Confiabilidade aceitável; - Forneceu evidências adicionais quanto à dimensão e medida do florescimento no que tange à diferença de gênero.
Espanhol	2 amostras: - Estudantes de graduação - Pacientes com dor crônica nas costas	Ramírez-Maestre et al. (2017)	- Os testes estatísticos comprovaram a unidimensionalidade da escala e alta confiabilidade.

Fonte: Elaborado pela autora.

É necessário considerar que a FS, ao ser aplicada nos contextos português, chinês e espanhol apresentou propriedades psicométricas semelhantes à versão original proposta por Diener et al. (2010).

Foi Mendonça et al. (2014) que, a partir da versão original da FS proposta por Diener et al. (2010) e principalmente da versão portuguesa publicada por Silva e Caetano (2013), realizaram a tradução, a adaptação semântica e a validação para o contexto do trabalho brasileiro e a denominaram como Escala de Florescimento no Trabalho (EFLOT) (Figura 5).

Figura 5 – Representação da Escala de Florescimento no Trabalho (EFLOT)



Fonte: Elaborada pela autora.

A EFLOT tem relação direta com a autoimagem que o trabalhador tem de suas competências, seu envolvimento e sua contribuição para o desenvolvimento de suas atividades no trabalho. Ela abrange sentimentos de respeito pelos outros, pela atividade que desempenha e propicia ao indivíduo a percepção de que sua atividade possibilita que ele seja uma pessoa melhor e possua uma vida mais satisfatória (MENDONÇA et al., 2014).

Ambas as escalas (FS original e a adaptação de Silva e Caetano, 2013) não têm como foco o florescimento no trabalho, mas esses dois estudos serviram como base para a adaptação e a validação fatorial da EFLOT, direcionando a investigação do constructo para o contexto do trabalho. Para que essa adaptação fosse possível, Mendonça et al. (2014) empregaram como estímulo aos respondentes que levassem em consideração as situações específicas vividas no ambiente de trabalho. Isso porque os itens da escala retratam aspectos importantes do funcionamento humano, como os relacionamentos positivos e os sentimentos de competência, que ocasionam significado e propósito ao trabalho desenvolvido.

A exemplo da FS, a EFLOT é composta por oito itens (Quadro 7) relativos ao funcionamento humano positivo que se estrutura em um fator único e dispostos em uma escala

*Likert* de 7 pontos (1 – discordo completamente; 2 – discordo em grande parte; 3 – discordo; 4 – nem concordo, nem discordo; 5 – concordo; 6 – concordo em grande parte; 7 – concordo completamente), conforme o grau de concordância em cada uma das afirmativas. Essa escala foi aplicada a uma amostra de 536 trabalhadores brasileiros de diferentes organizações e setores (MENDONÇA et al., 2014).

Quadro 7 – Escala de Florescimento no Trabalho (EFLOT)

Dimensão	Indicadores
<b>Florescimento no Trabalho</b>	1. Em meu trabalho, as minhas relações sociais me dão suporte e são recompensadoras.
	2. Em meu trabalho, estou envolvido e interessado nas atividades diárias que executo.
	3. Em meu trabalho, contribuo ativamente para a felicidade e o bem-estar dos outros.
	4. Em meu trabalho, sou competente e capaz de fazer as atividades que são importantes para mim.
	5. O meu trabalho contribui para que eu seja uma boa pessoa e viva uma boa vida.
	6. O meu trabalho contribui para que eu seja otimista acerca do meu futuro.
	7. O meu trabalho contribui para que eu leve uma vida com propósito e com significado.
	8. Em meu trabalho as pessoas me respeitam.

Fonte: Elaborado pela autora a partir de Mendonça et al. (2014)

Para Mendonça et al. (2014, p. 175), quando os respondentes apresentarem alto escore na EFLOT é porque possuem uma autoimagem positiva em relação aos aspectos de seu trabalho no que diz respeito “ao suporte social, ao interesse e à contribuição ativa para o correto andamento das atividades e do bem-estar comum dos atores organizacionais, assim como para o sentimento de competência e capacidade para o bom exercício profissional”. Ainda, os indivíduos apresentam sentimento de que é pelo trabalho que podem obter uma vida boa e ser pessoas melhores, tornando-se mais otimistas em relação ao futuro e vislumbrando uma vida com propósito e significado.

A EFLOT pode ser utilizada para a realização de estudos empíricos e diagnósticos organizacionais sobre a saúde e o bem-estar dos indivíduos trabalhadores (MENDONÇA et al., 2014). Até o momento, é a única escala construída e validada no contexto brasileiro para estudos investigando o florescimento no trabalho.

No Quadro 8, a FS e a EFLOT são apresentadas lado a lado para que seja possível visualizá-las.

Quadro 8 – *Flourishing Scale* e Escala de Florescimento no Trabalho

<i>Flourishing Scale</i> (FS)	Florescimento no Trabalho (EFLOT)
1. Levo uma vida com objetivos e significativa.	1. O meu trabalho contribui para que eu leve uma vida com propósito e com significado.
2. Minhas relações sociais são favoráveis e recompensadoras.	2. Em meu trabalho, as minhas relações sociais me dão suporte e são recompensadoras.
3. Estou engajado e interessado em minhas atividades diárias.	3. Em meu trabalho, estou envolvido e interessado nas atividades diárias que executo.
4. Eu contribuo ativamente para a felicidade e o bem-estar dos outros.	4. Em meu trabalho, contribuo ativamente para a felicidade e o bem-estar dos outros.
5. Sou competente e capaz nas atividades que são importantes para mim.	5. Em meu trabalho, sou competente e capaz de fazer as atividades que são importantes para mim.
6. Eu sou uma boa pessoa e vivo uma boa vida.	6. O meu trabalho contribui para que eu seja uma boa pessoa e viva uma boa vida.
7. Estou otimista em relação ao meu futuro.	7. O meu trabalho contribui para que eu seja otimista acerca do meu futuro.
8. As pessoas me respeitam.	8. Em meu trabalho as pessoas me respeitam.

Fonte: Elaborado pela autora.

Como pode ser percebido ao longo deste item e no Quadro 8, a escala existente para a avaliação do florescimento no trabalho (EFLOT) é apenas a adaptação da FS para o contexto brasileiro, com a inserção de uma linguagem relacionada ao trabalho. Isso porque os autores não realizaram estudos mais aprofundados, tampouco buscaram captar e entender os aspectos que envolvem o florescimento do indivíduo no desenvolvimento de suas atividades de trabalho.

Mesmo assim, até o momento, essa é a única escala disponível em português para a mensuração do fenômeno a partir do ambiente de trabalho. Ainda, após essas evidências, optou-se por investigar o estado da arte das pesquisas envolvendo o florescimento no trabalho a partir da realização de um mapeamento sistemático de literatura.

## 2.4 FLORESCIMENTO NO TRABALHO: UM MAPEAMENTO SISTEMÁTICO DE LITERATURA

Buscando investigar o estado da arte das pesquisas envolvendo o florescimento no trabalho, desenvolveu-se o presente mapeamento sistemático. De forma a atingir o objetivo proposto, a pergunta norteadora do mapeamento pode ser redigida da seguinte forma: qual é o estado da arte das pesquisas sobre o florescimento no trabalho?

Para Cochrane Collaboration (2015), revisão sistemática de literatura (RSL) consiste na criação de uma pergunta de pesquisa elaborada a partir da literatura e na criação de procedimentos sistemáticos que permitam identificar, selecionar e avaliar as pesquisas já realizadas.

Em geral, as RSLs reúnem uma elevada quantidade de pesquisas que discutem as diferenças entre os estudos primários que tenham o mesmo objetivo. Mulrow (1994) evidencia que o uso de procedimentos sistemáticos aumenta a confiabilidade e acuracidade das conclusões e dos resultados da pesquisa. Apesar de tal revisão consumir muito tempo e recurso, ainda assim é o método mais rápido e tem um custo menor do que começar um novo estudo completo em uma área que já possui resultados publicados mas que não foram devidamente explorados.

Seguindo os passos definidos por Tranfield, Denyer e Smart (2003), na presente pesquisa, em função do volume considerável de produção científica indexado, as bases de dados utilizadas foram: a) *Web of Science*, que deu origem ao *Journal Citation Report (JCR)*, ou seja, ao fator de impacto dos periódicos científicos (LACERDA; ENSSLIN, ENSSLIN, 2012); e b) o *Scopus*, que contempla os periódicos nacionais. Ressalta-se que as duas bases foram escolhidas em função de possuírem fácil acesso, serem gratuitas e possibilitarem a realização de uma pesquisa completa sobre determinada temática.

A condução da revisão compreende o levantamento dos estudos junto às bases de dados e a extração do *corpus* textual. A combinação entre as palavras-chave e os operadores booleanos da *string* de busca utilizada é a seguinte: (((“*flourishing\**”) AND (“*workplace\**” OR “*at work\**” OR “*work environment\**” OR “*work\**”))). Vale salientar que, em função da configuração, a estrutura de *string* se altera de uma base para a outra. No entanto, manteve-se um padrão de período (1960 a 2019) – sendo que o *download* dos dados foi realizado em 9 de julho de 2019 –, de tipo de documento (artigo), de idioma (inglês) e de campos de busca (título, palavras-chave e resumo).

Inicialmente foram encontrados, nas duas bases, 1.545 resultados, sendo que 493 artigos foram excluídos por serem duplicados e 577 artigos foram excluídos por serem classificados no 2º, 3º e 4º quartil de citação ou por não terem registro no SJR. Assim, restaram 475 artigos publicados em periódicos classificados no 1º quartil de citação SJR, dos quais 349 foram excluídos por não abordarem a temática pesquisada. Após a aplicação de todos os filtros de pesquisa, restaram 126 artigos, os quais compõem o *corpus* de pesquisa.

A última etapa do levantamento consiste na disseminação do conhecimento, abrangendo a apresentação, a discussão dos resultados e as conclusões do estudo. A obtenção dos resultados implicou na utilização dos seguintes softwares: Microsoft Excel®, HistCite™, VOSviewer®, Iramuteq e RStudio (PUDOVKIN; GARFIELD, 2005; CAMARGO; JUSTO, 2013; VAN ECK; WALTMAN, 2014).

Apesar do período de levantamento compreender o intervalo entre 1960 e setembro de 2019, as primeiras publicações são do ano de 1997. Para a seleção do *corpus*, foi considerado como critério de elegibilidade a publicação de artigos em periódicos classificados no primeiro quartil de citação de acordo com o *Scimago Journal & Country Rank* (2019). Isso implica dizer que os artigos analisados fazem parte dos 25% da produção científica mais citada na comunidade internacional.

Ao observar a tendência crescente de publicações sobre o tema ao longo de 22 anos, observa-se que a temática em questão tem despertado o interesse dos pesquisadores. Entre 1997 e 2016, houve aumento de 1 a 2 publicações ao ano, com 11 artigos em 2015, representando 8,73% do *corpus*. No período entre 2016 e 2018, a publicação de artigos triplicou, passando de 8 artigos em 2016 para 26 em 2018, representando 20,63 % do *corpus*. No ano de 2019, houve publicação de 21 artigos, o que representa 16,67% do *corpus*. Dessa forma, a queda em relação ao ano de 2018 pode não significar, necessariamente, desinteresse por parte da comunidade científica, mas ter relação com o processo de coleta, que não contemplou os últimos 3 meses do ano.

Avaliando a produtividade dos autores a partir da lei de Lotka (1926), foram encontrados 283 autores. Atenta-se para o fato de que 94,7% deles são responsáveis pela publicação de apenas 1 artigo cada, enquanto 3 autores (Bakker A. B., Di Fabio A. e Keyes C. L. M) são responsáveis pela produção de 10 artigos. Tais autores, portanto, são considerados a elite de pesquisa do *corpus*. Também foi possível identificar a distribuição dos artigos em 89 periódicos.

A partir do Diagrama de *Sankey*, o qual ilustra informações quantitativas sobre fluxos, seus relacionamentos e sua transformação, destacam-se os periódicos *Frontiers in Psychology* e *Journal of Business Ethics*. A partir dos autores Di Fabio, Ariza-Montes, Ramirez-Sobrin, Giorgi, Palazzechi, Bucci (*Frontiers in Psychology*), Ferrero e Sison (*Journal of Business Ethics*), esses periódicos disseminam artigos com foco em florescimento (humano ou de organizações), bem-estar, psicologia positiva, saúde mental, liderança, satisfação no trabalho e desenvolvimento.

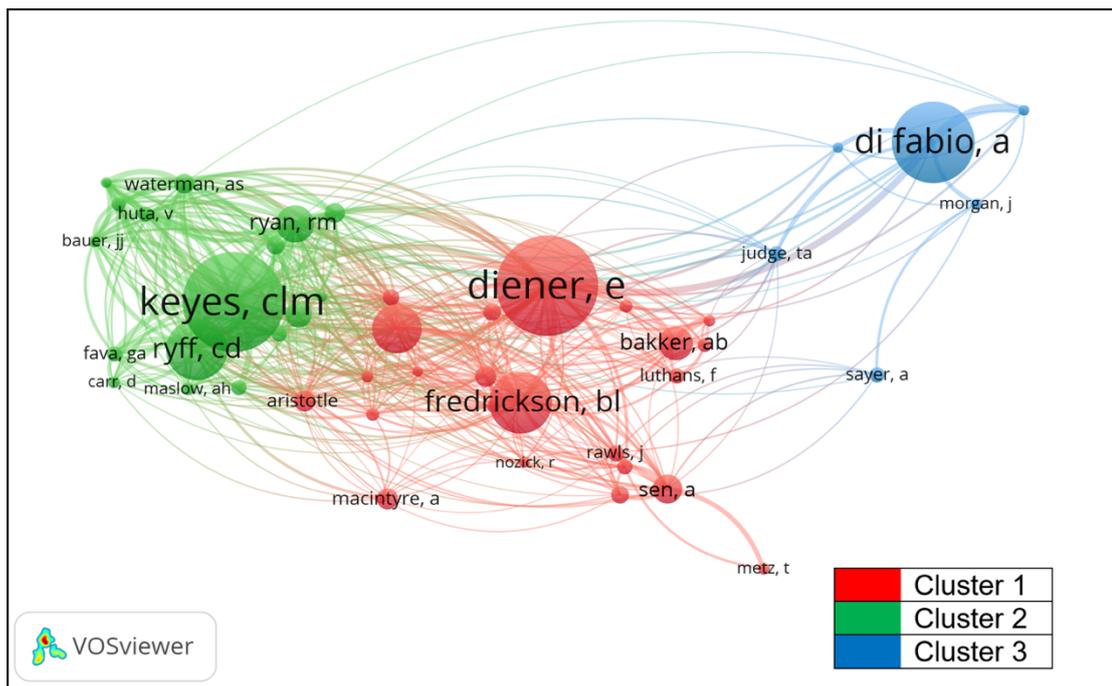
No *ranking* de distribuição geográfica de autoria dos 126 artigos do *corpus* textual, faz-se referência ao vínculo institucional dos 283 autores e coautores, distribuídos em 29 países. Alguns autores possuem vínculo com mais de uma instituição em países distintos, o que faz com que um artigo possa representar mais de um país. O país com maior participação é os Estados Unidos, onde foram identificados 57 artigos vinculados, representando 36,54% do total de vínculos e 45,24% do *corpus* textual.

Em segundo lugar, o Reino Unido possui o total de 23 artigos com autores vinculados, correspondendo a 14,74% dos vínculos institucionais do *corpus* e 18,25% do total do *corpus* textual. Na sequência, estão a Austrália com 12 artigos vinculados, e a Itália e Espanha com 8 artigos cada. Assim, os países entre a primeira e a quinta posição concentram 69,23% do total de vínculos institucionais, enquanto os outros 24 países identificados pelo HistCite™ são responsáveis por 30,77% dos vínculos.

O destaque dos Estados Unidos e do Reino Unido se deve, entre outros aspectos, à presença de institutos voltados ao desenvolvimento do florescimento, dentre os quais é possível citar o *Institute for the study of Human Flourishing* (Universidade de Oklahoma), nos Estados Unidos [<http://www.ou.edu/flourish>], e o *Centre for Human Flourishing* (Sarum College), no Reino Unido. [<https://www.sarum.ac.uk/learning/the-arts>].

Realizada a análise de cocitação, a qual permite identificar a frequência com que dois autores da literatura científica são citados de maneira simultânea por algum item da literatura mais recente, foi possível perceber que ela está estruturada a partir de 7,025 referências citadas nos 126 artigos do *corpus* textual. Cada nó é representado pelo primeiro autor de um artigo cocitado, com no mínimo 10 citações. A rede possui 17,590 laços relacionais distribuídos entre 47 publicações, agrupadas em 3 *Clusters*: o *Cluster 1* contempla 24 documentos, o *Cluster 2* possui 17 documentos e o *Cluster 3* é composto por 6 documentos (Figura 6).

Figura 6 – Rede de cocitação dos autores



Fonte: Elaborado pela autora.

No *Cluster 1*, os autores que obtiveram maior número de citações foram Diener et al. (2010), com o artigo intitulado “*New well-being measures: short scales to assess flourishing and positive and negative feelings*”. Esse estudo traz a criação e a validação de uma nova escala de bem-estar, a *Flourishing Scale* (FS), uma escala curta, mas que foi extremamente importante para os estudos seguintes, visto que foi a primeira a respeito do tema.

O segundo artigo é de autoria de Fredrickson e Losada (2005), o qual amplia a construção da teoria das emoções positivas, prevendo uma proporção igual ou superior a 2,9 de emoção positiva para negativa, caracterizando indivíduos em florescimento mental. Esta abordagem de florescimento e saúde mental vai ao encontro dos estudos de Keyes e Ryff, citados no *Cluster 2*.

Ainda no *Cluster 1*, Seligman e Csikszentmihalyi (2001) são editores da edição especial do *Journal American Psychologist*. Os autores escreveram um artigo introdutório para a coletânea de 15 artigos sobre psicologia positiva (PP), o “*Positive psychology: an introduction*”. Nesse artigo, os autores trazem um pouco da história da PP, além de introduzirem os temas a serem abordados em cada artigo da edição. De modo geral, os 3 documentos destacados no *Cluster 1* abordam a perspectiva a partir da psicologia positiva, da qual emerge o tema florescimento.

O *Cluster 2* traz 3 artigos que abordam o florescimento humano em três perspectivas: saúde mental, bem-estar psicológico e bem-estar na perspectiva hedônica e eudaimônica. O estudo com maior citação é de Keyes (2002), no qual a saúde mental é operacionalizada a partir da escala de bem-estar subjetivo, descrita como florescimento, e da escala de ausência de saúde mental, caracterizada como definhando. Os achados sugerem que a promoção do bem-estar deve ser um objetivo inicial do tratamento. O segundo estudo é de Ryff e Keyes (1995) e testa um modelo teórico de bem-estar psicológico que engloba 6 dimensões distintas: autonomia, domínio ambiental, crescimento pessoal, relações positivas com outros, propósito de vida e autoaceitação. O estudo de Ryan e Deci (2001), a partir de um ensaio teórico, traz a abordagem do bem-estar na perspectiva hedônica e eudaimônica.

No *Cluster 3*, os autores com o maior nó relacional do *corpus* foram Di Fabio e Kenny (2016), com estudo desenvolvido para examinar a contribuição do desenvolvimento de competências para melhorar o bem-estar hedônico e eudaimônico e o desempenho de trabalhadores. O segundo artigo, de autoria de Boyatzis et al. (2015), abre discussões sobre a inteligência emocional entre acadêmicos, levando em consideração que a inteligência cognitiva é um forte preditor dos resultados positivos na vida e trabalho. O primeiro e segundo estudo têm em comum o fato de abordarem a inteligência emocional.

Ainda no *Cluster 3*, encontra-se o livro descrito por Savickas (2011), intitulado *Career Counseling*. É um livro de aconselhamento e orientação profissional e de carreira que traz inventários e exemplos para estudantes e profissionais que estudam teorias de terapia e aconselhamento.

Com o uso do *software* VOSViewer®, foi realizada a análise de acoplamento bibliográfico no *corpus* da pesquisa que, conforme Kessler (1963), permite identificar a similaridade entre pares de documentos a partir da análise das citações em comum utilizadas por eles. Assim, se dois trabalhos citam uma mesma fonte, espera-se que eles possuam similaridade temática. Ademais, o acoplamento bibliográfico é a análise mais indicada para verificar o padrão de evolução e o padrão atual de um determinado domínio de pesquisa (ZUPIC; CATER, 2015).

O *Cluster 1* é formado por 13 documentos e teve um total de 1.165 citações, sendo o trabalho de Gable e Haidt (2005) o mais citado (450 citações). Já o artigo de Xanthopoulou et al. (2012) teve o maior número de laços relacionais do *Cluster*, totalizando 36. Quanto aos temas estudados no *Cluster 1*, tem-se a abordagem do florescimento juntamente com estudos de psicologia positiva, inteligência emocional, engajamento no trabalho, recursos de trabalho, emoções positivas, virtudes e bem-estar.

O *Cluster 2* apresentou 9 documentos e obteve 3.761 citações, sendo destaque o trabalho de Ryff e Singer (1998), com 932 citações, e o trabalho de Keyes (2002), com 895 citações. Neste *Cluster*, percebe-se que os artigos envolvem temas em torno da felicidade, em suas diferentes aplicações, e do bem-estar, em diversas perspectivas. Tanto a felicidade quanto o bem-estar são temas bastante explorados, juntamente com o florescimento, antecedendo estudos do tema.

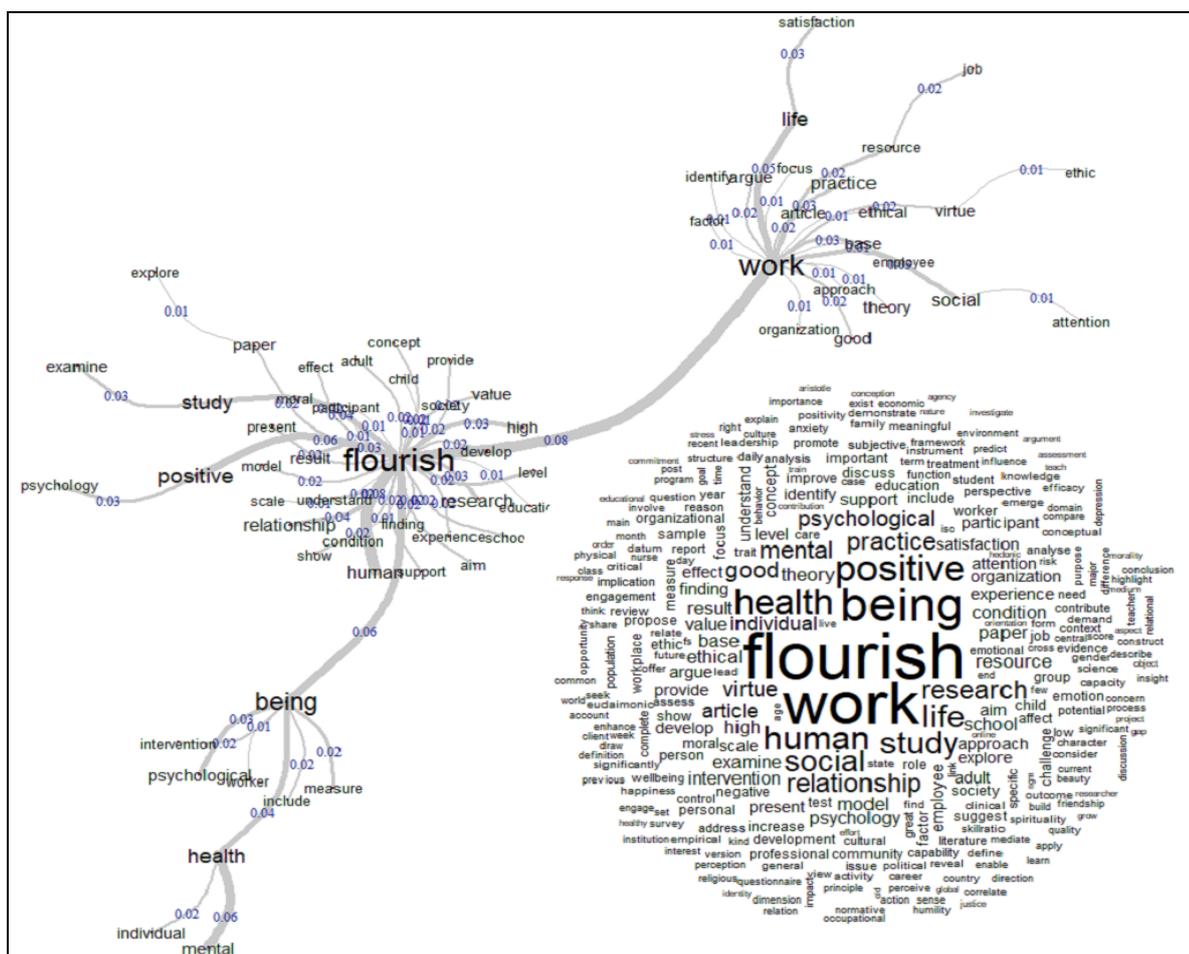
No *Cluster 3*, foram agrupados 5 documentos, totalizando 109 citações, com destaque ao trabalho de Tang et al. (2016), com 27 citações. Os temas abordados nesse *Cluster* são bem-estar, relacionamentos positivos e avaliação da escala de florescimento em outros contextos.

Por fim, no *Cluster 4*, foram agrupados apenas 2 documentos, com um total de 27 citações. Destaca-se o trabalho de Eaude (2009), com 22 citações, abordando temas que envolvem os outros *Clusters*, tendo como tema em destaque a felicidade, o bem-estar emocional e a saúde mental na espiritualidade das crianças. O outro trabalho envolve o estudo da espiritualidade e suas implicações para a educação. O que se destaca no *Cluster 4* é a abordagem da espiritualidade, a qual não é trabalhada nos outros 3 *Clusters*.

Na sequência, foi avaliada a ocorrência de palavras no *corpus* textual a partir dos resumos dos 126 artigos com uso do *software* Iramuteq. Foram realizadas a nuvem de palavras

e a análise de similitude, sendo que o tamanho da palavra corresponde à sua importância dentro do *corpus* textual: aquelas escritas com letras maiores são mais importantes, ao passo que as escritas com letras menores são menos importantes. Já a análise de similitude consiste em um gráfico que representa a ligação entre as palavras do *corpus*. A partir de tal análise, torna-se possível inferir a estrutura de construção do texto e os temas de relativa importância tendo como base a coocorrência entre as palavras (Figura 7).

Figura 7 – Nuvem de palavras e rede de similaridade



Fonte: A autora (2020)

A frequência total foi de 23.721. Percebe-se, na nuvem de palavras, que aquelas que mais se destacam são: *flourish*, com a frequência de 0,97; *work* (0,89%); *being* (0,66%); *positive* (0,49%); *health* (0,48%); *human* (0,42%); *life* (0,41%); *study* (0,41%); *social* (0,38%); *relationship* (0,30%); e *research* (0,30%).

Além disso, na rede de similaridade, verifica-se a formação de quatro núcleos fortemente relacionados, conforme a espessura das linhas de conexão. Eles coincidem com as palavras em destaque na nuvem de palavras: *flourish*, *work*, *being* e *health*.

O agrupamento das palavras do resumo em *clusters* permite avaliar o relacionamento entre as palavras do *corpus* textual (VAN ECK; WALTMAN, 2014). Com esse agrupamento, foi possível identificar que a temática florescimento humano é, de fato, abrangente, dando amplas possibilidades de abordar a saúde mental na esfera acadêmica e tendo implicações na disponibilidade de recursos aos trabalhadores.

O *Cluster 1* foi renomeado como “Saúde Mental”, haja vista que a maioria das palavras que o compõem têm relação direta com estudos de saúde mental do ser humano em diversas esferas. O *Cluster 2* foi intitulado como “Florescimento Humano”, visto que as palavras que mais possuem ocorrência envolvem estudos e pesquisas das diversas abordagens que envolvem o florescimento do ser humano. O *Cluster 3* foi titulado de “Psicologia Positiva”, pois as palavras que o compõem envolvem a relação de diversos temas da psicologia positiva em aplicações práticas para averiguar a consequência para a saúde do trabalhador.

As 5 palavras com maior ocorrência e relevância de pontuação (*relevance score*) no *Cluster 1* foram: “*mental health*”, com 22 ocorrências e relevância de 0,3855; “*level*”, com 18 ocorrências e relevância de 0,2221; “*sample*”, com 17 ocorrências e relevância de 0,8805; “*intervention*”, com 14 ocorrências e relevância de 0,5286; e “*adult*”, com 17 ocorrências e 0,7978 de relevância.

No *Cluster 2*, as palavras mais recorrentes foram: “*human flourishing*”, com 36 ocorrências e relevância de 14,872; “*practice*”, com 33 ocorrências e relevância de 0,7654; “*way*”, com 21 ocorrências e relevância de 15,367; “*virtue*”, com 16 ocorrências e relevância de 21,994; e “*meaning*” com 14 ocorrências e relevância de 0,4863.

Compondo o *Cluster 3*, tem-se as seguintes palavras: “*effect*”, com 20 ocorrências e relevância de 0,3355; “*resource*”, com 17 ocorrências e relevância de 0,3666; “*employee*”, com 11 ocorrências e relevância de 0,387; “*support*”, com 11 ocorrências e relevância de 0,3334; e “*addition*”, com 7 ocorrências e relevância de 0,1951.

Ao analisar individualmente os 126 artigos do *corpus*, foi possível perceber que o tema florescimento é explorado a partir do florescimento humano, sendo abordado, muitas vezes, como bem-estar (hedônico e eudaimônico), saúde mental e bem-estar psicológico e social – e não com o termo florescimento. Os artigos, inclusive, abordam justamente a mensuração do florescimento da vida do ser humano. Alguns tratam de sua aplicação em ambientes de trabalho, mas não levam em consideração a mensuração do fenômeno a partir das relações de trabalho.

Percebemos, também, uma participação relevante de estudos desenvolvidos e publicados na área da saúde (psicologia, psiquiatria, psicoterapia e medicina) e ciências humanas (filosofia, ética e teologia). Há uma predominância de estudos qualitativos, sendo a grande maioria composta por ensaios teóricos, não havendo estudos relacionando as cinco dimensões do Florescimento do Indivíduo no Ambiente de Trabalho e as cinco dimensões dos Traços de Personalidade.

Fica evidenciada, ao longo do referencial teórico e dos resultados advindos do mapeamento sistemático, a falta de instrumentos de mensuração do florescimento no trabalho no contexto brasileiro. Também nota-se que há diversos estudos que abordam o florescimento em contextos de trabalho, mas os instrumentos utilizados são os de mensuração do florescimento do ser humano. Assim, abre-se precedente para o desenvolvimento da Escala de Florescimento do Indivíduo no Ambiente de Trabalho (FIW), a qual parte do modelo teórico apresentado na sequência.

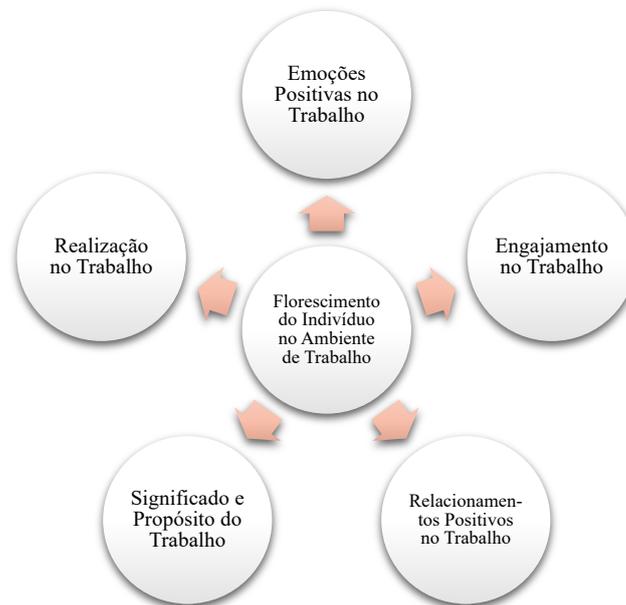
## 2.5 MODELO TEÓRICO DE AVALIAÇÃO DO FLORESCIMENTO DO INDIVÍDUO NO AMBIENTE DE TRABALHO

Para fins da elaboração do modelo teórico de avaliação do Florescimento do Indivíduo no Ambiente de Trabalho, optou-se por seguir a definição de Seligman (2011), que considera o florescimento humano a partir do que chama de PERMA, constituído por cinco dimensões, a saber: emoções positivas, engajamento, significado e propósito, relacionamentos positivos e realização.

As emoções positivas referem-se a ter prazer a partir da experiência do afeto positivo. O engajamento é resultado de indivíduos que sabem quais são seus pontos fortes e os utilizam no trabalho, no amor, no lazer, na paternidade e na amizade. Significado e propósito existem quando os indivíduos sabem quais são seus pontos fortes e talentos e os usam a serviço de algo. Realização refere-se a buscar sucesso, conquista e maestria. Relacionamentos positivos são definidos como relacionamentos afetuosos, satisfatórios e de confiança aos outros.

Visto que o objetivo foi a construção de uma escala que mensura o Florescimento do Indivíduo em seu Ambiente de Trabalho, a cada uma das dimensões foram acrescentadas apenas o termo “no/do trabalho”. O modelo teórico proposto está representado na Figura 8.

Figura 8 – Representação do modelo teórico para construção da escala de Florescimento do Indivíduo no Ambiente de Trabalho



Fonte: Elaborado pela autora.

A partir da Figura 8, percebe-se que o modelo teórico proposto se baseia nas cinco dimensões: Emoções Positivas no Trabalho, Engajamento no Trabalho, Relacionamentos Positivos no Trabalho, Significado e Propósito do Trabalho e Realização no Trabalho. Justifica-se a mensuração a partir de cinco dimensões porque considera-se impossível que apenas um único indicador identifique se um indivíduo está florescendo, já que o florescimento é sentido a partir de pontuações na faixa superior de cada uma das dimensões (FORGEARD et al., 2011). Assim, todas as dimensões e suas variáveis são consideradas relevantes para identificação do Florescimento do Indivíduo no Ambiente de Trabalho. A explanação sobre cada uma das dimensões é realizada na sequência.

### 2.5.1 Emoções Positivas no Trabalho

A emoção positiva é o primeiro elemento, é a pedra angular da teoria do bem-estar, sendo considerada aquilo que o ser humano sente: prazer, entusiasmo, êxtase, calor, conforto e sensações afins (SELIGMAN, 2011). Ainda, envolve as reações fisiológicas, psicológicas, cognitivas e motivacionais emitidas pelo indivíduo perante estímulos internos ou externos (MAYER; ROBERTS; BARSADE, 2008).

Podem ser conceituadas como uma tendência de respostas de multicomponentes que se desenvolvem em períodos relativamente curtos. Geralmente, uma emoção começa com a avaliação de um indivíduo sobre o significado pessoal de algum evento antecedente. Esse processo de avaliação pode ser consciente ou inconsciente e desencadeia uma cascata de tendências de respostas que se manifestam em sistemas componentes fragilmente conectados, como experiência subjetiva, expressão facial, processamento cognitivo e alterações fisiológicas (FREDRICKSON, 2001).

Fredrickson (1998) propôs um modelo para mensuração de emoções positivas que inclui alegria, interesse, satisfação e amor. O autor postula que essas emoções servem para ampliar o que se conhecia até o momento sobre a ação e o pensamento de um indivíduo, o que, por sua vez, tem o efeito de construir os recursos pessoais duradouros, como os físicos, os intelectuais e os sociais.

Watson, Clark e Tellegen (1988) propuseram a *Measures of Positive and Negative Affect* (Escala PANAS), uma medida criada para mensurar os diferentes sentimentos e emoções, denominados como afetos positivos e negativos. O resultado apontou 10 afetos positivos: entusiasmado, interessado, determinado, animado, inspirado, alerta, ativo, forte, orgulhoso e atento.

Em adaptação da PANAS para o contexto português, na busca por reduzir a escala apenas para 20 itens – sendo 10 para emoções positivas –, Galinha e Pais-Ribeiro (2005b) selecionaram os termos que tivessem maior peso e que representassem melhor cada um dos sentimentos. Assim, estabeleceu-se os termos: interessado, entusiasmado, excitado, inspirado, determinado, orgulhoso, ativo, encantado, caloroso e agradavelmente surpreendido.

Para Seligman (2004), existem diversas maneiras de enriquecer as emoções positivas e, para defini-las melhor, divide-as em três categorias: voltadas para o passado, voltadas para o futuro e voltadas para o presente. As orientadas para o passado estão ligadas ao contentamento, à satisfação, ao orgulho e à serenidade. As que são orientadas para o futuro estão ligadas ao otimismo, à esperança, à confiança e à fé.

A orientação para o presente contempla as atividades que os indivíduos gostam de fazer, e elas se dividem em duas categorias distintas: prazeres e gratificações. Os prazeres podem ser físicos ou maiores. Os físicos são emoções positivas consideradas como momentâneas, que vêm a partir dos sentidos do ser humano: gostos e cheiros deliciosos, uma boa movimentação do corpo, sensações sexuais, visão e sons agradáveis. Os prazeres considerados maiores também são momentâneos, mas são suscitados por eventos mais complexos e apreendidos que os sensoriais, sendo possível defini-los pelos sentimentos que são capazes de despertar êxtase,

enlevo, regozijo, alegria, encantamento, júbilo, divertimento, graça, conforto, entusiasmo, relaxamento, entre outros similares. Assim como as emoções positivas ligadas ao passado e ao futuro, os prazeres do presente formam a base dos sentimentos subjetivos (SELIGMAN, 2004). O autor ainda complementa que uma vida plena versa em experimentar emoções positivas orientadas ao passado e ao futuro, saboreando os sentimentos positivos que vêm dos prazeres (SELIGMAN, 2004).

De modo geral, há diferença, entre os pesquisadores, nas definições do que seriam as emoções positivas. O que parece ser de consenso é que as emoções são tendências de resposta de múltiplos componentes que se desdobram em períodos relativamente curtos. As emoções se diferem do humor, pois elas ocorrem sob alguma circunstância pessoalmente significativa (ou seja, eles têm um objeto), enquanto o humor é frequentemente flutuante ou sem objetos (FREDRICKSON, 2000a).

Os autores Galinha e Pais-Ribeiro (2005a) apontam também que, devido ao campo de investigação ter se tornado multifacetado, torna-se difícil integrar o conceito sem incorrer em sobreposições, omissões ou até contradições. Assim, o termo é encontrado de diferentes formas, tais como afeto, emoções e humor, a depender do investigador.

Os afetos positivos são caracterizados pela intensidade e pela frequência com que os indivíduos vivenciam emoções (GALINHA; RIBEIRO, 2005; LYUBOMIRSKY; KING; DIENER, 2005). Stone (1997) identifica três grandes domínios de estudo do afeto na busca por consolidar uma definição, baseando-se, inclusive, na análise do tempo. Assim, com base temporal, há os estudos sobre o afeto estado (bem-estar dos indivíduos, emoções positivas e negativas), sobre humor (estudos acerca de ansiedade e depressão) e afeto traços (estudo sobre fatores ou traços de personalidade), conforme a Figura 9 (GALINHA; PAIS-RIBEIRO, 2005a).

Figura 9 – Dimensões de análise do conceito de afeto

Afeto estado	Humor	Afeto traço
Emoções Positivas e Negativas	Ansiedade e Depressão	Personalidade

Fonte: Galinha e Pais-Ribeiro (2005a, p. 210).

Ainda, as emoções positivas são mais do que a ausência de emoções negativas (FREDRICKSON, 2000a). Elas estão ligadas ao comportamento que o indivíduo manifesta, influenciando de forma direta o comportamento organizacional, já que trabalhadores motivados e satisfeitos têm maior propensão a desenvolver melhores resultados (SANTOS, 2017).

As emoções positivas ampliam os escopos de atenção, cognição e ação, construindo recursos físicos, intelectuais e sociais duradouros e diminuindo o tempo de exposição a sentimentos de emoções negativas (CATALINO; FREDRICKSON, 2011; FREDRICKSON, 2000a; 2000b; 2001). O efeito de minimizar as emoções negativas, inclusive, pode ocorrer devido às emoções positivas conseguirem aumentar o conjunto momentâneo de pensamentos e ações dos indivíduos, de maneira que ficam incompatíveis com a continuidade da emoção negativa (FREDRICKSON, 2000a).

Os pensamentos e as ações positivas podem desencadear estados de sentimentos agradáveis, assim como os sentimentos agradáveis podem promover os pensamentos e as ações positivas (FREDRICKSON; LOSADA, 2005; FREDRICKSON; JOINER, 2002). É importante ressaltar que, ainda que o efeito das emoções positivas possa ser temporário, os recursos pessoais criados pelo indivíduo em momentos de positividade se mantêm e podem ser considerados duráveis. À medida que esses recursos se acumulam, eles formam reservas e auxiliam no gerenciamento de ameaças futuras, aumentando as chances de sobrevivência em uma situação negativa. Assim, as experiências que produzem efeitos positivos, mesmo que temporários, podem vir a desencadear processos eficazes, promovendo a resiliência e o crescimento (FREDRICKSON; LOSADA, 2005).

Para Seligman (2004), um estado de espírito positivo do ser humano induz a um modo de pensar totalmente diferente de um estado de espírito negativo. Um estado de espírito positivo leva as pessoas a pensarem de modo criativo, tolerante, construtivo, desarmado e generoso e tende a detectar o que está certo e aperfeiçoar as virtudes. Ele ocorre, provavelmente, em uma parte diferente do cérebro, apresentando uma neuroquímica divergente do pensamento sob presença do estado de espírito negativo.

É importante ressaltar que há evidências de que os afetos positivos e negativos são fatores independentes (ZANON et al., 2013; DIENER; EMMONS, 1985; BRADBURN, 1969). Essa visão fortalece a concepção de que o foco deve ser o desenvolvimento de aspectos saudáveis do indivíduo em vez de ser apenas a minimização de níveis do afeto negativo (ZANON et al., 2013). Ainda, de acordo com Zanon et al. (2013), vivenciar emoções positivas de baixa ou média intensidade várias vezes durante a vida tem mais relevância do que vivenciar emoções positivas de alta intensidade poucas vezes.

As concepções defendidas pelos principais autores citados acerca do que sejam as emoções positivas foram resumidas e são apresentadas na Figura 10.

Figura 10 – Resumo da abordagem de emoções positivas



Fonte: Elaborado pela autora.

Ao analisar a Figura 10, pode-se observar que as emoções comuns aos autores são: interessado, entusiasmado, determinado, inspirado, ativo, orgulhoso e satisfeito. Ainda é importante observar que pode haver outras palavras que representem o mesmo fenômeno, visto que pode ter ocorrido mudança na tradução para outra língua. Ainda, é possível encontrar sinônimos, como no caso das palavras animado e excitado, contentamento e alegria.

É importante ressaltar que, segundo Fredrickson (2013) – na perspectiva da teoria de ampliar e construir –, as emoções positivas assumem um papel vital no que diz respeito ao florescimento humano. Além de ser uma dimensão do florescimento, também foram encontradas emoções positivas para promover o desenvolvimento e a manutenção do florescimento.

### 2.5.2 Engajamento no Trabalho

O interesse por estudos voltados ao engajamento no trabalho está no que se conheceu, nos últimos anos, como a psicologia positiva (SELIGMAN; CSIKSZENTMIHALYI, 2000). A saber, para Seligman (2011, p. 22), o engajamento no trabalho “está ligado a uma posição de

entrega: entregar-se completamente, sem se dar conta do tempo, e perder a consciência de si mesmo durante uma vida engajada”.

Trata-se de um conceito emergente (SHIMAZU; SCHAUFELI, 2008), e Kahn (1990) foi um dos primeiros estudiosos a teorizar sobre o tema. Ele se referia a um trabalhador autenticamente envolvido, aquele que aumenta sua presença pessoal, pois foca sua energia física, cognitiva e emocional nas atividades, colocando bastante esforço em seu trabalho, com o qual se identifica fortemente.

Já na literatura acadêmica, o conceito é mais frequentemente definido e medido como um estado mental positivo e satisfatório em que o indivíduo, ao realizar suas atividades de trabalho, está totalmente imerso, sentindo-se cheio de energia e entusiasmo. De modo geral, caracteriza-se pelo vigor, pela dedicação e pela absorção (BAKKER, 2017). Sendo considerado para Harter, Schmidt e Keyes (2002) o estudo das características de trabalhadores bem-sucedidos e gerentes e grupos produtivos, está ligado a resultados organizacionais significativos, em uma proporção que se torna extremamente importante para a maioria das organizações.

Para Santos (2017, p. 44), “engajamento é um estado de espírito”, é querer fazer parte do grupo, enfrentar desafios com os demais, aceitar as dificuldades impostas pelo ambiente, oferecer ajuda. “Engajamento é dizer: pode contar comigo!”. Schaufeli e Bakker (2004) também afirmam que engajamento é representar um estado de espírito positivo gratificante, o qual se caracteriza por três dimensões: vigor, dedicação e absorção, todos detalhados no Quadro 9 (SCHAUFELI; BAKKER, 2004).

Quadro 9 – Dimensões do Engajamento no Trabalho

<b>Dimensões</b>	<b>Características</b>	<b>Autores</b>
<b>Vigor</b>	É caracterizado por altos níveis de energia e resiliência mental enquanto o indivíduo trabalha, ambição de investir em seu trabalho e persistência em situações difíceis.	Schaufeli et al. (2002) Schaufeli e Bakker (2003)
<b>Dedicação</b>	É caracterizada pelo indivíduo estar intensamente envolvido em suas atividades e experienciar o senso de significância, entusiasmo, inspiração, orgulho e desafio.	Schaufeli et al. (2002) Schaufeli e Bakker (2003)
<b>Absorção</b>	Refere-se ao estar completamente imerso, concentrado e envolvido com seu trabalho, fazendo com que perceba o tempo passar rapidamente e, inclusive, ter dificuldades de se desapegar do seu trabalho, ficando, inúmeras vezes, imerso em suas atividades.	Schaufeli et al. (2002) Schaufeli e Bakker (2003) Bakker, Van Emmerik e Euwema (2006)

Fonte: Elaborado pela autora.

As três dimensões apresentadas no Quadro 9 representam mais do que um estado breve e particular: referem-se a um estado mais persistente e afetivo-cognitivo que não tem foco em um elemento, um evento, um indivíduo ou seu comportamento específico (SCHAUFELI; BAKKER, 2003; SCHAUFELI et al., 2002). Os aspectos vigor e dedicação são classificados como as dimensões centrais, sendo que a absorção foi inserida como dimensão relevante após serem realizadas 30 entrevistas em profundidade (GONZÁLEZ-ROMÁ et al., 2006; SCHAUFELI; BAKKER, 2001), sendo semelhante ao “fluxo”, que se caracteriza como um estado de experiência ótima (CSIKSZENTMIHALYI, 1990) e parece atuar como consequência do engajamento no trabalho.

Segundo Schaufeli, Taris e Van Rheden (2008), existe a crença de que os engajados são indivíduos viciados em trabalho ou que trabalham tanto que acabam negligenciando sua família, mas essa imagem não representa o que o fenômeno é de fato. A principal diferença existente entre o engajamento e a compulsão está na motivação e no esforço para desenvolver seu trabalho. Os engajados veem sentido, diversão e motivação e mantêm relacionamentos familiares e sociais, ou seja, investem tempo em atividades que lhes proporcionam prazer. *Workaholics* são viciados em trabalho e não se importam em ter tempo livre para atividades pessoais, pois sentem compulsão pelo trabalho, sem perceberem o tempo passar ou as consequências do excesso (SCHAUFELI; DIJKSTRA, VAZQUEZ, 2013).

O engajamento, segundo Schaufeli, Dijkstra e Vazquez (2013), apresenta inúmeros benefícios para todos os envolvidos. Apresenta-se nas pesquisas que, de modo geral, tanto o trabalhador como os setores onde atuam apresentam resultados superiores. Além disso, divertem-se bem mais: são mais satisfeitos com suas atividades e experimentam, com maior facilidade, a sensação de *flow* (um estado em que a pessoa fica totalmente imersa no seu trabalho e que, posteriormente, é percebido como um período prazeroso). Os engajados também são avaliados de maneira mais positiva por seus superiores em relação aos seus colegas. Costumam se sentir mais confortáveis consigo mesmos e dificilmente apresentam queixas psicossomáticas, além de serem mais resistentes ao trabalho.

“Estudos demonstram que, quanto mais os membros da equipe são encorajados a socializar e interagir direta e pessoalmente, mais eles se sentem engajados, mais energia têm e mais tempo conseguem passar concentrados em uma tarefa” (HEAPHY, DUTTON, 2008; ACHOR, 2012, p. 189). Bakker (2017, p. 67) inclui que essa interação eleva os resultados organizacionais-chave, tais como a “criatividade, inovação, satisfação do cliente, resultados financeiros positivos e redução do absenteísmo e de doenças ocupacionais”. Assim, o engajamento está ligado a uma posição de entrega, que é alimentada constantemente pelo

contexto de trabalho em que o indivíduo está inserido. Ter colegas e gestores que interagem, socializam e apoiam ajuda na melhoria dos níveis e, conseqüentemente, melhora os resultados organizacionais. De modo geral, é bom para ambos.

O engajamento no trabalho tem relação com o florescimento devido ao afeto e ao contentamento positivos (bem-estar emocional) de domínio ambiental, ao senso de significado, ao propósito e à autonomia (bem-estar psicológico) vivenciados por causa de uma correspondência entre a habilidade de um indivíduo e os desafios apresentados pelas atividades (DIEDERICKS; ROTHMANN, 2013, p. 227; KEYES, 2007). Ainda, trabalhadores engajados geralmente experimentam emoções positivas relacionadas à felicidade, à alegria, ao interesse e ao entusiasmo (BAKKER; BAL, 2010; SCHAUFELI; VAN RHENEN, 2006).

### **2.5.3 Relacionamentos Positivos no Trabalho**

As relações interpessoais e as experiências relacionais são de primordial importância para o sucesso no trabalho (DI FÁBIO, 2016; BLUSTEIN, 2006; KENNY et al., 2003; SCHULTHEISS et al., 2001; BLUSTEIN; PREZIOSO, SCHULTHEISS, 1995). Sob uma perspectiva relacional, Blustein (2011) sustenta que o trabalho é um ato inerentemente relacional: os relacionamentos influenciam e moldam todas as decisões, experiências e interações dos indivíduos no mundo do trabalho (DI FABIO, 2016; DI FABIO, 2014; BLUSTEIN, 2011).

Relações de trabalho positivas e de alta qualidade são definidas por Ragins e Dutton (2007) como um tipo de conexão periódica entre dois indivíduos no contexto do trabalho, sendo mutuamente experimentado e benéfico. Os relacionamentos com os colegas de trabalho estão ligados ao contentamento com a colaboração, a amizade, a confiança e o relacionamento mantido (SIQUEIRA, 2008). Promover relações positivas pode promover o bem-estar no local de trabalho (DI FABIO; GORI, 2016; DI FABIO, 2014, 2015, 2016; SNYDER; LOPEZ; TERAMOTO PEDROTTI, 2014), o que Ryan e Deci (2001) complementam ser uma das necessidades psicológicas consideradas básicas.

O fato de conviver ou simplesmente estar com outras pessoas e manter relações numerosas tem ação estimulante para si próprio, não apenas no desenvolvimento da identidade pessoal e social do ser humano, mas também para o desenvolvimento de laços de afeição duráveis, buscando, às vezes, a segurança e a autonomia pessoal. O trabalho possibilita que o indivíduo fuja do sentimento de isolamento e descubra seu lugar na comunidade (MORIN, 2001).

Morin (2002) atribui às experiências vividas nos ambientes de trabalho uma conotação positiva, apontando que é possível desenvolver laços de afeição duráveis. Inclusive, os sentimentos positivos do ambiente de trabalho não são restritos ao trabalhador individual, pois pode contagiar seus colegas (SCHAUFELI; BAKKER, 2003). Ademais, é um desejo das organizações que seus trabalhadores apresentem proatividade e iniciativa, colaborando com os demais na resolução de problemas (BAKKER; SCHAUFELI, 2008).

Ulrich e Ulrich (2011) fazem inferências sobre o trabalho realizado em equipe, lembrando que, nos ambientes mais complexos, é exigida uma combinação de profissionais com habilidades diferentes, equipes coesas e com alto desempenho. Observando que, para que sejam executadas tarefas mais complexas, é necessário que o trabalhador se ampare nas relações com os demais colegas e nas redes de relacionamento.

Para Achor (2012), na realização de atividades de trabalho complexas, em que os clientes são mais exigentes e há pressão quanto ao tempo, por exemplo, trabalhadores que têm o apoio suficiente da equipe da qual faz parte e de sua chefia imediata apresentam maior autonomia nas decisões e utilizam suas habilidades para melhorar o desempenho durante a realização das tarefas. Os relacionamentos sociais com a rede de apoio (amigos, colegas e parentes) constitui uma das melhores e maiores garantias de bem-estar e menor estresse, atuando como um antídoto para a depressão e como um modo de impulsionar o alto desempenho.

Segundo Colbert, Bono e Purvanova (2016), a teoria do relacionamento proposta por Feeney e Collins (2014) apoia que os relacionamentos auxiliam os indivíduos a buscarem ativamente oportunidades de crescimento e desenvolvimento. Nessa mesma linha de raciocínio, Ragins e Dutton (2007, p. 3-373) consideram que as relações de trabalho podem ser uma “fonte de enriquecimento, vitalidade e aprendizado que ajuda indivíduos, grupos e organizações a crescer, prosperar e florescer” e podem prover “uma mistura afirmativa e inebriante de suportes e suprimentos”.

Os relacionamentos podem, portanto, ser considerados recursos fundamentais para os trabalhadores, destacando a importância de criar condições ideais para apoiar relacionamentos adaptativos em contextos organizacionais a partir de uma perspectiva psicológica positiva (SELIGMAN, 2002; SELIGMAN; CSIKSZENTMIHALYI, 2000) em termos de relacionamentos florescentes (DI FABIO, 2014; SNYDER; LOPEZ; TERAMOTO PEDROTTI, 2014; DI FABIO, 2016).

Nos resultados do estudo de Bedin e Zamarchi (2019, p. 553), os autores consideram “que o florescimento no contexto do trabalho está relacionado a resultados positivos, como:

bem-estar, comprometimento, planejamento de carreira, engajamento, melhor relacionamento interpessoal e sentimento de proteção diante dos estressores da vida cotidiana”.

Assim, o foco da psicologia positiva deve estar em ajudar as pessoas a construírem vidas através do trabalho e dos relacionamentos (RICHARDSON, 2012; BLUSTEIN, 2011). Isso exige uma abordagem positiva da psicologia organizacional que enfatize a importância de desenvolver relações positivas e favoráveis no local de trabalho (DI FABIO; GORI, 2016; DI FABIO, 2016; SNYDER; LOPEZ; TERAMOTO PEDROTTI, 2014; DI FABIO, 2015).

#### **2.5.4 Significado e Propósito do Trabalho**

Ao falar sobre significado e propósito do trabalho, é importante entender o conceito de trabalho. Morin (2004) afirma que trabalho tem relação direta com outros aspectos relevantes do cotidiano, tais como a religião e a vida em comunidade. Ainda complementa que, em muitas culturas, o trabalho ocupa lugar central, embora cada cultura tenha valores e concepções próprias a respeito do que ele representa. Contudo, independentemente da cultura, o trabalho parece ser importante e significativo para a maioria dos seres humanos, levando em consideração o tempo de suas vidas que passam se dedicando a ele.

Os primeiros registros históricos sobre o sentido e significado do trabalho são atribuídos a dois psicólogos, Hackman e Oldhan (1976), os quais relacionaram a qualidade de vida no trabalho com o sentido do trabalho. Para esses autores, um trabalho que tem sentido é relevante, útil e legítimo para quem o realiza e apresenta três características básicas: variedade de tarefa; ser um trabalho não alienante; e retorno (*feedback*). É a percepção do trabalhador sobre uma contribuição pessoalmente significativa a partir de seu esforço (STEGGER, 2016).

Segundo Morin, Tonelli e Pliopas (2007), desde os registros escritos da Escola Sociotécnica, que remetem a meados de 1950, diversos estudiosos buscam, a partir de distintas metodologias, entender e melhor descrever o significado do trabalho para o ser humano. Desse modo, a definição de trabalho já foi estudada em vários países pelo grupo de pesquisadores do *Meaning of Work International Research Team* (MOW, 1987), cujos resultados mostraram que o sentido de uma atividade de trabalho pode ter “desde uma condição de neutralidade até a de centralidade na identidade pessoal e social” (p. 47).

A abordagem do MOW (1987) foca três níveis de relação do significado do trabalho para a vida dos indivíduos: 1) variáveis condicionais, tais como circunstâncias pessoais e familiares que envolvem religião e educação; atividade atual e histórico de carreira; ambiente econômico e social, como a quantidade de pessoas pelas quais é responsável pelo sustento, onde

viveu até adolescência, onde vive atualmente e participação na comunidade; 2) consequências, as quais estão ligadas às expectativas subjetivas sobre o futuro do trabalho, tais como oportunidades de carreira, resultados e objetivos; e 3) variáveis centrais, que envolvem a centralidade do trabalho, normas sociais, resultados, objetivos e papel.

De forma geral, o modelo desenvolvido pelo MOW se baseia no fato de que o significado é determinado pelo contexto do ambiente (organizacional ou familiar) que o indivíduo vivencia em suas relações de trabalho, dentro ou fora dele, a partir das experiências (MOW, 1987).

Seguindo a ideia de Hackman e Oldhan (1975), Morin (1996) define o sentido do trabalho como uma estrutura afetiva formada por três componentes: o significado, a orientação e a coerência. O significado se refere às representações que o sujeito tem de sua atividade, assim como o valor que lhe atribui. A orientação é sua inclinação para o trabalho, o que ele busca e o que guia suas ações. A coerência, por fim, é a harmonia ou o equilíbrio que ele espera de sua relação com o trabalho.

Morin (2002) adota uma perspectiva com forte influência das pesquisas do grupo MOW e de psiquiatras da linha existencialista, para quem as ações dos indivíduos precisam ter sentido. Ainda, alerta que, para realizar a análise dos sentidos do trabalho, não há um modo unânime, sendo necessário colocar limites nas análises, ou seja, seguir uma linha.

Para Vilas Boas e Morin (2015), o sentido do trabalho tem relação com a forma como os indivíduos compreendem sua experiência nas organizações. Já Wrzesniewski, Dutton e Debebe (2003) o definem como o entendimento dos trabalhadores em relação ao que fazem no trabalho e a importância que dão ao que verdadeiramente fazem. Para as autoras Vilas Boas e Morin (2015), ambos os aspectos possuem relação com as crenças de um indivíduo a partir do papel que o trabalho tem em sua vida, o que possui tem do contexto social em que está inserido.

Mais do que obrigação ética ou moral para as organizações auxiliarem seus trabalhadores a experienciarem um trabalho significativo, uma razão tangível está na associação consistente com benefícios tanto para os trabalhadores quanto para as organizações. Indivíduos que afirmam ter um trabalho significativo e/ou servir para um maior bem social ou comunitário relatam um melhor ajuste psicológico. Simultaneamente, eles possuem características desejáveis para as organizações, sentem-se mais satisfeitos e comprometidos (STEGER; DIK; DUFFY, 2012) e são responsáveis por alavancar e melhorar o desempenho organizacional (DIK; BYRNE; STEGER, 2013).

Segundo Tolfo e Piccinini (2007), o trabalho tem riqueza de sentido tanto individual quanto social, sendo um meio para a produção da vida de cada ser humano ao garantir o

provimento da subsistência, criar sentidos existenciais ou contribuir para estruturação da identidade e da subjetividade. Para Vilas Boas e Morin (2015), quando o ambiente de trabalho é adequado e as relações são favoráveis, há tendência de os profissionais enxergarem o trabalho que escolheram como uma vocação. Morin (2001), inclusive, já defendia essa perspectiva ao afirmar que o sentido do trabalho sofre forte influência da organização do trabalho, a qual é capaz de promover alterações no comportamento individual, fazendo com que, de modo gradual, o indivíduo tenha atitudes positivas em relação às funções desempenhadas, à organização e a si próprio.

No entanto, Tolfo e Piccinini (2007) entendem que os fatores que envolvem a percepção do sentido do trabalho têm alta influência dos meios em que o ser humano está inserido, tanto cultural quanto social. Esses meios influenciam diretamente o modo de se posicionar a respeito do tema.

Ryff (1989), Ryff e Singer (1998), Seligman (2002) e Steger et al. (2008) apresentam argumentos e dados suficientes para sustentar a noção de que o sentido e propósito são favoráveis para o bom funcionamento humano (DIENER et al., 2010). Ainda, significado positivo e emoções positivas andam de mãos dadas (FREDRICKSON, 2000a), ou seja, indivíduos que encontram significado positivo em suas atividades de trabalho tendem a vivenciar mais emoções positivas.

### **2.5.5 Realização no Trabalho**

Além de representar a fonte de renda, o trabalho pode proporcionar realização, status social, interação e estabelecimento de contatos interpessoais, permitindo levar uma vida mais significativa (MOURA; OLIVEIRA-SILVA, 2018). A realização profissional representa as crenças do indivíduo sobre sua carreira e sobre os objetivos estabelecidos (SILVA, 2015), ou seja, é a percepção de ter atingido esses objetivos ou a avaliação positiva de estar no caminho certo para atingi-los (OLIVEIRA-SILVA; PORTO; ARNOLD, 2019; MOURA; OLIVEIRA-SILVA, 2018; OLIVEIRA-SILVA; SILVA, 2015).

Silva (2015) apresenta a definição de realização profissional como um conceito estruturado por objetivos de carreira que envolvem não apenas a realização e o sucesso psicológico, mas também fatores objetivos, como remuneração, posto ou poder – se é o que importa para um indivíduo. Nesse sentido, o conceito de realização profissional abrange tanto perspectivas objetivas quanto subjetivas em relação ao sucesso na carreira.

Para Oliveira-Silva, Porto e Arnold (2019), a definição de realização no trabalho é composta de duas dimensões: 1) importância e cumprimento das metas de carreira (conteúdo das metas); e 2) avaliação do progresso em direção às metas. Em geral, o conceito proposto pelos autores sugere que qualquer atividade de trabalho (incluindo trabalho não remunerado), emprego ou ocupação pode apresentar o potencial de gerar realização, desde que seja possível que os indivíduos perceberem que: 1) os objetivos mais importantes da carreira estão sendo alcançados; e 2) há progresso em direção aos objetivos.

No modelo de autoconcordância (SHELDON; ELLIOT, 1999), é proposta a sequência motivacional de criação, busca e realização de objetivos profissionais (SILVA, 2015), a qual, em essência, concebe que as pessoas que buscam objetivos consistentes com seus interesses, ideias e valores empregam mais esforço sustentado em suas realizações e, portanto, têm maior probabilidade de alcançá-las, conquistando maior sucesso profissional (SILVA, 2015; GAUDREAU; CARRARO; MIRANDA, 2012). Essa também é a linha de pensamento de Silva (2015), a qual sugere que as pessoas provavelmente terão realização profissional quando atingirem objetivos de carreira mais importantes.

Na linha dos objetivos de carreira, estão as competências profissionais, as quais poderiam ser vistas como uma autogestão do indivíduo em relação às suas experiências de trabalho e ao aprendizado para alcançar a realização desejada na carreira. O desenvolvimento de carreira é tomado como atualização de carreira ativa, a qual foi definida como a realização de objetivos e valores pessoais na carreira de alguém em relação à facilitação e às condições restritivas da situação de trabalho (KUIJPERS; SCHYNS; SCHEERENS, 2006).

O estudo de Kuijpers, Schyns e Scheerens (2006) se centra na abordagem de que seis competências profissionais estão relacionadas com o alcance do sucesso e da realização de carreira. Os autores, inclusive, citam o estudo de Kuijpers e Scheerens (2006) que, justamente, estabelece uma avaliação multidimensional para essas seis competências profissionais, a saber: 1) capacidade de atualização de carreira, grau em que os trabalhadores são capazes de atingir objetivos e valores pessoais em sua carreira profissional; 2) reflexão de carreira, revendo as próprias competências em relação à carreira de alguém; 3) reflexão sobre motivação, revendo desejos e valores próprios em relação à carreira; 4) exploração de trabalho, orientação para combinar a própria identidade e as competências com os valores e as competências exigidos em uma situação de trabalho específica; 5) controle da carreira, planejamento relacionado à carreira e influência da aprendizagem e dos processos de trabalho; e 6) networking, estabelecendo contatos relevantes para a pessoa e a carreira.

Ainda, Kuijpers, Schyns e Scheerens (2006) realizam uma distinção entre sucesso intrínseco e sucesso extrínseco na carreira. O intrínseco pode ser comparado com o sucesso subjetivo e se baseia na apreciação do próprio indivíduo sobre a atualização de sua carreira. O sucesso extrínseco se refere a aplicações externas de apreciação, tais como o salário e o status ocupacional. Os autores também citam outras maneiras de mensurar a realização profissional, como propõe o estudo de Ng et al. (2005), que diferenciou o sucesso objetivo do sucesso subjetivo na carreira, utilizando como indicadores o salário e a promoção versus a satisfação na carreira.

Mas, como alcançar a realização profissional? Essa é uma pergunta que muitos trabalhadores se fazem e geralmente não conseguem obter respostas suficientes ou simples. Perceber-se como profissionalmente realizado certamente envolve desenvolvimento e gestão de carreira eficazes, mas alcançar a realização profissional está essencialmente relacionado à satisfação das necessidades de trabalho do indivíduo em relação à sua carreira (OLIVEIRA-SILVA; PORTO; ARNOLD, 2019).

Essa satisfação das necessidades está ligada ao que a carreira representa para o indivíduo pois, durante muito tempo, ter uma carreira representava conseguir um trabalho com estabilidade vitalícia, saindo apenas quando se aposentasse por tempo de serviço, percorrendo uma trajetória muitas vezes previsível de promoções. Com o passar das décadas, é possível dizer que esse destino pertence apenas a uma minoria de indivíduos trabalhadores do serviço público, pois o trabalho é cada vez mais uma relação comercial, sem comprometimento de longo prazo, em que os trabalhadores tendem a ser recompensados por atividades em projetos temporários e específicos, nos quais irão desempenhar múltiplas tarefas (MAGALHÃES, 2008). Nessa concepção, a carreira pertence ao indivíduo e não à organização (MAGALHÃES, 2008; DUARTE, 2004).

De acordo com as demandas do mercado de trabalho moderno, há uma ênfase crescente no papel ativo do funcionário e no nível de envolvimento em relação à sua carreira (KUIJPERS; SCHYNS; SCHEERENS, 2006). Os funcionários se tornam mais responsáveis por sua própria realização profissional (MOURA; OLIVEIRA-SILVA, 2018), pois ela envolve o esforço que o indivíduo dispense para viver conforme suas metas de carreira estabelecidas.

Visto que a realização profissional não é um processo estático e sim dinâmico, os valores e as metas individuais podem passar por modificações ao longo do tempo e, conseqüentemente, o modo como se persegue esses objetivos e o significado de realização profissional também mudam (MOURA; OLIVEIRA-SILVA, 2018; OLIVEIRA-SILVA; SILVA, 2015). Assim, conforme postulado por Hoekstra (2011), os indivíduos instruídos se tornam empreendedores

de sua própria carreira e escolhem empregos adequados aos seus objetivos de realização pessoal.

O protagonismo dos indivíduos em relação ao seu desenvolvimento na carreira é cada dia mais estimulado pelas organizações, visto que se tornou a principal fonte de inovação, competitividade e amadurecimento organizacional (DUTRA, 2017). Assim, as empresas têm papel fundamental em estimular os trabalhadores a descobrirem novos espaços para desenvolvimento (DUTRA, 2018). Porém, a responsabilidade da construção e da gestão do plano de desenvolvimento é individual. Ao líder, cabe o papel de auxiliar na construção, conciliando os interesses (individual x organizacional) e criando condições concretas para a consolidação desse plano (DUTRA, 2017).

Para Dutra (2017), as mudanças mais relevantes a respeito do indivíduo foi a postura quanto à construção de um planejamento de sua carreira, passando a trabalhar com um projeto profissional em que ele próprio assume o papel de protagonista, analisando as oportunidades ofertadas na organização onde trabalha ou no mercado de trabalho onde tem condições de atuar.

Essa busca e essa consecução de objetivos de carreira podem estar relacionadas à autogestão de carreira e a como as pessoas devem prestar mais atenção em suas carreiras e desenvolver estratégias para realizar (SILVA, 2015). Porém, no caso dos indivíduos brasileiros, observa-se uma reação a isso, pois os indivíduos resistem ao planejamento de carreira, deixando-se guiar mais por estímulos do mercado e da empresa ou por apelos externos, como status, remuneração e prestígio, do que por suas características ou preferências pessoais (DUTRA, 2018).

Em complemento, achados de Zheng e Chen (2018) apontam que os gestores precisam melhorar não apenas as conquistas profissionais e seus efeitos adversos, mas também entender exaustivamente o senso de realização profissional que promove a qualidade e o desenvolvimento profissional.

Para Zheng e Chen (2018), dentre os muitos fatores que influenciam a realização profissional, está a justiça organizacional, que envolve a teoria das trocas, segundo a qual o relacionamento entre funcionários e a organização é essencialmente um relacionamento de troca. A percepção dos funcionários sobre a organização influenciará fortemente seu senso de conquista no trabalho. Se os funcionários se sentem injustiçados, podem mostrar uma série de desvios, como insatisfação, folga no trabalho, disseminação de falsidades e boatos, baixa lealdade e baixa produtividade, etc. (ZHENG; CHEN, 2018; COLQUITT, 2001).

O conceito ainda é relativamente novo no cenário nacional, com poucos estudos que investigam o que envolve a realização profissional (OLIVEIRA-SILVA; PORTO; ARNOLD,

2019) principalmente no âmbito da administração, no qual, internacionalmente, também é pouco explorado (MOURA; OLIVEIRA-SILVA, 2018; OLIVEIRA-SILVA; SILVA, 2015).

Marques (2016) que acredita que, de um modo genérico, todos os seres humanos, de modo consciente ou não, buscam alternativas que os levem a florescer e os tornem mais realizados e felizes. Inclusive, Oliveira-Silva e Silva (2015) encontraram evidências de que a realização profissional tem relação significativa com o bem-estar subjetivo e o florescimento no trabalho. Assim, é possível afirmar que, quanto mais os indivíduos demonstram uma avaliação positiva do progresso quanto à sua meta profissional e percebem que alcançam aquilo que valorizam, mais experimentam o bem-estar na vida de modo geral e mais florescem em seu trabalho.

A base teórica apresentada nesta seção contemplou o modelo teórico das cinco dimensões do Florescimento do Indivíduo no Ambiente de Trabalho que formarão a nova Escala.

A exemplo do que Pasquali (2009) traz de discussões para a validação da representação comportamental do traço, aplica-se a representação do comportamento pelo trabalhador do fenômeno Florescimento do Indivíduo no Ambiente de Trabalho. Pasquali (2009) afirma que a validação de um teste, embora represente um ponto crucial da psicométrica, apresenta desafios relevantes em três etapas do processo de elaboração do instrumento – em especial, na etapa da teoria.

Assim como é relatado no caso que Pasquali (2009) estudou, na etapa de teoria desta tese também se centraram as maiores dificuldades, visto que a teoria que envolve o tema Florescimento do Indivíduo no Ambiente de Trabalho ainda se encontra em um estado embrionário, pouquíssimo explorado. Praticamente, não há estudos do que envolvam o florescimento no trabalho relacionando outros temas, e o pouco que existe é composto, em sua grande maioria, por estudos internacionais aplicados ao florescimento humano.

Assim como o Florescimento do Indivíduo no Ambiente de Trabalho será mensurado, os traços de personalidade predominantes na amostra também serão avaliados, além de serem relacionados ao florescimento. Assim, o próximo item deste referencial teórico trata do entendimento do que são os traços de personalidade.

## 2.6 TRAÇOS DE PERSONALIDADE

Apesar da relevância do estudo da personalidade por mais da metade da história da psicologia como ciência, o tema recebeu relativamente pouca atenção (SCHULTZ; SCHULTZ,

2015). Foi apenas no final da década de 1930 que o estudo da personalidade foi formalizado e sistematizado na psicologia norte-americana, em especial com o desenvolvimento do trabalho de Goldon Allport, da Universidade de Harvard, em seu mais importante livro, considerado o marco do início formal dos estudos acerca da personalidade: o *Personality: A Psychological Interpretation*. Após esses empenhos iniciais, surgiram outras revistas profissionais, livros e jornais. As universidades iniciaram a oferta de cursos e o desenvolvimento de pesquisas sobre o tema, visto que os psicólogos acadêmicos começaram a acreditar na possibilidade do desenvolvimento de estudo científico sobre a personalidade (SCHULTZ; SCHULTZ, 2015).

Frequentemente, a palavra personalidade é utilizada para descrever as outras pessoas e o próprio indivíduo (SCHULTZ; SCHULTZ, 2015). Para Pervin e John (2008), a personalidade diz respeito àquilo que geralmente é verdadeiro no indivíduo, como a natureza humana e as diferenças individuais. Os estudiosos da personalidade se interessam por tudo o que os indivíduos têm de semelhante entre si e pelos motivos que os diferem. Também se interessam pelo indivíduo como um todo, na tentativa de compreender como os diferentes aspectos do funcionamento estão entrelaçados em si.

A palavra personalidade vem do termo *persona*, que se refere à máscara usada por atores em uma peça. É aquela máscara que cobria o rosto dos cômicos em Roma ao representarem os diferentes personagens em uma peça. Assim, o termo passou a se referir à aparência externa, à face pública que é mostrada a quem está ao redor. Em latim, *personare* significa ressoar por meio de algo. Com base nessa derivação, é possível concluir que a personalidade diz respeito às características externas e visíveis, ou seja, àqueles aspectos que os outros conseguem enxergar, à impressão que é causada nos outros, ou ainda, ao que se aparenta ser (SCHULTZ; SCHULTZ, 2015; DALGALARRONDO, 2000).

Conforme Dalgarrondo (2000), há uma definição de personalidade bastante elucidativa proposta por Bastos (1997). É o...

...conjunto integrado de traços psíquicos, consistindo no total das características individuais, em sua relação com o meio, incluindo todos os fatores físicos, biológicos, psíquicos e socioculturais de sua formação, conjugando tendências inatas e experiências adquiridas no curso de sua existência (DALGALARRONDO, 2000, p. 159).

O autor ainda ressalta uma dimensão fundamental do conceito de personalidade, que diz respeito ao seu duplo aspecto: ela é relativamente estável ao longo da vida do indivíduo e relativamente dinâmica, estando sujeita a modificações específicas e dependente de alterações neurobiológicas ou mudanças existenciais. Em sua opinião, a estrutura da personalidade

“mostra-se essencialmente dinâmica, podendo ser mutável – sem ser necessariamente instável – e encontra-se em constante desenvolvimento” (DALGALARRONDO, 2000, p. 160).

Ainda, a personalidade representa o padrão de formas relativamente duradouras de um indivíduo pensar, agir e se comportar (BALDWIN; BOMMER; RUBIN, 2015; GEORGE, JONES, 2002). Schultz e Schultz (2015) concordam que a palavra personalidade faz referência às características permanentes, pressupondo que elas sejam relativamente estáveis e previsíveis. Conforme Schultz e Schultz (2011, p. 6), ela pode ser definida como “os aspectos internos e externos peculiares relativamente permanentes do caráter de uma pessoa que influenciam o comportamento em situações diferentes”. Rustichini (2009) afirma que, embora a teoria da personalidade seja uma teoria de diferenças individuais, compreender essas diferenças significa compreender as características que a envolvem.

A personalidade também é considerada um conjunto de processos cognitivos e automáticos que fazem o indivíduo reagir de determinada maneira, levando em consideração os diversos contextos em que está inserido. A personalidade deve ser entendida como um composto de fatores biológicos e ambientais – intimamente conexos (BAPTISTA, 2010) –, de forma que a personalidade pode ser determinada pela natureza (genética) e pela educação (fatores situacionais), tendendo a representar o comportamento dominante ou natural (BALDWIN; BOMMER; RUBIN, 2015). Baptista (2010), inclusive, afirma que cerca de 40% das diferenças individuais estão ligadas a influências genéticas e 60% a influências ambientais.

Para Pasqualli (2000), a estrutura da personalidade se forma, se desenvolve e atua dentro do contexto do habitat físico e do habitat cultural. Esses contextos definem a forma peculiar de ser e de se comportar de cada indivíduo, a qual depende de como cada um vivencia esses habitats durante o período do seu desenvolvimento como ser humano. São aquelas características do indivíduo que explicam padrões conscientes de sentimentos, pensamentos e comportamentos (PERVIN; JOHN, 2008). É o aspecto visível do caráter, à medida em que a pessoa impressiona as outras (SCHULTZ; SCHULTZ, 2015).

Pervin e John (2008, p. 23) afirmam que “a pesquisa sobre a personalidade não é o estudo da percepção, mas de como indivíduos diferem em suas percepções e de como essas diferenças estão relacionadas com o funcionamento total desses indivíduos”. A pesquisa não se concentra apenas nos processos psicológicos, mas também nas relações entre esses processos.

Conceitos estruturais como resposta, traço, hábito e tipo são bastante conhecidos na busca por conceitualizar o modo como os indivíduos são (PERVIN; JOHN, 2008). Por isso, para Pervin e John (2008), frequentemente, as pessoas, ao falarem sobre personalidade, falam de traços da personalidade. Os traços se referem a padrões consistentes no modo como os

indivíduos pensam, sentem e se comportam. Por exemplo: quando se descreve um indivíduo como “bondoso”, quer dizer que ele tende a agir de forma bondosa com o passar do tempo e em situações diferentes. Assim, os traços podem ser utilizados para resumir, explicar e prever a conduta de um indivíduo, caracterizando-se como uma maneira econômica de resumir como um indivíduo se difere do outro.

Traços podem ser considerados um conjunto mais focado de características que podem ser atribuídas a um indivíduo em diferentes grupos (CLONINGER, 2003; 1999). Nessa linha de pensamento, a teoria dos traços objetiva, de forma primordial, estudar o comportamento do indivíduo na busca compreendê-lo, sendo sua explicação baseada em fatores hereditários e ambientais e na predisposição individual para o desenvolvimento de diversos traços (NUNES; HUTZ; GIACOMONI, 2009).

Traço refere-se a uma disposição para se comportar de um modo particular, conforme é expressa no comportamento de um indivíduo em uma variedade de situações (PERVIN; JOHN, 2008). São formas constantes e duradouras de reagir ao ambiente. Allport (1937) e Schultz e Schultz (2015) resumiram as características dos traços, conforme apresentado na Figura 11:

Figura 11 – Resumo da característica dos traços de personalidade

Os traços de personalidade são reais e existem em cada um	<ul style="list-style-type: none"> <li>• não são constructos teóricos ou rótulos criados para explicar comportamentos</li> </ul>
Os traços determinam ou causam o comportamento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• não surgem apenas em resposta a certos estímulos, motivam a buscar os estímulos adequados e interagem com o ambiente para produzir comportamentos</li> </ul>
Os traços podem ser demonstrados empiricamente	<ul style="list-style-type: none"> <li>• observando o comportamento ao longo do tempo, pode-se inferir a existência de traços na consistência das respostas de uma pessoa ao mesmo estímulo ou a um estímulo semelhante</li> </ul>
Os traços estão inter-relacionados	<ul style="list-style-type: none"> <li>• podem se sobrepor, embora representem características diferentes. Por exemplo, a agressividade e a hostilidade são traços diferentes, mas estão relacionados um com a outra e, frequentemente, são observados ocorrendo juntos no comportamento de uma pessoa</li> </ul>
Os traços variam de acordo com a situação	<ul style="list-style-type: none"> <li>• por exemplo, uma pessoa pode apresentar traços de asseio numa situação e traços de desordem em outra</li> </ul>

Fonte: Allport (1937) e Schultz e Schultz (2015, p. 199)

Resumindo a Figura 11, pode-se dizer que os traços de personalidade são reais e existem em cada indivíduo, determinam ou causam o comportamento, podem ser demonstrados empiricamente, estão inter-relacionados, e variam de acordo com a situação.

Na perspectiva do traço, o pressuposto básico é que as pessoas possuem predisposições amplas, denominadas traços, para responderem de maneiras específicas. É como dizer que os indivíduos podem ser definidos conforme a probabilidade de se comportarem, sentirem ou pensarem de uma maneira particular, a exemplo da probabilidade de agir de modo extrovertido e simpático ou de ficar nervoso e preocupado. Aqueles que apresentam tendência forte de se comportarem de determinada maneira podem ser descritos como altos nesses traços (PERVIN; JOHN, 2008).

Os traços de personalidade são definidos como padrões de pensamento, sentimentos e comportamento, não discutindo a motivação, os valores, os interesses e as atitudes que dão origem aos traços. As diferenças individuais dizem respeito ao modo como os indivíduos efetivamente pensam, sentem e agem, e não ao modo como querem pensar, sentir e agir (BORGHANS et al., 2008).

Os traços recomendam que a explicação para o comportamento do indivíduo será encontrada nele mesmo e não na situação em que ele se encontra. Nesse caso, uma pessoa bondosa agirá dessa maneira mesmo que não haja nenhuma pressão situacional ou recompensa externa para isso, o que sugere haver um mecanismo interno que produz esse comportamento (PERVIN; JOHN, 2008).

Porém, há uma enorme diversidade entre os teóricos acerca de definição dos traços. Conforme trazem Pervin e John (2008) em seu livro, “os traços são muitas coisas para muitos teóricos” (WIGGINS, 1997, p. 98). Dentre as formas de mensurar os traços de personalidade predominantes, está o que foi denominado pelos estudiosos do assunto como os cinco grandes fatores da personalidade, os quais são apresentados mais detalhadamente a seguir.

### **2.6.1 Mapeamento dos Cinco Grandes Fatores da Personalidade**

A avaliação da personalidade se torna cada vez mais popular nos contextos organizacionais (BALDWIN, BOMMER, RUBIN, 2015); porém, um problema para quem deseja mensurar a personalidade é a multiplicidade existente de questionários de personalidade (BORGHANS et al., 2008). De modo geral, Pompian (2012) cita a existência de dois tipos básicos de testes de personalidade, sendo um objetivo e outro projetivo. O teste objetivo é aquele geralmente feito com um questionário em papel e caneta, em que as respostas são dadas

na forma de verdadeiro/falso ou de respostas de múltipla escolha, e cada respondente é avaliado nas dimensões da personalidade. Já os testes projetivos apresentam questões abertas, de forma que a definição do *score* do teste é um pouco mais difícil, uma vez que as respostas devem ser interpretadas por um psicólogo.

Apesar de haver uma infinidade de testes e inventários, na pesquisa aplicada para o desenvolvimento da presente tese, centrou-se no uso de teste objetivo de identificação dos cinco grandes fatores de personalidade, com resposta de múltipla escolha e uso de adaptação da escala de *Likert*. O modelo de personalidade de cinco fatores é uma organização hierárquica de traços de personalidade em termos de cinco dimensões básicas: extroversão, concordância, consciência, neuroticismo e abertura à experiência (MCCRAE; JOHN, 1992). O modelo é visto por muitos teóricos dos traços como a base para uma representação adequada da estrutura da personalidade (PERVIN; JOHN, 2008).

Mas por que cinco fatores? A descoberta desses fatores foi ao acaso e acabou se constituindo em uma generalização empírica, replicada independentemente inúmeras vezes. Hutz et al. (1998) afirmam que como o modelo não foi desenvolvido a partir de uma teoria, não há, conseqüentemente, uma explicação teórica a priori (e satisfatória) dos motivos que levariam à organização da personalidade em cinco dimensões básicas.

O inventário busca identificar as dimensões básicas da personalidade, as formas mais importantes em que os indivíduos diferem em seus aspectos emocionais, interpessoais, estilos experienciais, atitudinais e motivacionais (MCCRAE; JOHN, 1992). Em essência, as cinco grandes dimensões são consideradas como as tendências básicas que possuem uma base biológica. Desse modo, as diferenças comportamentais são representadas no corpo com base nos genes, nas estruturas cerebrais e assim por diante, não sendo influenciadas diretamente pelo ambiente (PERVIN; JOHN, 2008).

Em complemento, McCrae et al. (2000, p. 173) argumentam que “os traços de personalidade, como os temperamentos, são disposições endógenas que seguem caminhos intrínsecos de desenvolvimento, os quais são independentes de influências ambientais”. Pervin e John (2008) também apontam a noção de que os traços funcionam mais como expressão da biologia humana do que como produtos de experiências da vida, as quais são tendências que influenciam o indivíduo durante toda sua vida, o qual é pouco ou nada influenciado pelo ambiente.

O inventário *Big Five*, por exemplo, identifica quais são as principais características de personalidade, ou seja, quais são os traços dominantes de personalidade que permanecem

relativamente estáveis ao longo da vida (BALDWIN, BOMMER, RUBIN, 2015) e consistentes ao longo de diferentes contextos (ALLEMAND; ZIMPRICH; HENDRIKS, 2008).

Apesar de pesquisas anteriores, a importância dos cinco fatores permaneceu oculta à maioria dos psicólogos da personalidade nas décadas de 1960 e 1970. No entanto, na década de 1980, pesquisadores de diferentes áreas foram movidos a concluir que esses fatores eram dimensões fundamentais da personalidade (MCCRAE; JOHN, 1992; JOHN, 1990).

No Brasil, foi denominado de modelo dos Cinco Grandes Fatores (CGF), o qual, para Hutz et al. (1998), é uma versão moderna da Teoria de Traço e representa um avanço conceitual e empírico nos estudos da personalidade, descrevendo as dimensões humanas básicas de forma replicável e consistente. Os principais inventários de avaliação da personalidade desenvolvidos com base em diversas teorias da personalidade – como o 16-PF, o MMPI, a escala de Necessidades de Murray, o California Q-Set, as escalas de Comrey, etc. –, quando submetidos a análises fatoriais, tanto de forma isolada como em conjunto, produzem soluções compatíveis com o modelo CGF.

Os cinco fatores não são utilizados apenas em instrumentos desenvolvidos com a finalidade de identificá-los, sendo até difícil mensurar a importância e a numerosa possibilidade de aplicação dos instrumentos baseados no modelo CGF para pesquisadores em áreas básicas da psicologia do desenvolvimento, da psicologia da personalidade e da psicologia social (HUTZ et al., 1998).

Ainda que haja consenso quanto à solução de cinco fatores do inventário, permanecem divergências quanto à denominação dos fatores e aos traços ou características da personalidade agrupados em cada dimensão. Porém, esse não é um problema metodológico ou epistemológico, restringindo-se à sua importância em facilitar a comunicação (HUTZ et al., 1998).

De qualquer maneira, na tentativa de denominar as características que envolvem os traços de personalidade, são utilizadas citações de autores que já abordaram o assunto. No Quadro 10, é apresentado o modelo *Big Five* a partir das principais características dos indivíduos.

Quadro 10 – Descrição dos tipos de personalidade a partir do modelo *Big Five*

<b>NEUROTICISMO</b>	
<p><b>Reativo</b></p> <p>Responde emocionalmente a eventos que normalmente não afetariam a maioria das pessoas. Problemas de controle emocional diminuem sua capacidade de pensar com clareza, tomar decisões e enfrentar o estresse eficazmente.</p>	<p><b>Resiliente</b></p> <p>Não fica aborrecido facilmente. Tende a ser emocionalmente estável e calmo. A frequência elevada de emoções positivas é um componente de extroversão.</p>
<b>EXTROVERSÃO</b>	
<p><b>Extrovertido</b></p> <p>Apresenta a tendência de buscar companhia e estímulo de outros, grande envolvimento com o mundo externo e gosta de estar com pessoas. Fala muito quando está em grupo.</p>	<p><b>Introverso</b></p> <p>Tende a ser quieto, discreto e desligado do mundo social. Sua falta de envolvimento social não deve ser interpretada como timidez ou depressão. Prefere ficar sozinho.</p>
<b>CORDIALIDADE</b>	
<p><b>Cordato</b></p> <p>Apresenta tendência a ser compreensivo e cooperativo com outras pessoas. Valoriza o bom relacionamento com os outros. Possui uma visão otimista da natureza humana.</p>	<p><b>Desafiador</b></p> <p>Os interesses pessoais são mais relevantes que o bom relacionamento. Não se preocupa com o bem-estar dos outros. Tende a ser desconfiado e hostil.</p>
<b>ABERTURA À EXPERIÊNCIA</b>	
<p><b>Explorador</b></p> <p>É atraído por arte, emoção, aventura e ideias fora do comum. É imaginativo e criativo. Intelectualmente curioso. Tende a agir de forma mais individualista e não conformista.</p>	<p><b>Preservador</b></p> <p>Tem preferência por coisas simples, diretas e óbvias, ao invés de coisas complexas. Prefere familiaridade ao invés de novidade, é conservador e resiliente à mudança.</p>
<b>CONSCIENCIOSIDADE</b>	
<p><b>Focalizado</b></p> <p>Apresenta tendência para a autodisciplina, para agir com responsabilidade e para lutar para ser bem-sucedido. Não se mete em problemas e alcança níveis elevados de sucesso com planejamento e persistência. Provoca reações positivas nos outros sendo considerado inteligente e confiável.</p>	<p><b>Flexível</b></p> <p>É criticado por não ser confiável, por não ter ambição e não conseguir seguir normas. No entanto, vive poucas experiências curtas e prazerosas e nunca é considerado convencido ou arrogante. Devido à falta de tempo, às vezes toma decisões impulsivas julgando ser a forma mais adequada.</p>

Fonte: Adaptado de Onisni (2006) por Macêdo (2016, p. 54)

O *The five-factor model*, por exemplo, é conhecido como o modelo *Big Five*. Esse instrumento mensura os traços da personalidade em cinco dimensões: neuroticismo, extroversão, abertura à experiência, agradabilidade/afabilidade e consciência (POMPIAN, 2012), os quais estão descritos no Quadro 11.

Quadro 11 – Cinco dimensões para mensurar traços da personalidade

Fator	Características do alto score	Medidas do fator	Características do baixo score
(N) Neuroticismo	Preocupado, nervoso, emocional, inseguro.	Ajuste <i>versus</i> instabilidade emocional. Identifica indivíduos propensos à angústia psicológica, a ideias irrealistas e desajustados mecanismos de enfrentamento.	Calmo, relaxado, sem emoção, saudável, autosuficiente.
(E) Extroversão	Sociável, ativo, falante, orientado para as pessoas, otimista, divertido, carinhoso.	A quantidade e a intensidade da interação interpessoal, nível de atividade, necessidade de estímulo e capacidade de se divertir.	Reservado, sóbrio, não exuberante, indiferente, orientado para as tarefas, tranquilo.
(O) Abertura à experiências	Curioso, de interesses amplos, criativo, original.	Proatividade na procura e valorização da experiência para o seu próprio bem, tolerância para exploração do desconhecido.	Convencional, de interesses restritos, não analítico e não artístico.
(A) Agradabilidade/ Afabilidade	Sensível, de boa índole, confiante, útil, crédulo, simples.	A qualidade da interação pessoal em conjunto e em contínuo em relação à compreensão dos pensamentos antagônicos, sentimentos e ações.	Cínico, rude, desconfiado, não cooperativo, cruel, irritado, manipulador.
(C) Consciência	Organizado, confiável, trabalhador, pontual, puro e perseverante.	O grau individual de persistência na organização, motivação e comportamento direcionado aos objetivos. Contrastes seguros, pessoas exigentes com aqueles que são indiferentes ou menos dotados.	Sem objetivos ou ambições, não confiável, preguiçoso, descuidado, negligente, de vontade fraca.

Fonte: Adaptado de Pompian (2012)

O Quadro 11 apresentou, resumidamente, as características e as medidas de cada um dos cinco fatores. Pervin e John (2008) também apontam as diferenças nos termos utilizados para denominar os fatores das cinco grandes dimensões, quais sejam: neuroticismo, extroversão, abertura, amabilidade e consciência. Para demonstrar o significado dos fatores, são listados, no Quadro 12, os adjetivos relacionados ao traço que descreve o indivíduo com os resultados altos e baixos de cada fator.

Quadro 12 – Os cinco grandes fatores de traços e escalas ilustrativas

(continua)

Escala de Traços	Resultado alto	Resultado baixo
NEUROTICISMO (N) Avalia ajustamento <i>versus</i> instabilidade emocional. Identifica indivíduos propensos a perturbações psicológicas, ideias irrealistas, necessidades ou ansias excessivas e respostas mal adaptativas.	Preocupado, nervoso, emotivo, inseguro, inadequado, hipocondríaco.	Calmo, descontraído, não emotivo, forte, seguro, auto-satisfeito.
EXTROVERSÃO (E) Avalia a quantidade e intensidade de interações interpessoais; nível de atividade; necessidade de estimulação; e capacidade de alegrar-se.	Sociável, ativo, falante, orientado para as pessoas, otimista, divertido, afetuoso.	Reservado, sóbrio, contraído, indiferente, orientado para tarefas, desinteressado, quieto.

Quadro 12 – Os cinco grandes fatores de traços e escalas ilustrativas

(conclusão)

<p><b>ABERTURA (O)</b> Avalia a atividade proativa e a apreciação da experiência por si só; tolerância e exploração do que não é familiar.</p>	<p>Curioso, interesses amplos, criativo, original, imaginativo, não tradicional.</p>	<p>Convencional, sensato, interesses limitados, não artístico, não analítico.</p>
<p><b>AMABILIDADE (A)</b> Avalia a qualidade da orientação interpessoal do indivíduo ao longo de um contínuo da compaixão ao antagonismo em pensamentos, sentimentos e ações.</p>	<p>Generoso, bondoso, confiante, prestativo, clemente, crédulo, honesto.</p>	<p>Cínico, rude, desconfiado, não cooperador, vingativo, inescrupuloso, irritável, manipulador.</p>
<p><b>CONSCIÊNCIA (C)</b> Avalia o grau de organização, persistência e motivação do indivíduo no comportamento dirigido para os objetivos. Compara pessoas confiáveis e obstinadas com aquelas que são apáticas e descuidadas.</p>	<p>Organizado, confiável, trabalhador, autodisciplinado, pontual, asseado, ambicioso, perseverante.</p>	<p>Sem objetivos, não confiável, preguiçoso, descuidado, negligente, relaxado, fraco, hedonístico</p>

Fonte: Pervin e John (2008, p. 213); Costa e McCrae (1992, p. 2)

Assim, conforme Quadro 12, cada um dos fatores da escala de traços apresenta as características gerais de traços e do indivíduo que apresenta um resultado alto ou baixo em cada fator, permitindo entender um pouco mais sobre cada um.

O neuroticismo se opõe à estabilidade emocional com uma variedade ampla de sentimentos negativos, incluindo a tristeza, a tensão nervosa, a irritabilidade e a ansiedade. A amabilidade e a extroversão são traços são interpessoais, ou seja, capturam aquilo que as pessoas fazem com as outras e para as outras. A abertura à experiência expõe a amplitude, a profundidade e a complexidade da vida experimental e mental do indivíduo. A consciência descreve, em especial, o comportamento direcionado para tarefas e objetivos e o controle de impulsos que é exigido pela sociedade. Perceba que as primeiras letras das cinco grandes dimensões formam a sigla OCEAN que, em inglês, significa oceano (PERVIN; JOHN, 2008).

O neuroticismo (ou equilíbrio emocional) está relacionado à natureza do afeto – tanto positivo quanto negativo – à ansiedade e à estabilidade emocional (DIGMAN, 1996), estando fortemente relacionado à tendência que o indivíduo tem de experimentar estados emocionais negativos, com nível de ajustamento e instabilidade emocional, tendendo a encarar de forma negativa o mundo e tudo ao seu redor (COSTA; MCCRAE, 2000).

A tensão nervosa recorrente, a depressão, a frustração, a culpa e a autoconsciência que tais indivíduos sentem estão frequentemente associadas a pensamentos irracionais, baixa autoestima, baixo controle de impulsos e desejos, queixas somáticas e enfrentamento ineficaz (McCRAE, JOHN, 1992; McCRAE; COSTA, 1987). Os indivíduos com baixo nível de

neuroticismo não são necessariamente ricos em saúde mental positiva: são simplesmente calmos, relaxados e imperturbáveis (McCRAE, JOHN, 1992).

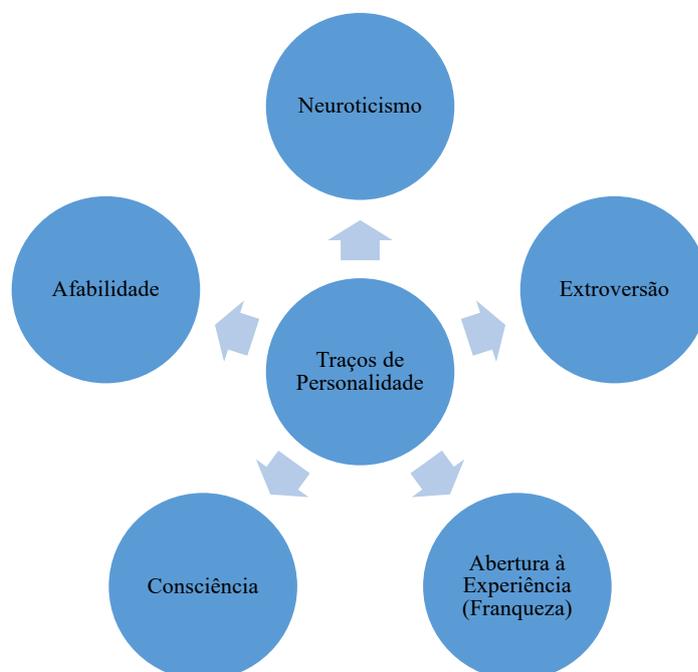
A extroversão é caracterizada pelos relacionamentos interpessoais (DIGMAN, 1996). Indivíduos com extroversão baixa podem ser descritos como quietos, reservados, tímidos, silenciosos e retraídos (McCRAE, JOHN, 1992; JOHN, 1990).

Abertura à experiência (ou convencionalidade) mensura até que ponto um indivíduo é criativo e intelectualmente curioso (COSTA; McCRAE, 1992), com foco voltado à flexibilidade, à criatividade, à imaginação, à abertura para novas experiências e à curiosidade (DIGMAN, 1996). A afabilidade (ou antissociabilidade) indica o grau de tendência à docilidade social e à agradabilidade do indivíduo (DIGMAN, 1996).

A consciência (ou inescrupulosidade) é caracterizada pelo grau de responsabilidade e honestidade, em um extremo, ou de negligência e irresponsabilidade, no outro (DIGMAN, 1996).

As cinco dimensões ou fatores que envolvem o Inventário de Traços de Personalidade são expostos na Figura 12.

Figura 12 – Representação do Inventário de traços de personalidade e suas dimensões



Fonte: Elaborada pela autora.

Assim, cada um dos fatores ou dimensões expostos na Figura 12 é considerado como um contínuo no qual o indivíduo é devidamente posicionado, levando em consideração sua

menor ou maior pontuação em um determinado traço da personalidade (BENET-MARTINEZ; OLIVER, 1998). Após a sustentação teórica, parte-se para apresentação do método da pesquisa.



### 3 MÉTODO DA PESQUISA

Neste capítulo, são descritos os procedimentos metodológicos utilizados para o desenvolvimento desta tese, os quais se encontram resumidos no Quadro 13.

Quadro 13 – Procedimentos metodológicos

<b>3 MÉTODO DA PESQUISA</b>	
3.1 HIPÓTESES DA PESQUISA	
3.2 CARACTERIZAÇÃO E DELINEAMENTO DA PESQUISA	
3.3. AMBIENTE DE PESQUISA	<b>3.3.1 População e Amostra</b>
	<b>3.3.2 Coleta de Dados</b>
	<b>3.3.3 Aplicação do Protocolo de Pesquisa</b>
3.4 PROCEDIMENTO DE ANÁLISE DOS DADOS	<b>3.4.1 Desenvolvimento dos Itens</b>
	<b>3.4.2 Validade de Conteúdo</b>
	<b>3.4.3 Validade de Face (pré-teste)</b>
	<b>3.4.4 Validade de Construto, Confirmação da FIW-R pela MEE e Validade de Critério</b>
	3.4.4.1 Modelagem de Equações Estruturais (MEE)
3.5 ASPECTOS ÉTICOS	

Fonte: Elaborado pela autora.

#### 3.1 HIPÓTESES DA PESQUISA

Esta seção apresenta as hipóteses da pesquisa, as quais serão testadas neste estudo a fim de corroborar ou refutar a tese descrita ao longo do capítulo introdutório. Uma vez que, geralmente, as hipóteses de pesquisa têm origem a partir do referencial teórico, este foi alocado no início da metodologia com o intuito de estar mais próximo dos procedimentos operacionais utilizados em relação aos dados coletados.

No estudo de Pasquali (2009), assim como no presente estudo, a formulação de hipóteses, tanto na identificação de traços de personalidade quanto na identificação do florescimento no trabalho apresenta dificuldades a nível teórico. Assim, as dificuldades para os pesquisadores operacionalizarem esse construtos aumentam: aumentam das dificuldade para formularem hipóteses claras, precisas e psicologicamente úteis. Mesmo assim, esta tese buscou levantar o que já foi construído sobre o assunto para que fosse possível testar possíveis hipóteses.

Visto que os resultados e, conseqüentemente, as hipóteses da pesquisa são apresentados a partir dos resultados da validação da Escala de Florescimento do Indivíduo no Ambiente de Trabalho e, posteriormente, da sua relação com o Inventário de Traços de Personalidade,

primeiro são apresentadas as seis hipóteses relativas à validação da referida escala e, na sequência, as nove hipóteses que contemplam a relação entre ambas.

### **3.1.1 Relação entre Emoções Positivas no Trabalho e Significado e Propósito do Trabalho**

Em estudo realizado por Fredrickson (2000a), os resultados apontam que as emoções são geralmente acompanhadas de avaliações positivas de significado e propósito pessoal. Para esse autor, significado positivo e emoções positivas andam de mãos dadas. Assim, é possível acreditar que indivíduos que encontram significado e propósito positivo em suas atividades de trabalho tendem a vivenciar mais emoções positivas nelas.

Baseando-se nos achados de Fredrickson (2000a), a presente tese busca testar a primeira hipótese de pesquisa ( $H_1$ ), enunciada da seguinte forma:

**$H_1$ : Emoções positivas no trabalho influenciam positivamente no significado e no propósito do trabalho.**

### **3.1.2 Relação entre Emoções Positivas no Trabalho e Relacionamentos Positivos no Trabalho**

Para Folkman e Moskowitz (2000), Fredrickson et al. (2003) e Fredrickson e Losada (2005), ao longo do tempo, nas equipes de trabalho, quando há níveis mais elevados de emoções positivas expressas entre os membros do grupo, há indicadores de maior sucesso. Mendonça et al. (2014) concordam com isso e complementam afirmando que as emoções positivas também envolvem o relacionamento interpessoal com colegas, o otimismo quanto ao futuro profissional e sua competência profissional.

Ainda, a teoria da intimidade sugere que aqueles indivíduos que mantêm relacionamentos positivos no ambiente de trabalho são mais propensos a provocar emoções positivas (RYAN; DECI, 2001). Assim, conforme os estudos de Folkman e Moskowitz (2000), Fredrickson et al. (2003), Fredrickson e Losada (2005), Mendonça et al. (2014) e Ryan e Deci (2001), entende-se que os trabalhadores que possuem altos níveis de relacionamentos positivos em seu ambiente de trabalho possuem maior emoção positiva. A partir disso, busca-se testar a segunda hipótese de pesquisa ( $H_2$ ), enunciada da seguinte forma:

**H<sub>2</sub>: Emoções positivas no trabalho influenciam positivamente nos relacionamentos positivos no trabalho.**

### **3.1.3 Relação entre Relacionamentos Positivos no Trabalho e Significado e Propósito do Trabalho**

Blustein (2006), em seus estudos acerca da psicologia inclusiva do trabalho, afirma que os relacionamentos interpessoais são uma necessidade importante dos indivíduos, o que pode estar associado a três necessidades básicas do trabalho: a necessidade de sobrevivência e poder, a necessidade de socialização, relacionamentos e a necessidade de autodeterminação. Ao abordar a necessidade de socialização nos relacionamentos interpessoais, o significado e propósito estão conectados, visto que, segundo Seligman (2011), de modo incontestável, os seres humanos buscam por sentido e propósito em suas vidas. Isso consiste em servir e pertencer a algo que o ser humano acredite ser maior do que ele mesmo, tais como participar de uma religião, um partido político, uma família, um movimento de escoteiro ou um grupo ecológico. Todas essas atividades estão ligadas ao relacionamento com os outros.

Quando Seligman solicitou que fosse resumido “em duas ou três palavras do que se trata a psicologia positiva, Christopher Peterson, um de seus fundadores, respondeu: – das outras pessoas. Bem poucas coisas positivas são solitárias” (SELIGMAN, 2011, p. 31). Seligman complementa afirmando que sentimentos de orgulho por si próprio em virtude de uma realização, alegria indescritível e gargalhadas soltas – mesmo sem conhecer os detalhes dos motivos – ocorrem em torno de outras pessoas. As outras pessoas são o melhor antídoto para momentos desagradáveis e ruins da vida e a fórmula existente mais confiável para dividir os bons momentos. Essa opinião é reforçada por Morin (2002) ao apontar que os relacionamentos positivos estão relacionados com o significado e propósito no trabalho.

A partir da visão de Blustein (2006), Seligman (2011) e Morin (2002), a presente tese busca testar a terceira hipótese de pesquisa (H<sub>3</sub>) enunciada do seguinte modo:

**H<sub>3</sub>: Relacionamentos positivos no trabalho influenciam positivamente no significado e propósito do trabalho.**

### **3.1.4 Relação entre Realização no Trabalho e Significado e Propósito do Trabalho**

Entende-se que um trabalho que tem sentido é o que realiza, satisfaz e estimula o ser humano para executar suas tarefas (TOLFO; PICCININI, 2007). Um trabalho significativo não se refere pura e simplesmente ao que significa para os indivíduos (significado), mas a como um trabalho é significativo e positivo em termos de valência (significância). A valência positiva do trabalho significativo possui foco orientado no crescimento de propósito (eudaimônico), no prazer (hedônico) (STEGER; DIK; DUFFY, 2012).

Os indivíduos que levam uma vida realizadora geralmente buscam o prazer avidamente e sentem emoção positiva ao vencerem – e vencem em favor de algo maior (significado e propósito) (SELIGMAN, 2011).

A partir dos estudos de Tolfo e Piccinini (2007), Steger, Dik e Duffy (2012) e Seligman (2011), a presente tese busca testar a quarta hipótese (H<sub>4</sub>):

**H<sub>4</sub>: Realização no trabalho influencia positivamente no significado e propósito do trabalho.**

### **3.1.5 Relação entre Realização no Trabalho e Engajamento no Trabalho**

Para Schaufeli, Dijkstra e Vazquez (2013), indivíduos engajados encontram sentido na realização do trabalho. Indivíduos que levam uma vida realizadora frequentemente estão absorvidos pelo que fazem (SELIGMAN, 2011), demonstram altos níveis de energia, identificam-se fortemente com seu trabalho (SCHAUFELI et al., 2002), além de se conectarem às suas atividades (KAHN, 1990).

A partir dos estudos de Seligman (2011), Schaufeli et al. (2002), Kahn (1990) e Schaufeli, Dijkstra e Vazquez (2013), a presente tese busca testar a quinta hipótese (H<sub>5</sub>) apresentada abaixo:

**H<sub>5</sub>: Realização no trabalho influencia positivamente no engajamento no trabalho.**

### **3.1.6 Relação entre Engajamento no Trabalho e Relacionamentos Positivos no Trabalho**

Funcionários engajados, ao realizarem suas atividades, divertem-se e são positivamente motivados. Também valorizam seu tempo livre com a família e os relacionamentos sociais, ou

seja: além de sentir prazer no trabalho também investem tempo em atividades pessoais prazerosas (SCHAUFELI; DIJKSTRA, VAZQUEZ, 2013).

Para Snyder e Lopez (2009), o engajamento ocorre quando os trabalhadores acreditam que suas necessidades estão sendo atendidas, dispõem do que precisam para realizá-las, percebem oportunidade de relacionamentos saudáveis com seus colegas – em quem podem confiar – e têm chances de se aperfeiçoarem e se desenvolverem. Assim, seria de se esperar que os indivíduos com maiores níveis de engajamento no trabalho também apresentassem melhores níveis na avaliação quanto aos relacionamentos no ambiente de trabalho.

A partir dos estudos de Schaufeli, Dijkstra e Vazquez (2013) e Snyder e Lopez (2009), a presente tese busca testar a sexta hipótese ( $H_6$ ) apresentada abaixo:

**$H_6$ : Engajamento no trabalho influencia positivamente nos relacionamentos positivos no trabalho.**

Conforme mencionado na introdução desta seção, na sequência, são apresentadas as nove hipóteses elaboradas a partir da teoria para a relação entre a Escala de Florescimento do Indivíduo no Ambiente de Trabalho (FIW) e o Inventário de Traços de Personalidade.

### **3.1.7 Relação entre Relacionamentos Positivos no Trabalho e Extroversão**

A extroversão é caracterizada pelos relacionamentos interpessoais (DIGMAN, 1996). Representa, ainda, o quanto uma pessoa é comunicativa, ativa e tem facilidade para estabelecer interações sociais dinâmicas (WILT; REVELLE, 2009). Assim, indivíduos que apresentam altas pontuações em extroversão têm maior facilidade no relacionamento com as outras pessoas (COSTA; MCCRAE, 2000) e tendem a ser calorosos e sociáveis. Portanto, pode ser relativamente fácil para eles satisfazerem suas necessidades de relacionamento com os outros (SULEA et al., 2015).

Ainda, visto que as pessoas extrovertidas tendem a ser mais divertidas e energizadas (MCCRAE, COSTA, 2003), elas tendem a ser menos propensas a viverem momentos negativos e se sentirem diminuídas, descontentes, desgastadas e entediadas (BAKKER et al., 2006).

O estudo de Villieux et al. (2016), por exemplo, indica que os traços de personalidade podem afetar diretamente o florescimento psicológico, influenciando tendências para experimentar emoções positivas e negativas. Quanto à extroversão, ela tende a fazer com que as pessoas busquem relações sociais, contribuindo para o seu florescimento psicológico.

Pautando-se nos estudos de Digman (1996), Wilt e Revelle (2009), Costa e McCrae (2000, 2003), Bakker et al. (2006), Sulea et al. (2015) e Villieux et al. (2016), esta tese busca testar a sétima hipótese (H<sub>7</sub>), descrita da seguinte maneira:

**H<sub>7</sub>: Relacionamentos Positivos no Trabalho influenciam positivamente a Extroversão.**

### **3.1.8 Relação entre Relacionamentos Positivos no Trabalho e Afabilidade**

A afabilidade reúne características que descrevem uma tendência do qual atenciosos, amáveis, agradáveis, simpáticos e compreensivos os indivíduos procuram ser com os demais. Indica também os indivíduos que observam a opinião dos outros, são educados e se importam com suas necessidades. Essas pessoas tendem a ser proativas para resolverem os problemas, bem como para expor seu apreço pelos outros (NUNES; HUTZ; GIACOMONI, 2009).

A afabilidade refere-se à extensão do quanto um indivíduo é colaborativo e solidário ao se relacionar com os outros (SULEA et al., 2015; COSTA; McCRAE, 1992). Indivíduos com resultado alto são tão agradáveis quanto a média das pessoas com quem convivem, tendendo a serem simpáticos. São confiantes (mas não são ingênuos) e estão prontos para competir, assim como para cooperar com os outros (PERVIN; JOHN, 2008).

Diante dos estudos de Nunes, Hutz e Giacomoni (2009), Sulea et al., (2015), Costa e McCrae (1992) e Pervin e John (2008), a presente tese busca testar a oitava hipótese (H<sub>8</sub>):

**H<sub>8</sub>: Relacionamentos Positivos no Trabalho influencia positivamente a Afabilidade.**

### **3.1.9 Relação entre Significado e Propósito do Trabalho e Consciência**

A conscienciosidade caracteriza-se como um fator que avalia o quanto a pessoa é focada, tem disposição para atingir suas metas e propósitos, é realizadora e apresenta autocontrole (ROBERTS et al., 2009). Nessa mesma linha de realização, está o significado e propósito, visto que, para Tolfo e Piccinini (2007), um trabalho que tem sentido é aquele que realiza, satisfaz e estimula o ser humano a executar suas tarefas. O que é defendido por Antunes (2000) ao afirmar que, para que o indivíduo tenha uma vida com sentido, ele precisa encontrar o primeiro momento de realização no âmbito do trabalho, por permitir que explore conexões

consideradas decisivas entre o trabalho e a liberdade.

Diante dos resultados apontados pelos autores Roberts et al. (2009), Tolfo e Piccinini (2007) e Antunes (2000), a presente tese busca testar a nona hipótese (H<sub>9</sub>):

**H<sub>9</sub>: Significado e Propósito do Trabalho influencia positivamente a Consciência.**

### **3.1.10 Relação entre Engajamento no Trabalho e Franqueza (Abertura à Experiência)**

A abertura à experiência é caracterizada pela capacidade de o indivíduo demonstrar obediência e cumprir as normas sociais. Geralmente, caracteriza-se por indivíduos decididos, perseverantes, muito criativos e curiosos (WHILER et al., 2017; CANGUSSÚ; FERREIRA, 2015; COSTA; MCCRAE, 2000). Envolve, ainda, características como imaginação, fantasia, abertura a novas experiências, flexibilidade de pensamento, interesses culturais, percepção que o indivíduo tem de sua capacidade (HUTZ et al., 1998), foco na criatividade e curiosidade (COSTA, MCCRAE, 1992), com tendência à procura por novas atividades (COSTA, MCCRAE, 2000).

Indivíduos engajados apresentam elevados resultados organizacionais, tais como a criatividade e a inovação (BAKKER, 2017). Eles tendem a reconhecer, ativar ou criar recursos facilmente (XANTHOPOULOU et al., 2009) e são considerado pela avaliação dos superiores como os trabalhadores mais criativos e com desempenho contextual superior (DEMEROUTI; BAKKER; GEVERS, 2015).

A partir da realização de pesquisa longitudinal e de estudos diários, os estudiosos Xanthopoulou et al. (2009) e Xanthopoulou et al. (2008) identificaram que trabalhadores engajados apresentam altos níveis de autoeficácia, ou seja: eles acreditam que são capazes de atender às demandas que enfrentam em uma ampla gama de contextos (BAKKER; SANZ-VERGEL, 2013).

Diante dos estudos de Wihler et al. (2017), Cangussú e Ferreira (2015), Costa e McCrae (1992, 2000), HUTZ et al. (1998), Bakker (2017), Xanthopoulou et al. (2008, 2009), Bakker, e Sanz-Vergel (2013), entende-se que os trabalhadores que possuem altos níveis de engajamento em seu ambiente de trabalho possuem maior nível de franqueza (abertura à experiência). Assim, a presente tese busca testar a décima hipótese (H<sub>10</sub>) de pesquisa:

**H<sub>10</sub>: Engajamento no Trabalho influencia positivamente a Franqueza (Abertura à Experiência).**

### 3.1.11 Relação entre Emoções Positivas no Trabalho e Extroversão

A extroversão se apresenta como uma dimensão relacionada às emoções positivas e à sociabilidade (COSTA, MCCRAE, 2000), refletindo a extensão em que os indivíduos tendem a se sentir bem consigo mesmos, ser mais afetuosos, sociáveis, assertivos e amistosos (CANGUSSÚ; FERREIRA, 2015; LOPES et al., 2014; NUNES, 2005; SILVA et al., 2007; SISTO; OLIVEIRA, 2007). Os indivíduos extrovertidos são ativos, entusiasmados e propensos a experimentar emoções positivas (SULEA et al., 2015; CANGUSSÚ; FERREIRA, 2015; LOPES et al., 2014; NUNES, 2005; SILVA et al., 2007; SISTO; OLIVEIRA, 2007; MCCRAE; JOHN, 1992).

Aqueles que apresentam altas pontuações em emoções positivas experimentam eventos intensos e frequentes de prazer, consideram-se alegre, entusiasmados e confiantes (WATSON, 2005), avaliam a sua vida como um todo de modo positivo e tendem a relatar maior frequência de emoções positivas do que negativas ao longo de suas vidas (DIENER; DIENER, 1996; ANDREWS; ROBINSON, 1991; THOMAS; DIENER, 1990). Inclusive, Costa e McCrae (1980), a partir de estudo realizado ao longo de cinco anos, concluíram que extroversão é um preditor de afeto positivo.

Pautando-se nos estudos de Cangussú e Ferreira (2015), Lopes et al. (2014), Silva et al. (2007), Sisto e Oliveira (2007), Nunes (2005), Watson (2005), Diener e Diener (1996), McCrae e John (1992), Andrews e Robinson (1991), Thomas e Diener (1990) e Costa e McCrae (1980, 2000), a presente tese busca testar a décima primeira hipótese da pesquisa (H<sub>11</sub>):

**H<sub>11</sub>: Emoções Positivas no Trabalho influenciam positivamente a Extroversão.**

### 3.1.12 Relação entre Emoções Positivas no Trabalho e Franqueza (Abertura à Experiência)

Indivíduos, quando experimentam emoções positivas, são mais dispostos e capazes de buscar caminhos, ações e pensamentos novos (DEMEROUTI; BAKKER; GEVERS, 2015; FREDRICKSON, 2001). No trabalho, as experiências positivas das emoções geralmente estão ligadas a estratégias maiores de processamento de informação, à variedade na perspectiva dos funcionários e à resiliência da própria organização diante de possíveis ameaças (FREDRICKSON; LOSADA, 2005; SUTCLIFFE; VOGUS, 2003).

Indivíduos com altas pontuações em franqueza (abertura à experiência) experimentam

mais estados emocionais positivos e negativos (McCRAE; COSTA, 1991; COSTA; MCCRAE, 1980), possuem forte interesse nas experiências em si, buscam novidade e variedade e demonstram uma notável preferência pela complexidade. Geralmente, têm consciência elevada de seus sentimentos e percepção acima da média em relação às emoções dos outros (PERVIN; JOHN, 2008).

Diante das características apresentadas pelos autores Costa e McCrae (1980), McCrae e Costa (1991), Fredrickson (2001), Sutcliffe e Vogus (2003), Fredrickson e Losada (2005), Pervin e John (2008) e Demerouti, Bakker e Gevers (2015), acredita-se que altos níveis de emoções positivas no trabalho podem influenciar na franqueza (abertura à experiência). Assim, a presente tese busca testar a décima segunda hipótese (H<sub>12</sub>):

**H<sub>12</sub>: Emoções Positivas no Trabalho influenciam positivamente a Franqueza (Abertura à Experiência).**

### **3.1.13 Relação entre Emoções Positivas no Trabalho e Neuroticismo**

As emoções positivas diferem dos traços afetivos, como hostilidade, neuroticismo ou otimismo. Traços afetivos duradouros predisõem os indivíduos a experimentarem certas emoções; portanto, traços afetivos e estados emocionais representam diferentes níveis de análise (ROSENBERG, 1998; FREDRICKSON, 2000a).

Costa e McCrae (1980), em estudo realizado ao longo de um período de cinco anos, concluíram que o neuroticismo um é preditor do afeto negativo. Neuroticismo está relacionado à tendência de um indivíduo experimentar angústia e emoções negativas (COSTA; McCRAE, 1992). Assim, indivíduos que apresentam altos níveis de neuroticismo podem acreditar que seu ambiente de trabalho é ameaçador e, por isso, experimentar emoções negativas e esgotamento (SULEA et al., 2015; LANGELAAN et al., 2006).

Nessas emoções negativas, está o pessimismo que, associado a sintomas depressivos, compromete o bem-estar psicológico, opondo-se às emoções positivas e, conseqüentemente, ao florescimento (SCHEIER; CARVER, 1992). Indivíduos que apresentam alto resultado em neuroticismo são propensos a experimentar um elevado nível de emoções negativas e frequentes episódios de perturbação psicológica. São mal-humorados, excessivamente sensíveis, insatisfeitos com diversos aspectos de suas vidas, geralmente têm baixa autoestima e apresentam ideias e expectativas pouco realistas. São preocupados, geralmente se sentem inseguros consigo mesmo, são ansiosos, apreensivos e propensos a preocupações.

Frequentemente, ficam bravos com os outros (PERVIN; JOHN, 2008).

Diante das evidências apresentadas pelos autores Costa e McCrae (1980, 1992), Rosenberg (1998), Fredrickson (2000a), Langelaan et al. (2006), Pervin e John (2008) e Sulea et al. (2015), altas pontuações em neuroticismo podem estar relacionadas de forma negativa a altas pontuações em emoções positivas no trabalho. Sendo assim, a presente tese busca testar a décima terceira hipótese (H<sub>13</sub>):

**H<sub>13</sub>: Emoções Positivas no Trabalho influenciam negativamente o Neuroticismo.**

### **3.1.14 Relação entre Realização no Trabalho e Consciência**

A consciência é definida por características como responsabilidade e perseverança (COSTA; McCRAE, 1992). Indivíduos conscientes tendem a ter grandes aspirações, concentrar-se nos objetivos que estabeleceram (SULEA et al., 2015; McCRAE; COSTA, 2003) e ser perseverantes a atingir seus objetivos (McCRAE et al., 2000).

Indivíduos com altos níveis de consciência apresentam vidas bem organizadas, batalham para atingir seus objetivos de modo planejado e deliberado, possuindo como característica a alta necessidade de realização. São asseados, bem organizados, pontuais e confiáveis no cumprimento daquilo com o que se comprometem. Colocam os negócios antes do prazer, possuem boa autodisciplina e tendem a desenvolver muitas competências. São indivíduos confiáveis, cuidadosos, perseverantes e trabalhadores (PERVIN; JOHN, 2008).

Pautando-se nos achados de Costa e McCrae (1992), McCrae et al. (2000), McCrae e Costa (2003), Pervin e John (2008) e Sulea et al. (2015), elaborou-se e buscou-se testar, na presente tese, a décima quarta hipótese (H<sub>14</sub>) da pesquisa:

**H<sub>14</sub>: Realização no Trabalho influencia positivamente a Consciência.**

### **3.1.15 Relação entre Realização no Trabalho e Neuroticismo**

Altas pontuações em neuroticismo são características de indivíduos que apresentam estados emocionais negativos, com nível crônico de instabilidade emocional e tendência a encarar o mundo de forma negativa (COSTA; McCRAE, 2000). Já a realização no trabalho tem relação significativa com o bem-estar subjetivo e o florescimento no trabalho (OLIVEIRA-SILVA; SILVA, 2015).

Porém, Fredrickson (2001) infere em seus estudos que justamente as emoções positivas produzem florescimento e auxiliam no equilíbrio geral das emoções de forma momentânea e também a longo prazo. Deixa como mensagem que o cultivo das emoções positivas funciona como um meio para alcançar o crescimento psicológico ligado ao florescimento e melhorar o bem-estar ao longo do tempo, otimizando a saúde e a resiliência psicológica (FREDRICKSON, 2000a).

Levando em consideração os achados de Costa e McCrae (2000), Fredrickson (2000a, 2001) e Oliveira-Silva e Silva (2015), a presente tese busca testar a décima quinta hipótese (H<sub>15</sub>) desta pesquisa:

**H<sub>15</sub>: Realização no Trabalho influencia negativamente o Neuroticismo.**

Após definidas as hipóteses da pesquisa, parte-se para a Caracterização e Delineamento da Pesquisa.

### 3.2 CARACTERIZAÇÃO E DELINEAMENTO DA PESQUISA

De modo geral, este estudo consiste em uma pesquisa exploratório-descritiva, de caráter qualitativo e quantitativo, com o uso de estratégia de levantamento (*Survey*) e *cross-sectional* (corte transversal).

Estudos exploratórios são aqueles que buscam realizar investigações preliminares acerca de um determinado tema. Esse tipo de pesquisa é realizado quando o tema escolhido é pouco explorado, tornando difícil formular hipóteses precisas e operacionalizáveis. Geralmente, a pesquisa exploratória é constituída por ser a primeira etapa de uma investigação mais ampla, exigindo, muitas vezes, esclarecimento e delimitação, revisão de literatura, discussão com especialistas, dentre outros procedimentos sistematizados (GIL, 2008). Neste estudo, entende-se como exploratória a etapa de formação dos itens a partir da abordagem indutiva – visto que os itens foram formados e validados por especialistas no assunto – e por análise estatística adequada.

Seguiu-se também o método dedutivo, o qual forneceu suporte para a definição das dimensões da Escala. Para Hinkin (1998), o desenvolvimento de uma escala a partir do método dedutivo significa que a fundamentação teórica fornece subsídios suficientes para gerar o conjunto inicial de itens. Essa abordagem demanda uma compreensão do fenômeno a ser investigado e uma revisão completa da literatura para que a definição teórica do construto em

análise seja desenvolvida. A definição é, então, usada como um guia para o desenvolvimento de itens (SCHWAB, 1980; HINKIN, 1998).

Uma das principais vantagens da abordagem dedutiva no desenvolvimento de uma escala é que, quando conduzida adequadamente, auxiliará a assegurar a validade de conteúdo da escala (HINKIN, 1998). Para a presente tese, seguiu-se a abordagem dedutiva na definição das dimensões da escala, visto que elas foram baseadas na definição de Seligman (2011).

A partir das dimensões da escala previamente definidas, seguiu-se, para o desenvolvimento/construção dos itens, a abordagem indutiva. Conforme Hinkin (1998), ela é apropriada quando a base conceitual de um construto pode não resultar em dimensões facilmente identificáveis para quais os itens podem ser gerados. Pesquisadores geralmente desenvolvem escalas indutivamente pedindo a uma amostra de entrevistados, descrições de seus sentimentos sobre suas organizações ou de algum aspecto do comportamento. Agrupam e categorizam as respostas e, posteriormente, com o uso de alguma técnica de concordância, utilizam juízes para validação. A partir dessas respostas categorizadas, os itens são derivados para análise fatorial subsequente.

Justifica-se a abordagem indutiva para formação dos itens porque não há amparo, na literatura existente sobre Florescimento do Indivíduo no Ambiente de Trabalho, que resulte em itens facilmente identificáveis. Assim, para a construção dos itens, foi utilizada a percepção de cinco especialistas sobre o assunto. Na sequência, a validação de conteúdo foi realizada a partir da técnica Delphi com 11 especialistas. Em complemento, Hinkin (1998) afirma que essa abordagem pode ser muito útil na condução de uma pesquisa exploratória, ou seja, quando é difícil gerar itens que representem um determinado construto.

A pesquisa também é caracterizada como descritiva já que, este tipo é apropriado quando os objetivos de um determinado estudo buscam identificar relações entre variáveis (HAIR Jr. et al., 2009). A abordagem da pesquisa é qualitativa e quantitativa. O estudo de abordagem qualitativa, conforme Sampieri et al (2013) tem como marco inicial a realidade a ser descoberta, buscando entender o contexto e o ponto de vista do público-alvo. Para este estudo, entende-se que há abordagem descritiva nas etapas de desenvolvimento dos itens, e de validade de conteúdo.

Ademais, há a etapa de abordagem quantitativa, na qual se busca quantificar ou mensurar as variáveis analisadas, utilizando, de modo intensivo, modelos matemáticos e estatísticos e apresentando os resultados como um conjunto de gráficos, quadros ou tabelas (CASARIN; CASARIN, 2012). A abordagem quantitativa ocorre nas seguintes etapas: Validade de Face (pré-teste), perfil sociodemográfico, Validade de Construto, confirmação da

FIW-R pela MEE, nível de Florescimento do Indivíduo no Ambiente de Trabalho, Validade de Critério e Traços de Personalidade Predominantes na Amostra.

A etapa de coleta de dados com a população-alvo do estudo foi realizada a partir de levantamento (*Survey*), o que permitiu efetuar uma sondagem de opinião do grupo pesquisado sobre o assunto em foco. Desse modo, “as pesquisas deste tipo caracterizam-se pela interrogação direta das pessoas cujo comportamento deseja conhecer” (GIL, 2002, p. 50). O procedimento se dá, essencialmente, pela solicitação de informações a um determinado grupo expressivo de pessoas acerca do problema em estudo. Posteriormente, com o uso de análise quantitativa, obtêm-se as conclusões que correspondem aos dados coletados na pesquisa (GIL, 2002).

Segundo Sampieri, Collado e Lucio (2006), uma *Survey* pode ser realizada levando em consideração o número de momentos no tempo em que haverá a coleta dos dados: o *cross-sectional* (corte transversal) ocorre num determinado momento, buscando descrever e analisar o estado de uma ou mais variáveis, não permitindo uma análise ao longo do tempo. Já o corte longitudinal ocorre em períodos ou pontos bem específicos, buscando avaliar a evolução ou as mudanças ocorridas. Desse modo, a presente tese é do tipo *Survey cross-sectional*, ou seja: foi realizada uma coleta de dados a partir de um corte transversal em um único ponto de tempo, tendo, assim, um recorte do momento em que o fenômeno foi investigado.

### 3.3 AMBIENTE DE PESQUISA

O ambiente da pesquisa de levantamento (*Survey*) foi o contexto de trabalho de uma empresa industrial do setor metalmeccânico de grande porte, a Bruning Tecnometal Ltda, situada na região noroeste do Estado do Rio Grande do Sul. A empresa atua nos segmentos agrícola, rodoviário, automotivo e de construção, na fabricação de peças e conjuntos metálicos. Possui certificação ISSO 9001, IATF/16949, ISSO 14001, sistema de gestão integrado com base na OHSAS 18001/2007.

Os principais clientes da Bruning são as empresas Volkswagen, MAN, Iveco, Volvo, DAF, Mercedes-Benz, Metalsa, AGCO, CNH Industrial, GM, Scania, Renault Trucks, Continental, Benteler makes it happen, DANA, Caterpillar e John Deere.

### 3.3.1 População e Amostra

Visto que houve coleta de dados nas etapas de Desenvolvimento dos Itens, Validade de Conteúdo, Validade de Face e Levantamento, especifica-se, na Figura 13, a amostra em cada etapa.

Figura 13 – Amostra em cada etapa de coleta de dados



Fonte: Elaborado pela autora.

A partir da Figura 13, percebe-se que se envolveram na pesquisa: 5 especialistas, na fase de construção dos itens da escala; 11 especialistas, na validação de conteúdo dos itens; 21 trabalhadores da Bruning, na fase de Validade de Face (pré-teste); e 349 trabalhadores, na coleta final.

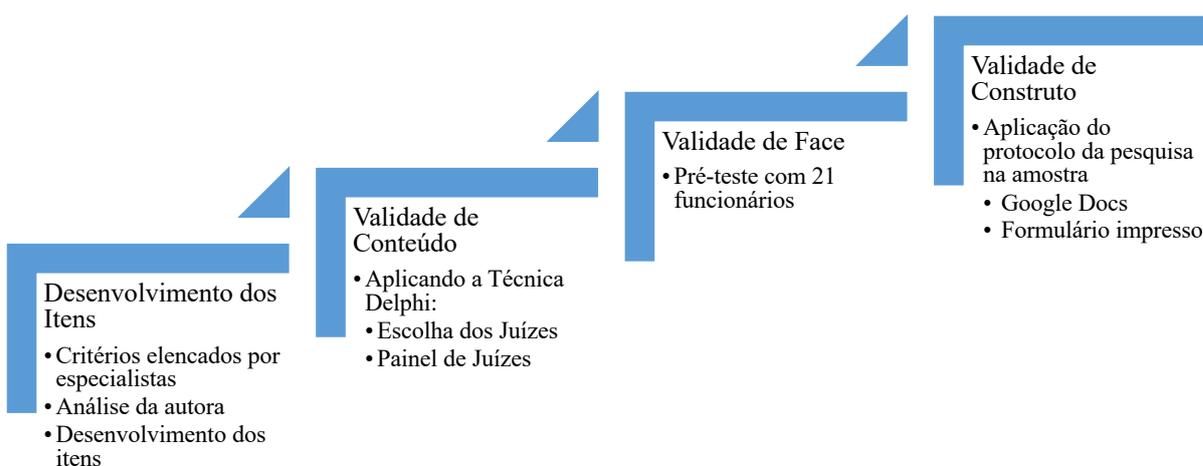
Ou seja, a amostra desta pesquisa para a fase de levantamento contou com 349 trabalhadores respondentes, sendo que a população compreendeu 2.356 (dois mil trezentos e cinquenta e seis) funcionários (dados fornecidos pelo RH da empresa em novembro de 2019) que compõem o quadro da referida empresa.

A amostra deste estudo pode ser considerada não probabilística por conveniência, visto que não se teve acesso direto aos trabalhadores. Assim, contou-se com a participação voluntária e sigilosa dos respondentes.

### 3.3.2 Técnica de Coleta de Dados

A coleta de dados ocorreu em quatro etapas da pesquisa, a saber: Desenvolvimento dos Itens, Validade de Conteúdo, Validade de Face, Validade de Construto. Na Figura 14, é possível visualizar uma representação das etapas de coleta de dados desta pesquisa.

Figura 14 – Representação das etapas de coleta de dados da pesquisa



Fonte: A autora (2020)

Na primeira etapa, os itens foram desenvolvidos a partir de critérios elencados por cinco especialistas, agrupados e transformados em afirmativas pela autora desta tese. Na sequência, a segunda etapa contemplou a validação de conteúdo dos itens criados pela autora, tendo sido realizada em 3 rodadas (rodada 1, rodada 2 e consenso). A terceira etapa contemplou o pré-teste da escala, aplicado presencialmente na empresa a 21 funcionários. É importante ressaltar que essas três primeiras etapas de Coleta de Dados estão melhor detalhadas no item 3.4 desta tese (Procedimentos de Análise dos Dados).

A etapa de Validade de Construto ocorreu entre os dias 12 de novembro e 13 de dezembro de 2019, basicamente subdividida em duas etapas. A primeira etapa da Validade de Construto iniciou no dia 12 de novembro, tendo sido enviado, a todos os funcionários, o link de acesso ao formulário eletrônico do Google Docs juntamente com as instruções. Essa etapa foi viabilizada pelo responsável pela pesquisa na empresa, via comunicado interno, com período de respostas até 09 de dezembro de 2019.

Porém, mesmo com o envio de diversos comunicados internos, essa ação resultou em apenas 116 respostas. Assim, foi necessário realizar uma segunda etapa, dessa vez com o

protocolo impresso. No dia 10 de dezembro, foram distribuídos aproximadamente 250 questionários aos supervisores da fábrica. A pesquisadora foi até a empresa no dia 12/12/2019 e recebeu respondidos 129 questionários. Nesse mesmo dia (12/12/2019), a pesquisadora, em um miniauditório de treinamentos da fábrica, aplicou, presencialmente, 44 questionários a um grupo de funcionários que compõe o setor de produção de tanques. Na mesma oportunidade, foram distribuídos, juntamente com o responsável pela pesquisa na empresa, mais 300 questionários, sendo recolhidos, no dia 14/12/2019, 64 questionários devidamente respondidos.

Desse modo, obteve-se a devolução de 353 questionários, sendo que 4 foram descartados por estarem incompletos ou rasurados. Assim, restaram 349 devidamente respondidos, os quais foram considerados válidos para a pesquisa.

### 3.3.3 Aplicação do protocolo de pesquisa

Conforme detalhado no item anterior, a aplicação do protocolo ocorreu no período compreendido entre 12 de novembro e 13 de dezembro de 2019. Nos dias 23/09/2019 e 31/10/2019, houve dois encontros presenciais com o responsável pelo RH e contato com terceiros da empresa através de contato com terceiros. Nessas ocasiões, apresentada a proposta da pesquisa e combinado como seria a coleta de dados propriamente dita.

A coleta da dados ocorreu via formulário do Google Docs encaminhado por e-mail, pela própria empresa, aos funcionários e via questionário impresso entregue aos funcionários pelos seus supervisores. Foi utilizado um protocolo de pesquisa composto de três partes: Parte I – Escala de Florescimento do Indivíduo no Ambiente de Trabalho (FIW), elaborada nesta tese; Parte II – Escala de Traços da Personalidade, de John, Donahue e Kentle (1991); e Parte III – Perfil sociodemográfico e ocupacional. As três partes são apresentados no Quadro 14.

Quadro 14 – Representação do protocolo de pesquisa

PARTE	ITENS	MENSURA
I - Escala de Florescimento do Indivíduo no Ambiente de Trabalho (FIW), elaborada nesta tese	1 a 57	Identificar o nível de Florescimento de cada indivíduo em relação ao seu ambiente de trabalho
II - Traços de Personalidade, de John, Donahue e Kentle (1991)	1 a 44	Identificar os Traços de Personalidade predominantes
III - Perfil sociodemográfico e ocupacional	1 a 9	Visa caracterizar o perfil da amostra
<b>Total: 110 itens</b>		

Fonte: Elaborado pela autora.

Na Parte I do protocolo, foi utilizada a Escala de Florescimento do Indivíduo no Ambiente de Trabalho (FIW), desenvolvida e validada nesta tese de doutorado, composta por 57 itens divididos em cinco dimensões à saber: Emoções Positivas no Trabalho, Engajamento no Trabalho, Relacionamentos Positivos no Trabalho, Significado e Propósito do Trabalho e Realização no Trabalho.

Na Parte II, foi aplicado o questionário de Traços da Personalidade, o *Big Five Inventory* (BFI), de John, Donahue e Kentle (1991), adaptado para o contexto brasileiro por Gouveia et al. (2001), com 44 itens, divididos em cinco fatores: Abertura à experiência (Franqueza), Conscienciosidade, Extroversão, Amabilidade e Neuroticismo. O BFI foi construído para permitir uma avaliação flexível e eficiente dos cinco fatores dos traços da personalidade quando não há necessidade de avaliação mais diferenciada de facetas individuais. Os itens que o compõe são curtos, evitando frases complexas, mantendo as vantagens de brevidade e simplicidade, evitando algumas ambiguidades ou múltiplos significados. Ressalta-se que as questões em negrito dispostas no questionário anexo a esta tese indicam escalas invertidas.

O BFI já foi validado em 56 nações. Especificamente na América do Sul, encontram-se os seguintes índices de precisão: 0,70 (Extroversão), 0,67 (Amabilidade), 0,74 (Neuroticismo), 0,79 (Abertura à Experiência) e 0,76 (Consciência).

A Parte III do protocolo contemplou a caracterização da amostra, com os seguintes itens: sexo, idade, estado civil, número de filhos, renda mensal, escolaridade, grupo ocupacional em que trabalha atualmente, tempo de trabalho na empresa e se possui outra atividade de trabalho remunerada – se nesse item a resposta for sim, deve ser esclarecido o motivo e a quantidade de horas semanais. As partes I, II e III constam, na íntegra, no Apêndice A desta tese. Após a coleta dos dados, seguiram-se os procedimentos de análise.

### 3.4 PROCEDIMENTOS DE ANÁLISE DOS DADOS

Os procedimentos de análise dos dados é apresentado no Quadro 15 a partir das etapas constituintes desta tese.

Quadro 15 – Resumo dos procedimentos de análise dos dados

ETAPAS DA PESQUISA	ANÁLISE DE DADOS/ PROCEDIMENTOS
Mapeamento Sistemático de Literatura	- Protocolo de Tranfield, Denyer e Smart (2003) - Busca nas bases de periódicos <i>Web of Science</i> e <i>Scopus</i> . - Tratamento bibliométrico do corpus textual.
Desenvolvimento dos Itens	- Compilação dos resultados pela autora. - Desenvolvimento dos itens.
Validade de Conteúdo	Compilação dos resultados pela autora.
Validade de Face	Análise Fatorial Exploratória com o uso do <i>Software</i> SPSS versão 26.
Perfil Sociodemográfico	Análise de frequência com o uso do <i>Software</i> SAS versão 9.
Validade de Construto	Modelagem de Equações Estruturais (MEE) pelo SmartPLS.
Modelo Reduzido da Escala	Análise dos índices de precisão (Alpha de Cronbach) .
Confirmação da FIW-R pela MEE	Modelagem de Equações Estruturais (MEE) pelo SmartPLS.
Nível de Florescimento do Indivíduo no Ambiente de Trabalho	- <i>Software</i> SAS versão 9. - Medidas descritivas (Média, Desvio Padrão, Alpha de Cronbach). - Frequência e Tabelas Cruzadas. - Padronização de Escalas: Classificação por Dimensão e Geral.
Validade de Critério	Modelagem de Equações Estruturais (MEE) pelo SmartPLS.
Traços de Personalidade predominantes na amostra	<i>Software</i> SAS versão 9. - Medidas descritivas (Frequência, Média, Desvio Padrão, Alpha de Cronbach). - Padronização de Escalas: Classificação por Dimensão e Geral.

Fonte: Elaborado pela autora.

Para realizar o Mapeamento Sistemático de Literatura (2.4), foram utilizados o protocolo de Tranfield, Denyer e Smart (2003) e artigos publicados no período de 1997 a 2019, resultando em um *corpus* textual de 126 artigos. Para a etapa de Análise do Perfil Sociodemográfico da Amostra, utilizou-se o *Software* SAS Versão 9, organizando os resultados em tabelas a partir da frequência.

Na etapa que contemplou a formação do modelo reduzido da FIW-R (4.4), optou-se por manter os quatro itens por dimensão com a maior carga fatorial (Alpha de Cronbach), respeitando a estrutura de cinco dimensões. Assim, a Escala Reduzida ficou composta por 20 itens.

A identificação do nível de Florescimento do Indivíduo no Ambiente de Trabalho (4.5) e dos Traços de Personalidade predominantes na amostra (4.7) foi realizada com o uso do *Software* SAS versão 9, resultando em medidas descritivas (média, desvio padrão e Alpha de Cronbach), tabelas de frequência e tabelas cruzadas. Ainda, foi utilizada a técnica de padronização de escalas proposta por Lopes (2018), a fim de classificar o grau ou o nível de florescimento dos indivíduos no ambiente de trabalho, classificando e adaptando conforme as dimensões da FIW.

Para Lopes (2018), a padronização de escores é obtida pela seguinte operação matemática: somam-se os valores válidos subtraídos da menor soma possível; o resultado é dividido pela maior soma possível subtraído da menor soma possível e multiplicado por 10 ou por 100 (valor em percentual). O cálculo do Escore Padronizado (EPi) é representado a partir da seguinte fórmula:

$$Ep_i = 100 * \frac{(SOMA - MÍNIMO)}{(MÁXIMO - MÍNIMO)},$$

onde:

EPi = escore padronizado para a dimensão i;  
 SOMA = soma dos escores válidos na dimensão i;  
 MÍNIMO = menor valor possível e pontuado na dimensão i;  
 MÁXIMO = maior valor possível e pontuado na dimensão i.

De acordo com Lopes (2018), para calcular a média de uma escala *Likert*, é necessário esclarecer o nível atingido em cada conjunto de itens. A padronização desses escores permite a qualificação da soma dos resultados em medidas classificatórias, podendo ser transformados em três categorias: Baixa; Moderada e/ou Média e/ou Intermediária; Alta. A partir dessa definição, optou-se, nesta tese, pela definição de: Baixo, Moderado e Alto.

O procedimento de análise dos dados nas etapas de Desenvolvimento dos Itens, Validade de Conteúdo e Validade de Face são descritos nos itens 3.4.1, 3.4.2 e 3.4.3. Já a Validade de Construto, a Confirmação da FIW-R pela MEE e a Validade de Critério estão descritas no item 3.4.4.

### **3.4.1 Desenvolvimento dos Itens**

Para a elaboração dos itens, optou-se pela utilização do conhecimento de especialistas no assunto. Assim, esta etapa contou com a participação da autora da tese, além de quatro especialistas sobre o assunto, os quais foram escolhidos intencionalmente devido aos seus conhecimentos teóricos e práticos e por terem aceitado participar. Um breve perfil e os principais motivos da escolha desses especialistas são apresentados no Quadro 16.

Quadro 16 – Perfil dos Especialistas que Participaram do Desenvolvimento dos Itens

Especialista	Formação	Por que foi escolhido(a)
1 (E1)	- Doutoranda em Administração. - Especialista em gestão de pessoas e desenvolvimento de talentos. - Coaching.	- Conhecimento teórico. - Autora/coautora de artigos sobre florescimento. - Experiência prática.
2 (E2)	- Mestre. - Especialista em gestão de pessoas. - Coaching.	- Conhecimento teórico. - Experiência prática (treinamentos, palestras, consultoria, cursos, aulas de graduação e especialização).
3 (E3)	- Mestre. - Especialista em gestão de pessoas.	- Conhecimento teórico. - Assunto principal da dissertação de mestrado. - Autora/coautora de artigos sobre florescimento. - Experiência prática.
4 (E4)	- Doutor. - Especialização em Estatística e Modelagem Quantitativa.	- Coordenador grupo de pesquisas em comportamento inovador, estresse e trabalho. - Autor/coautor de artigos sobre florescimento. - Orientador de tese no assunto.
5 (E5)	- Doutora. - Investigadora em Neurociência.	- Conhecimento teórico e prático. - Experiência prática internacional em Neurociência.

Fonte: Elaborado pela autora.

Para compor o grupo de especialistas, adotou-se o seguinte critério de escolha: o especialista, além de ter conhecimento teórico e/ou prático em assuntos relacionados ao florescimento, deve ter, pelo menos, o título de mestre na área de ciências sociais aplicadas. Essa etapa ocorreu durante o mês de junho de 2019 e, devido ao fato de os especialistas se encontrarem geograficamente distantes, optou-se pela utilização dos meios digitais disponíveis. Nesse caso, o questionário – com seis questões não estruturadas (abertas) – foi enviado por e-mail, objetivando identificar quais os critérios eram considerados por cada um dos especialistas para cada dimensão.

É importante ressaltar que a autora da tese, como participante da etapa, elencou os critérios que considera relevantes antes de receber as respostas dos demais especialistas. De posse de todos os critérios, eles foram agrupadas por dimensão, buscando identificar as similaridades de respostas. A prioridade para permanência do critério para a geração do item foi ao menos dois especialistas tê-lo elencado. Houve critérios que foram citados apenas por um dos especialistas, os quais foram comparados com a teoria sobre o assunto. Os que foram considerados relevantes permaneceram. A quantidade de critérios listados e os itens gerados são apresentados no Quadro 17.

Quadro 17 – Critérios e Itens Formados

<b>Dimensão</b>	<b>Quant. critérios</b>	<b>Critérios comuns</b>	<b>N. de itens formados</b>
1. Emoções Positivas no Trabalho	35	6	20
2. Engajamento no Trabalho	29	5	16
3. Relacionamentos Positivos no Trabalho	29	10	19
4. Significado e Propósito do Trabalho	19	1	13
5. Realização no Trabalho	20	3	17
<b>TOTAL</b>	<b>132</b>	<b>25</b>	<b>85</b>

Fonte: A autora (2020)

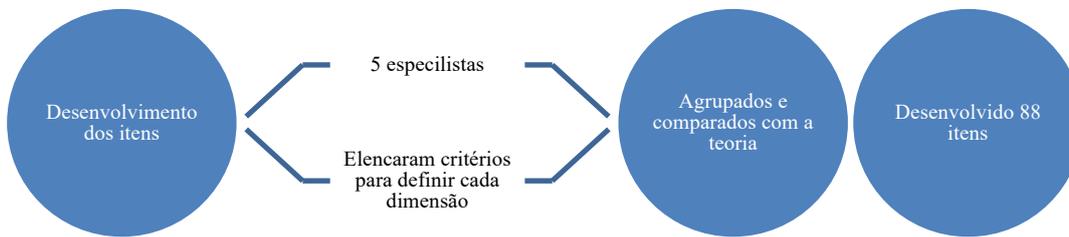
No total, foram listados 132 critérios, permanecendo 25, a partir dos quais foram desenvolvidos 85 itens, a saber: 20 para a dimensão Emoções Positivas no Trabalho; 16 itens para a dimensão Engajamento no Trabalho; 19 itens na dimensão Relacionamentos Positivos no Trabalho; 13 itens para a dimensão Significado e Propósito do Trabalho; e 17 itens para a dimensão Realização no Trabalho. Os itens e suas respectivas dimensões estão apresentados no Apêndice B (Itens Elencados pelos Especialistas na Etapa 1).

Quanto ao número ideal de itens para uma escala ou por dimensão, Hinkin (1998) aponta que não há consenso entre os estudiosos nem regras rígidas a respeito, mas orienta que, em qualquer escala, deve haver um número mínimo de itens que atendam adequadamente ao domínio de interesse. O autor sugere de quatro a seis itens por construto/dimensão, prevendo que aproximadamente a metade dos itens criados não permanecerão na versão final. Assim, é necessário gerar em um instrumento de pesquisa com pelo menos o dobro de itens necessários à escala final.

Os autores Hair Jr. et al. (2009) também afirmam que esse assunto é um dilema, considerando que alguns pesquisadores preferem um número grande de itens na tentativa de explorar por completo a dimensão e maximizar a confiabilidade. Outros, mais comedidos, utilizam um menor número de itens a fim de representar adequadamente a dimensão. De modo geral, os autores advertem que um número maior de itens não necessariamente seja melhor e recomendam o uso de, pelo menos, três ou quatro itens por dimensão.

Considerando as observações dos autores e entendendo que não há consenso sobre o número ideal de itens para a formação de uma escala, o desenvolvimento dos itens desta escala seguiu o entendimento e o conhecimento dos especialistas no assunto. A Figura 15 apresenta um breve resumo do desenvolvimento dos itens.

Figura 15 – Resumo da etapa de Desenvolvimento dos Itens



Fonte: Elaborado pela autora.

Note que a Figura 15 representa um resumo da primeira etapa, a qual contemplou o desenvolvimento dos 88 itens que constituem as 5 dimensões, formando um modelo prévio de escala e subsidiando a etapa 2, a qual contempla a validade de conteúdo a partir da aplicação da técnica Delphi.

Os 88 itens desenvolvidos foram escritos com afirmações positivas, voltadas para o indivíduo refletir sobre suas relações no ambiente de trabalho. Desenvolvidos os itens, foi estruturado um formulário para envio ao painel de especialistas na busca por consenso de opiniões entre os participantes.

### 3.4.2 Validade de Conteúdo

Desenvolvidos os itens por dimensão na primeira etapa, esta etapa busca assegurar a validade de conteúdo dos itens que formaram a versão prévia da escala a partir da aplicação da técnica Delphi. A validade de conteúdo é “a avaliação do grau de correspondência entre os itens selecionados para constituir uma escala múltipla e sua definição conceitual” (HAIR Jr. et al., 2009, p. 102).

Para Coluci, Alexandre e Milani (2015), a validade de conteúdo ajuda a definir os itens que permanecerão na escala ou deverão ser incluídos nela. A validade de conteúdo se faz fundamental no processo de desenvolvimento de novas escalas, visto que representa o início de mecanismos de associação de conceitos abstratos com indicadores observáveis e mensuráveis (COLUCI, ALEXANDRE, MILANI, 2015; STREINER, NORMAN, 2008; SIRECI, 1998).

Para a realização dessa tarefa, é preciso contar com especialistas, os quais avaliarão em que medida os indicadores capturam os principais aspectos que envolvem o construto (HAIR Jr. et al., 2014), definindo os itens que permanecerão. A análise deve ser realizada por juízes especialistas no assunto, os quais devem julgar os domínios e os itens criados e avaliar se eles

são abrangentes (COLUCI, ALEXANDRE, MILANI, 2015). Nessa rodada, deve ser realizada a sugestão de inclusão ou exclusão de itens (COLUCI, ALEXANDRE, MILANI, 2015; RUBIO et al., 2003).

Para realizar essa tarefa, optou-se pela utilização da técnica Delphi, a qual é discutida de maneira pormenorizada a seguir.

### **a) Aplicando a Técnica Delphi**

A técnica Delphi é utilizada para garantir a validade de conteúdo e a precisão do instrumento. Ela foi criada em 1948 e seu uso é recomendado para a obtenção de consenso confiável de opinião – a partir de um grupo de painelistas – sobre um determinado questionário com feedback controlado (HASSON; KEENEY, 2011). Assim, o Delphi é compreendido como uma técnica sistemática e cientificamente válida para a coleta de opinião de especialistas a partir de um tema definido (DALKEY, 1969).

A técnica Delphi utiliza o questionário interativo que circula repetidas vezes por um grupo de especialistas no assunto, formando um painel de juízes especialistas e tendo como premissa a preservação do anonimato dos participantes e das respostas, visto que os especialistas não se encontram (ROZADOS, 2015).

A cada nova rodada, as perguntas do questionário inicial são repetidas, contendo as informações e os dados coletados nas respostas do questionário anterior. Isso é repetido até o consenso (ROZADOS, 2015). A sucessão contínua de rodadas oportuniza que sejam revistas e julgadas as adequações da escala (HASSON; KEENEY, 2011) na busca de um consenso, e não do acordo entre especialistas. Caracteriza-se, assim, como uma pesquisa multidisciplinar rigorosa (CORTÉS-REYES, 2012).

Em linhas gerais, a técnica Delphi pode ser resumida da seguinte maneira: ela inicia com a definição do problema e do objeto da pesquisa. Na sequência, são escolhidos os especialistas sobre o assunto, que, de modo voluntário, aceitam participar da pesquisa. Em seguida, são preparados os questionários e distribuídos aos especialistas para que se obtenha o parecer com base em sua experiência e seu conhecimento. Retornando aos questionários, as respostas são analisadas e busca-se o consenso da maior parte dos especialistas, podendo haver duas situações nesse momento: (i) haver consenso (concordância) entre os especialistas a partir da compilação de respostas e da apresentação dos resultados finais do estudo; ou (ii) haver divergência entre as respostas dos especialistas, o que motiva a preparação do próximo questionário, com os pontos divergentes (2º rodada), e seu encaminhamento aos especialistas,

buscando a obtenção do consenso. Assim, sucessivamente, busca-se, a partir de rodadas de questionários com os especialistas, obter o consenso em relação ao assunto tratado (MUNARETTO; CORRÊA; CUNHA, 2013).

Quanto ao número de rodadas necessárias não há consenso; porém, Silva e Tanaka (1999) propõem um limite no número de rodadas de execução. Assim, considera-se ideal a realização de 2 a 4 ciclos para a busca do consenso. Para Wright e Giovinnazzo (2000, p. 58), “no mínimo duas são necessárias para caracterizar o processo Delphi, sendo raros os exemplos de estudos com mais de três rodadas de questionários”. O consenso significa o nível atingido na última etapa realizada, geralmente em um ponto de corte previamente definido pelo pesquisador.

O Quadro 18 apresenta um breve resumo das etapas realizadas nesta pesquisa a partir da técnica Delphi para garantir a validade de conteúdo dos itens da escala.

Quadro 18 – Resumo das Etapas da Técnica Delphi para Validade de Conteúdo

ATIVIDADE	ESPECIALISTAS	AUTORA	PERÍODO
Escolha dos Especialistas.	Todos os convidados concordaram em participar.	- Identificar os especialistas. - Convidar os especialistas.	Junho e Julho/2019
Rodada 1	- Avaliam marcando concordo ou discordo em cada item definido para cada dimensão. - Justificam os desacordos e fazem sugestões.	- Compila concordâncias e discordâncias, avaliando as convergências e divergências - Elabora relatório compilando as respostas e comentários dos especialistas	De 19/08 a 09/09/2019
Rodada 2	- Enviado o mesmo questionário anterior acompanhado do relatório com os comentários apontados pelo painel de especialistas na primeira rodada. - Os especialistas revisam suas posições e tornam a preencher o questionário a partir do feedback recebido. - Avaliam cada item individualmente, a exemplo da Rodada 1.	- Compila concordâncias e discordâncias, avaliando as convergências e as divergências. - Elabora relatório compilando as respostas e os comentários dos especialistas. - Elabora a Escala final no formato a ser aplicado aos respondentes.	De 13/09 a 23/09/2019
Rodada de Consenso	- Recebem o relatório da Rodada 2. - Avaliam a escala em relação ao título; instrução aos respondentes; escores e formato geral.	- Compila todas as respostas. - Faz as alterações necessárias. - Prepara a Escala para o Pré-teste.	De 07/09 a 18/10/2019

Fonte: A autora (2020)

A partir do Quadro 18, é possível perceber que a validação de conteúdo da escala contempla três rodadas de avaliação pelos especialistas.

## **b) A Escolha dos Juízes - Especialistas**

Em virtude da necessidade de juízes com conhecimento para julgar os itens, o processo de escolha da amostra foi intencional e/ou por conveniência por parte da autora da tese, poisos escolhidos realizaram orientações de dissertações/teses, produções científicas e/ou são membros ou coordenadores de grupo de pesquisas. Tais constatações foram feitas a partir de consulta realizada a partir dos currículos existentes na base de dados do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico (CNPq).

Visto que não há disponibilidade de um número expressivo de especialistas no meio acadêmico brasileiro acerca do tema florescimento, buscou-se a indicação de profissionais que atuam como Coach (J8 e J10) com abordagens práticas ligadas ao tema e/ou suas dimensões. Foi utilizada a Técnica de Coleta do tipo Bola de Neve (indicações dos próprios especialistas) para localizar o maior número possível de pesquisadores e especialistas sobre o tema.

No que se refere à quantidade de especialistas envolvidos na técnica Delphi, Munaretto, Corrêa e Cunha (2013) afirmam que ela pode ter efeito direto nas ideias a serem elencadas na geração de informações e na quantidade de informações com que o pesquisador pretende trabalhar (HASSON; KEENEY; MCKENNA, 2000). No entanto, não há um consenso quanto ao número ideal de especialistas participantes em um grupo Delphi, visto que depende do escopo e contexto da pesquisa (VERGARA, 2008) e de fatores extrínsecos ao pesquisador, tais como a disponibilidade de especialistas para participarem de todas as etapas (MUNARETTO; CORRÊA; CUNHA, 2013).

Assim, durante os meses de junho e julho de 2019, foram identificados e selecionados 26 especialistas. Todos foram convidados via e-mail para participarem do painel de juízes, dos quais 14 responderam e aceitaram. Porém, iniciando as etapas, somente 11 efetivamente participaram respondendo aos formulários enviados. É importante observar que os especialistas que participaram da etapa de desenvolvimento dos itens (E2, E3 e E5) também fizeram parte desta etapa.

Visto que a técnica Delphi preconiza a não identificação dos especialistas, eles são apresentados apenas de forma subjetiva, sendo que a descrição de suas formações foi indicada por cada participante. O resumo do perfil de cada juiz é apresentado no Quadro 19.

Quadro 19 – Perfil dos juízes que participaram da Validação de Conteúdo

Especialista	Formação
J1	Doutoranda e Mestra em Administração, ambos na linha de Pesquisa Gestão de Pessoas e Comportamento Organizacional (PPGA/UFSM). Desde 2014, atua como pesquisadora no Grupo de Pesquisa Comportamento, Estresse e Trabalho – GPCET/UFSM, com temáticas relacionadas à psicologia positiva.
J2	Doutoranda em Neurociências – Faculdade de Medicina – Universidade de Salamanca INCyL – USAL – Espanha. Possui experiência na área de Neurociências, Saúde Pública, Planejamento em Saúde, Epidemiologia, Odontologia, Cooperação Internacional, atuando nos seguintes temas: Neurociência, Saúde Pública, Epidemiologia, Odontologia Integral, Saúde Mental, TICs e Inovação.
J3	Administradora, especialista em Gestão de Pessoas, Mestre em Desenvolvimento. Atua como trainer em Formações em Coaching e Mentoring com ênfase em Life e Espiritual Coaching. 2000 horas de voos em processos de Coaching. Estudiosa da Psicologia Positiva.
J4	Professora do curso de Administração de Empresas da Facamp e doutoranda no PPG em Psicologia na PUC Campinas. Interesse de pesquisa: psicologia organizacional positiva, engajamento no trabalho, redesenho do trabalho. Atuou na área de Recursos Humanos em empresa multinacional.
J5	Doutorando em Administração (UFSM), tendo pesquisas com foco em temas como o bem-estar subjetivo, psicológico, social e no contexto laboral.
J6	Especialização em Psicologia Positiva (UFRGS). O movimento da psicologia positiva fez parte da pesquisa de mestrado, na qual as forças de caráter e o engajamento no trabalho de docentes de ensino superior no Brasil foram mensurados.
J7	Mestre em Desenvolvimento Regional (UNIJUI), especialista em Gestão de Pessoas, Bacharel em Administração. Pesquisadora do Grupo de Pesquisas em Comportamento Inovador, Estresse e Trabalho (GPCET- PPGA/UFSM). Experiência em pesquisas ligadas ao tema.
J8	Mestrando de Mestrado Profissional em Administração, Pós Graduado em Gestão de Pessoas e Coaching, Master Coach e Master Practitioner em PNL. Cargo de Liderança e Desenvolvimento de Equipes em empresa do Agronegócio e treinamentos corporativos nas mesmas áreas.
J9	Doutora em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações; professora do Curso de Graduação e de Programa de Pós-Graduação Administração; atua como pesquisadora do Grupo de Pesquisas em Gestão de Pessoas. O interesse de pesquisa inclui os seguintes temas: práticas de gestão de pessoas em organizações públicas; impactos de novos modelos e ferramentas de gestão no setor público, qualidade de vida e bem-estar no trabalho; cultura organizacional, valores organizacionais e pessoais; motivação para o serviço público. Experiência em desenvolvimento de novos modelos de mensuração.
J10	Professor e facilitador em treinamentos de liderança e mudanças de comportamento. Mestre em Memória Social e Bens Culturais. Coach, Trainer em Programação Neurolinguística e Analista Corporal e Comportamental.
J11	Consultora em Projetos de Desenvolvimento de Liderança; Professora Universitária nos cursos de Administração e Direito. Doutoranda em Psicologia, Mestre em Administração, Especialista em Direito do Trabalho e Bacharel em Administração e em Direito. Pesquisadora no Programa de Pós-graduação em Engenharia e Gestão do Conhecimento e do Laboratório de Processos de Aprendizagem, Conhecimento e Gestão em Organizações e Trabalho do Programa de Pós-graduação em Psicologia, nos temas relacionados a Liderança, Modelos Mentais e Desenvolvimento Humano nas Organizações.

Fonte: Elaborado pela autora.

O foco da escolha foi a busca por múltiplos olhares e experiências de pesquisadores e especialistas no assunto e em assuntos relacionados espalhados pelo Brasil. Conforme apresentado no Quadro 19, é possível perceber que suas formações e experiências são diversas, estando ligadas à administração, à psicologia, ao *coaching*, ao desenvolvimento, à gestão de

pessoas e à psicologia. Porém, o que há em comum entre todos os especialistas é o fato de se interessarem pela pesquisa ou pela prática de temas ligados à psicologia positiva – em especial, ligados ao florescimento e/ou às dimensões que o compõem. Assim, a Delphi foi constituída por docentes, profissionais liberais e pesquisadores – todos com, no mínimo, o título de mestre.

### **c) Paineis de Juizes**

Para iniciar o painel, foi criado, no Google Docs, um formulário com explicações gerais sobre as etapas da técnica Delphi e os Termos de Consentimento e Confidencialidade da pesquisa, deixando, ainda, espaço para que cada juiz descrevesse brevemente seu perfil. Todos receberam e-mail com o link de acesso. Essa atividade foi realizada entre os dias 14 e 19 de agosto de 2019.

### **d) Rodada 1**

Entre os dias 19/08/2019 e 09/09/2019, ocorreu a rodada 1 de avaliação da escala. Aos 11 juizes especialistas que aceitaram participar, foi enviado e-mail com uma carta contendo as instruções necessárias. O formulário enviado foi organizado de modo a permitir que cada participante pudesse emitir um parecer avaliando cada uma das dimensões e cada um dos 85 itens. Com a orientação para a avaliação das dimensões, verificou-se se os itens descritos a representavam e se eram apropriados, considerando o conceito de abrangência (verificar se cada dimensão foi adequadamente coberta pelo conjunto de itens).

Ainda, inclusão ou exclusão de itens poderiam ser sugeridas a fim de eliminar qualquer item que estivesse ambíguo, incompreensível, com termos vagos, com duplas perguntas, com jargões e/ou que remetesse a juízo de valores. Os juizes poderiam incluir itens que considerassem relevantes e não tivessem sido contemplados. Para cada um dos 85 itens, foi solicitado que o participante o avaliasse em uma escala de três pontos de concordância, conforme Quadro 20.

Quadro 20 – Escala de concordância dos itens x dimensão

1	Concordo Totalmente (CT)	O item deve permanecer, sem qualquer alteração.
2	Concordo Parcialmente (CP)	O item deve permanecer, com pequenos ajustes (ao lado direito há espaço para que você justifique e comente os ajustes necessários).
3	Discordo Totalmente (DT)	O item deve ser excluído da dimensão (ao lado direito há espaço para que você justifique o motivo pelo qual considera que o item deva ser excluído)

Fonte: Elaborado pela autora.

Considerando que a técnica preconiza uma definição prévia do consenso antes da aplicação do questionário, definiu-se, para este estudo, que permaneceriam os itens que tivessem pelo menos 75% de concordância. Seguindo a indicação de Hinkin (1998), um índice de concordância aceitável de especialistas que classificam corretamente um item deve ser no mínimo de 75%, o qual deve ser determinado antes da administração dos itens e definições.

Um breve modelo de como o formulário foi organizado por dimensão, com seus respectivos itens, escala de respostas e espaço para justificativa é apresentado no Quadro 21.

Quadro 21 – Modelo do formulário aplicado na primeira rodada da técnica Delphi

Dimensão	Item	C. T.	C. P.	Disc.	Se, a sua resposta foi concordo parcialmente (C.P.) ou Discordo (Disc.) justifique
EMOÇÕES POSITIVAS NO TRABALHO	1. Mantenho relacionamentos positivos com meus colegas de trabalho, que agregam valor à minha vida.				
	2. Sou reconhecido(a) em meu trabalho por meus colegas.				

Fonte: Elaborado pela autora.

Ao lado direito de cada item, havia espaço para que fosse possível justificar a resposta. Ainda, ao final de cada dimensão, havia duas questões abertas: “Questões que, na sua opinião, devem ser incluídas na dimensão”; “Comentários e observações gerais a respeito da dimensão ou item(ns)”.

Obteve-se, nessa rodada, o retorno de nove juízes (J1; J2; J3; J4; J5; J6; J7; J9; e J10), cujas respostas individuais foram agrupadas por item. Das respostas fechadas (CT; CP; DT), foram gerados percentuais e as sugestões foram todas listadas. Havendo consenso, o item permaneceu; não havendo consenso, era descrito como ficou, se teve alterações, o que foi alterado e excluído. Foi realizada uma compilação conforme modelo apresentado no Quadro 22.

Quadro 22 – Modelo de agrupamento e análise de respostas dos juízes na rodada 1

Item	Conc. %	Sugestões	Como ficou
1. Mantenho relacionamentos positivos com meus colegas de trabalho, que agregam valor à minha vida			

Fonte: Elaborado pela autora.

Para a avaliação, também foram levados em consideração todos os comentários das duas questões abertas que estavam ao final de cada dimensão. É importante observar que algumas sugestões incluíam a reescrita do item.

Na dimensão Emoções Positivas no Trabalho, mantiveram-se sete itens (13, 14, 15, 17, 18, 19 e 20), nove foram excluídos definitivamente (4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11 e 12) e quatro itens foram realocados em outras dimensões, a saber: o item 1 foi realocado para a dimensão Relacionamentos Positivos; 2 e 3 para Realização; e item 16 para Significado e Propósito. Por sugestão, foi incluído um novo item que contempla a emoção “inspiração” com a afirmativa “Meu ambiente de trabalho é fonte de inspiração”.

A dimensão Engajamento no Trabalho manteve seis itens (8, 10, 11, 14, 15 e 16), teve quatro excluídos (5, 7, 12 e 13) e seis realocados em outras dimensões, à saber: itens 2, 4 e 6 para dimensão Significado e Propósito; itens 1 e 3 para Realização; e item 9 para Emoções Positivas. Por sugestão dos juízes, foi incluído um novo item que contempla “prazer” em desenvolver as atividades de trabalho, com a seguinte afirmativa: “Sinto prazer em desenvolver minhas atividades de trabalho”.

A dimensão Relacionamentos Positivos no Trabalho manteve 13 itens do modelo (1, 2, 5, 6, 7, 8, 9, 12, 13, 16, 17, 18 e 19) e teve quatro excluídos (10, 11, 14 e 15); ainda, os itens 3 e 4 foram realocados para a dimensão Realização. Ressalta-se que foram incluídos dois novos itens que tratam do respeito aos superiores, visto que havia apenas respeito aos colegas (“Respeito meu(s) superior(es)”; “Sou respeitado(a) pelos meus superiores”).

Na dimensão Significado e Propósito do Trabalho, foram mantidos seis itens (5, 6, 8, 11, 12 e 13), excluídos três (2, 7 e 10) e realocados quatro, a saber: Engajamento (1, 4 e 9) e Emoções Positivas, item 3. Por sugestão dos juízes, foram incluídos quatro novos itens, cujas afirmativas são: “Meu trabalho torna minha vida mais significativa”; “Meu trabalho é parte importante da minha vida”; “Meu trabalho contribui de forma positiva para a sociedade”; e “Me identifico com meu trabalho”.

A dimensão Realização no Trabalho manteve oito itens do modelo (1, 2, 3, 5, 8, 13, 15 e 16), teve seis excluídos (6, 7, 10, 11, 14 e 17) e três itens realocados para a dimensão

Significado e Propósito. Por sugestão, foram incluídos dois novos itens (“Faço o que realmente gosto de fazer”; “Percebo/sinto que meu trabalho contribuí com as metas que estabeleci para minha vida profissional”). Um resumo contendo o número de alterações realizadas é apresentado na Figura 16.

Figura 16 – Resumo da rodada 1 por dimensão

<b>Emoções Positivas no Trabalho</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Manteve 7 itens</li> <li>• Realocados 4 itens</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Excluídos 9 itens</li> <li>• Incluído 1 item</li> </ul>
<b>Engajamento no Trabalho</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Manteve 6 itens</li> <li>• Realocados 6 itens</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Excluídos 4 itens</li> <li>• Incluído 1 item</li> </ul>
<b>Relacionamentos Positivos no Trabalho</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Manteve 13 itens</li> <li>• Realocados 2 itens</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Excluídos 4 itens</li> <li>• Incluídos 2 item</li> </ul>
<b>Significado e Propósito do Trabalho</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Manteve 6 itens</li> <li>• Realocados 4 itens</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Excluídos 3 itens</li> <li>• Incluídos 4 itens</li> </ul>
<b>Realização no Trabalho</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Manteve 8 itens</li> <li>• Realocados 3 itens</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Excluídos 6 itens</li> <li>• Incluídos 2 itens</li> </ul>

Fonte: Elaborado pela autora.

Um relatório com todas as alterações realizadas foi elaborado para os juízes a partir do Quadro 22, sendo excluída a coluna “Sugestões” e incorporado, na coluna “Como ficou”, um resumo das sugestões sempre que houvesse. Realizadas todas as alterações e revisões necessárias, obteve-se o modelo final da escala após o fechamento da rodada 1, o qual é apresentada no Quadro 23.

Quadro 23 – Modelo final da escala após fechamento da rodada 1

(continua)

<b>Dimensão</b>	<b>Item</b>
<b>Emoções Positivas no Trabalho</b>	1. Vivencio muito mais sentimentos positivos que negativos em meu trabalho.
	2. Sinto orgulho de meu trabalho.
	3. Me sinto confiante por que sou ouvido(a) pelos meus colegas.
	4. Me sinto confiante por que sou ouvido(a) pelo(s) meu(s) superior(es).
	5. Sinto-me bem humorado(a) quando estou em meu ambiente de trabalho.
	6. Sinto-me alegre desenvolvendo meu trabalho.
	7. Sinto-me empolgado(a) com meu trabalho.
	8. Consigo me colocar no lugar das outras pessoas antes de agir em meu ambiente de trabalho.
	9. Sinto que posso exercer controle sobre o meu trabalho.
	10. Meu ambiente de trabalho é fonte de inspiração.

Quadro 23 – Modelo final da escala após fechamento da rodada 1

(continua)

<b>Engajamento no Trabalho</b>	1. Me dedico e me entrego de forma espontânea às minhas atividades de trabalho.
	2. Me entrego totalmente durante as atividades, sem me preocupar com o horário de terminar e ir embora.
	3. Sinto-me imerso(a) e envolvido(a) em meu trabalho.
	4. Sinto-me motivado(a) ao realizar minhas atividades de trabalho.
	5. Sinto-me satisfeito(a) com meu trabalho.
	6. Sou persistente/perseverante mesmo quando as coisas não dão certo no trabalho.
	7. Sinto-me desafiado pelo meu trabalho.
	8. Sinto-me/sou livre para desenvolver minhas atividades de trabalho.
	9. Sinto-me energizado(a) e entusiasmado(a) quando estou trabalhando.
	10. Sinto prazer em desenvolver minhas atividades de trabalho.
<b>Relacionamentos Positivos no Trabalho</b>	1. Há ajuda mútua entre meus colegas de trabalho.
	2. Há suporte por parte dos meu(s) superior(es).
	3. Sou solicitado(a) para participar de grupos e equipes.
	4. Há respeito à diversidade em meu ambiente de trabalho.
	5. Sou respeitado(a) pelos meus colegas de trabalho.
	6. Respeito meus colegas de trabalho.
	7. Sou respeitado(a) pelos meus superiores.
	8. Respeito meu(s) superior(es).
	9. O relacionamento com meus colegas de trabalho agrega valor à minha vida profissional.
	10. Tenho uma boa comunicação com meus colegas de trabalho.
	11. Gosto de meu(s) colegas de trabalho.
	12. Gosto de meu(s) superior(es).
	13. Posso confiar em meus colegas de trabalho.
	14. Posso confiar em meu(s) superior(es).
	15. Sinto que sou importante para as pessoas do meu trabalho.
	16. Consigo trocar experiências em meu grupo de trabalho.
<b>Significado e Propósito do Trabalho</b>	1. Encontro sentido nas atividades de trabalho que realizo.
	2. Sinto que meu trabalho esta alinhado ao meu propósito de vida.
	3. Sinto que meus valores pessoais estão alinhados ao meu trabalho.
	4. Sinto que meus colegas compartilham dos mesmos valores que os meus.
	5. Me identifico com os princípios e valores da organização em que trabalho.
	6. Me identifico com meu trabalho.
	7. Meu trabalho é parte importante da minha vida.
	8. Meu trabalho torna minha vida mais significativa.
	9. Me sinto útil ao realizar meu trabalho.
	10. Sou grato(a) pelo meu trabalho.
	11. Meu trabalho me torna uma pessoa melhor.
	12. Olho para trás e percebo que o que faço no meu trabalho é relevante.
	13. Consigo pensar e agir de modo claro ao realizar minhas atividades de trabalho.
	14. Consigo perceber a importância das tarefas que realizo.
	15. A partir do meu trabalho alcanço resultados relevantes para minha vida pessoal.
	16. A partir do meu trabalho alcanço resultados relevantes para minha vida profissional.
	17. Meu trabalho contribui de forma positiva para a sociedade.
<b>Realização no Trabalho</b>	1. Sinto que meu trabalho é reconhecido pelos meus colegas.
	2. Sinto que meu trabalho é reconhecido pelos meu(s) superior(es).
	3. Sinto que sou remunerado(a) de forma justa pelas atividades que desenvolvo.
	4. Consigo enxergar os resultados do meu trabalho.
	5. Me sinto realizado(a) ao final de um dia de trabalho.
	6. Tenho sentimento de dever cumprido ao final de um dia de trabalho.
	7. Faço o que realmente gosto de fazer.
	8. Sinto que tenho competência para realizar minhas atividades de trabalho.
	9. Tenho êxito nas atividades que realizo.
	10. Tenho autonomia para desenvolver minhas atividades.

Quadro 23 – Modelo final da escala após fechamento da rodada 1

(conclusão)

	11. Estou em constante aprendizagem em meu trabalho.
	12. Sinto que meu trabalho me proporciona realização financeira.
	13. Sinto que meu trabalho me proporciona amadurecimento emocional.
	14. Percebo/sinto que meu trabalho contribuí com as metas que estabeleci para minha vida profissional.

Fonte: A autora (2020)

Conforme evidencia o Quadro 23, percebe-se que a dimensão Emoções Positivas no Trabalho ficou com 10 itens, Engajamento no Trabalho ficou com 10 itens, Relacionamentos Positivos no Trabalho ficou com 16 itens, Significado e Propósito do Trabalho ficou com 17 itens e Realização no Trabalho ficou com 14 itens, totalizando 67 itens.

### e) Rodada 2

A rodada 2 ocorreu entre os dias 13/09/2019 e 23/09/2019. Foi enviado e-mail aos 11 especialistas, o qual foi respondido por nove (J1; J2; J3; J4; J5; J6; J7; J8; J9; J11). Nesse e-mail, o relatório geral da rodada 1 foi enviado em anexo, com a avaliação de todos os itens, o percentual de concordâncias e discordâncias e as alterações realizadas para que os juízes pudessem visualizar.

Um novo formulário foi organizado a exemplo do Quadro 21, mas dessa vez com os 67 itens apresentados no Quadro 23. Foi solicitada a avaliação individual de cada item quanto à clareza e à pertinência de cada aspecto a ser avaliado. Observou-se, ainda, se os itens estavam redigidos de modo que o conceito estivesse compreensível, ou seja, se expressavam adequadamente o que se esperava mensurar, conforme preconiza Grant e Davis (1997). A exemplo da rodada 1, todas as respostas foram agrupadas e avaliadas. Na Figura 17, é apresentado um resumo, em números, das alterações e, em seguida, são apresentadas as discussões.

Figura 17 – Resumo da Rodada 2 por Dimensão

Emoções Positivas no Trabalho	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Manteve 8 itens</li> <li>• Incluiu 2 itens</li> <li>• Excluiu 2 itens</li> </ul>
Engajamento no Trabalho	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Manteve 10 itens</li> <li>• Incluiu 1 item</li> </ul>
Relacionamentos Positivos no Trabalho	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Manteve 16 itens</li> </ul>
Significado e Propósito do Trabalho	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Manteve 17 itens</li> </ul>
Realização no Trabalho	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Manteve 11 itens</li> <li>• Excluiu 3 itens</li> </ul>

Fonte: Elaborado pela autora.

Na dimensão Emoções Positivas no Trabalho, mantiveram-se oito itens (1, 2, 3, 5, 6, 8, 9 e 10), dois foram excluídos definitivamente (4 e 7) e dois foram incluídos por sugestão (“Me sinto determinado(a)”); “Me sinto otimista”), ficando composta por 10 itens.

A dimensão Engajamento no Trabalho manteve seus 10 itens, sem nenhuma exclusão, sendo apenas incluído o item “Busco engajar o grupo do qual faço parte”. Assim, ficou composta por 11 itens.

Na dimensão Relacionamentos Positivos no Trabalho, foram mantidos os 16 itens sem alteração em relação à versão anterior, o que também aconteceu na dimensão Significado e Propósito do Trabalho, que manteve seus 17 itens. Já a dimensão Realização no Trabalho manteve 11 itens e excluiu 3, ficando composta por 11 itens.

Como pode ser observado, não houve mudanças significativas nos itens da escala, tais como no modelo final da escala, o qual é apresentado no Quadro 24. No que tange ao enunciado dos itens, tanto na primeira quanto na segunda rodada, todos os itens foram reescritos a partir das sugestões dos juízes. Os itens ficaram mais curtos e sem a repetição de que a avaliação se referia ao trabalho.

Quadro 24 – Modelo final da escala após fechamento da rodada 2

(continua)

<b>Emoções Positivas no Trabalho</b>	1. Vivencio muito mais sentimentos positivos do que negativos
	2. Sinto orgulho
	3. Sinto-me confiante
	4. Sinto-me bem humorado(a)
	5. Sinto-me alegre
	6. Sinto-me empolgado(a)
	7. Sinto que posso exercer controle
	8. É fonte de inspiração
	9. Me sinto determinado(a)
	10. Me sinto otimista
<b>Engajamento no Trabalho</b>	1. Me dedico de forma espontânea
	2. Me entrego totalmente, sem perceber o tempo passar
	3. Sinto-me imerso(a) e envolvido(a)
	4. Sinto-me motivado(a)
	5. Sinto-me satisfeito(a)
	6. Sou persistente/perseverante mesmo quando as coisas não dão certo
	7. Sinto-me desafiado(a)
	8. Tenho autonomia
	9. Sinto-me energizado(a) e entusiasmado(a)
	10. Sinto prazer desenvolver minhas atividades
	11. Busco engajar o grupo do qual faço parte
<b>Relacionamentos Positivos no Trabalho</b>	1. Há ajuda mútua entre eu e meus colegas
	2. Há suporte qualificado e suficiente por parte dos meu(s) superior(es)
	3. Sou convidado(a) para participar de grupos e equipes
	4. Há respeito à diversidade
	5. Sou respeitado(a) pelos meus colegas
	6. Respeito meus colegas
	7. Sou respeitado(a) pelos meus superiores
	8. Respeito meu(s) superior(es)
	9. O relacionamento com meus colegas agrega valor à minha vida profissional
	10. Tenho uma boa comunicação com meus colegas
	11. Gosto de meu(s) colegas
	12. Gosto de meu(s) superior(es)
	13. Posso confiar em meus colegas
	14. Posso confiar em meu(s) superior(es)
	15. Sinto que sou importante para as pessoas
	16. Consigo trocar experiências profissionais em meu grupo
<b>Significado e Propósito do Trabalho</b>	1. Encontro sentido nas atividades que realizo
	2. Sinto/percebo que está alinhado ao meu propósito de vida
	3. Sinto/percebo há alinhamento aos meus valores pessoais
	4. Sinto/percebo que meus colegas compartilham de valores que são importantes para mim
	5. Me identifico com os princípios e valores da organização
	6. Me identifico
	7. É parte importante da minha vida
	8. Torna minha vida mais significativa
	9. Me sinto útil
	10. Sou grato(a)
	11. Me torna uma pessoa melhor
	12. Olho para trás e percebo que o que faço é relevante
	13. Consigo pensar e agir de modo claro
	14. Consigo perceber a importância das tarefas que realizo

Quadro 24 – Modelo final da escala após fechamento da rodada 2

(conclusão)

	15. Alcanço resultados relevantes para minha vida pessoal
	16. Alcanço resultados relevantes para minha vida profissional
	17. Contribuí de forma positiva para a sociedade
<b>Realização no Trabalho</b>	1. Sinto que meu trabalho é reconhecido pelos meus colegas
	2. Sinto que meu trabalho é reconhecido pelos meu(s) superior(es)
	3. Percebo que sou remunerado(a) de forma justa
	4. Consigo enxergar os resultados
	5. Me sinto realizado(a) profissionalmente ao final de um dia de trabalho
	6. Faço o que realmente gosto de fazer
	7. Sinto que tenho competência para realizar minhas atividades
	8. Tenho êxito nas atividades que realizo
	9. Estou em constante aprendizagem
	10. Me proporciona realização financeira
	11. Contribuí com as metas que estabeleci para minha vida profissional

Fonte: Elaborado pela autora.

A dimensão Emoções Positivas no Trabalho permaneceu com 10 itens, o Engajamento no Trabalho ficou com 11 itens, Relacionamentos Positivos no Trabalho ficou com 16 itens, Significado e Propósito do Trabalho 17 itens e a Realização no Trabalho tem 11 itens, totalizando 65 itens.

Vale salientar que foi elaborado um relatório para os juízes com todas as alterações realizadas e o modelo final da escala foi apresentado.

#### **f) Rodada de consenso**

Para este estudo, considerou-se a rodada final ou de consenso, a qual ocorreu no período compreendido entre 07/10/2019 e 18/10/2019. A exemplo das rodadas anteriores, foi enviado por e-mail um relatório da rodada 2 contendo as informações dos percentuais de concordância e discordância. O relatório foi acompanhado do resumo das sugestões dos juízes e das alterações realizadas. Participaram desta etapa oito juízes (J2, J3, J4, J5, J6, J7, J8 e J9).

Nesta rodada, os juízes avaliaram a escala a partir de seis questões de concordância, as quais tinham espaço para responderem se concordavam ou não e justificarem sua resposta (título da escala, instruções aos respondentes, escores e formato geral). Ainda, eles deveriam apontar se consideravam que a escala precisava de ajustes nos itens, fazer comentários e observações gerais.

Todos os juízes concordaram com o título da escala: Florescimento do Indivíduo no Ambiente de Trabalho (FIW), cuja sigla vem da abreviatura do seu nome em inglês, *Flourishing of the Individual in the Workplace*.

Quanto à instrução aos respondentes, os juízes sugeriram substituir as partes da redação que mencionavam a reflexão a partir dos “sentimentos”, trocando por “experiências”. Além disso, sugeriram a substituição de todas as menções que se referiam a “ambiente de trabalho; e/ou desenvolvimento de suas atividades de trabalho” por “experiências vividas no ambiente de trabalho”.

Quanto aos escores da FIW, foi sugerido que ficasse apenas um referente à nomenclatura, substituindo, por sugestão dos juízes, a que considera igual a zero (0) por “Não Vivencio” e a até seis (6) por “Sempre”.

Todos os juízes concordaram com o formato geral da escala apresentado. Questionados se ainda era necessário realizar ajustes, sugeriram que fossem utilizadas apenas palavras genéricas. Por exemplo: trocar “determinado(a)” por “determinado”, o que o caso das questões 4, 6, 9 da dimensão Emoções Positivas, das questões 3, 4, 5, 7 e 9 da dimensão Engajamento, das questões 3, 5 e 7 na dimensão Relacionamentos Positivos, da questão 10 da dimensão Significado e Propósito e das questões 3 e 5 da dimensão Realização.

Ainda, foi sugerido o uso de próclise nos itens “Me sinto determinado(a)”, passando a ser “Sinto-me determinado”. Assim, para minimizar erros de grafia, a escala foi submetida à revisão profissional da língua portuguesa, sendo que alguns itens tiveram pequenas alterações, a saber: no item 1, foi excluída a palavra “muito”, visto que a expressão “muito mais” ficava redundante; no item 39, foi acrescentada a expressão “meu trabalho”; nos itens 42 e 43, foi substituída a expressão “me identifico” por “identifico-me”; no item 46, foi substituída a expressão “me sinto” por “sinto-me”; no item 64, foi substituída a expressão “me proporciona” por “proporciona-me”.

Comentários e conclusão foram apenas para parabenizar o formato da escala, considerada clara e de fácil entendimento. Também foi mencionado como ponto positivo o método utilizado.

### **3.4.3 Validade de Face (Pré-teste)**

Quando às medidas desenvolvidas para um estudo ou obtidas a partir de várias fontes, é necessário fazer algum tipo de pré-teste, o qual deve usar respondentes semelhantes àqueles da população a ser estudada, buscando resguardar sua adequação. Nesse caso, os itens que não

tiverem comportamento estatístico esperado devem ser refinados ou eliminados, de modo a evitar problemas quando o modelo final é analisado (HAIR Jr. et al., 2009).

O cumprimento desta etapa foi realizado no dia 31/10/2019 na sede da empresa, em uma sala de treinamentos, com 21 funcionários. Com o objetivo de identificar possíveis equívocos na compreensão das expressões para o público-alvo, a autora da tese informou aos respondentes o objetivo de sua pesquisa e o teste piloto acompanhando o preenchimento, visto que este foi disponibilizado impresso.

Similar ao que foi adotado por Almeida (2019), a opção “Não entendi” foi inserida ao lado da escala *Likert* a fim de identificar itens que fossem de difícil compreensão. Abaixo dos itens, foi inserida a seguinte legenda: “Caso tenha escolhido a alternativa não entendi, justifique abaixo”. Os respondentes 3, 5 e 15 marcaram “Não entendi” no item 7 (“Sinto que posso exercer controle”), justificando que não entenderam sobre a que o controle se referia. O respondente 3 também marcou “Não entendi” no item 8 (“Meu trabalho é fonte de inspiração”), justificando para quem seria fonte de inspiração.

Avaliando as justificativas e levando em consideração o cabeçalho da escala, o qual deixa claro que as respostas são referentes às experiências diversas vividas em relação ao trabalho, optou-se por manter os itens, levando em consideração que a opção “Não entendi” reflete apenas percepção do(s) respondente(s) – a qual poderia se justificar pela falta de entendimento do cabeçalho da escala, não por um problema do item em si. Para 97% dos respondentes, não houve dificuldades de compreensão da escala. Para Beaton et al. (2000), espera-se uma concordância igual ou superior a 80% nessa etapa.

Na parte que se refere ao perfil sociodemográfico e ocupacional, foi sugerida a alteração das faixas de valores de renda individual para que ficassem mais próximas à realidade das faixas salariais da empresa.

A partir da amostra coletada, os dados foram organizados na planilha eletrônica Excel, sendo posteriormente utilizado o *software* XLSTAT versão *Trial* para realizar a técnica de reamostragem (*bootstrapping*), gerando um total de 143 subamostras.

A técnica *bootstrapping* valida um modelo multivariado pela extração de um grande número de subamostras, estimando modelos para cada subamostra, a partir das quais determina os valores para as estimativas de parâmetros a partir do conjunto de modelos e calcula a média de cada coeficiente estimado ao longo de todos os modelos de subamostras. Ademais, analisa os valores reais a partir de repetidas amostras para fazer a avaliação (HAIR Jr. et al., 2009).

Foi utilizado o *Software* SPSS versão 26 com o objetivo de confirmar as pressuposições dos possíveis itens do modelo, pautando-se na técnica de análise fatorial exploratória (AFE). Após a estimação dos resultados, eles são apresentados no Quadro 25.

Quadro 25 – Valores da comunalidade como pressuposição para confirmação dos possíveis itens do modelo

(continua)	
Itens	Comunalidade
1. Vivencio mais sentimentos positivos do que negativos	0,883
2. Sinto orgulho do meu trabalho	0,858
3. Sinto-me confiante	0,683
<b>4. Sinto-me bem humorado</b>	<b>0,565</b>
5. Sinto-me alegre	0,918
6. Sinto-me empolgado	0,837
<b>7. Sinto que posso exercer controle</b>	<b>0,580</b>
<b>8. Meu trabalho é fonte de inspiração</b>	<b>0,550</b>
9. Sinto-me determinado	0,638
10. Sinto-me otimista	0,644
11. Dedico-me de forma espontânea ao meu trabalho	0,790
12. Entrego-me totalmente, sem perceber o tempo passar	0,788
13. Sinto-me imerso e envolvido	0,705
14. Sinto-me motivado	0,726
15. Sinto-me satisfeito	0,625
16. Sou persistente/perseverante mesmo quando as coisas não dão certo	0,681
17. Sinto-me desafiado	0,648
18. Tenho autonomia para realizar meu trabalho	0,674
19. Sinto-me energizado e entusiasmado	0,722
20. Sinto prazer em desenvolver minhas atividades	0,800
21. Busco engajar o grupo do qual faço parte	0,671
22. Há ajuda mútua entre eu e meus colegas	0,739
23. Há suporte qualificado e suficiente por parte do(s) meu(s) superior(es)	0,710
24. Sou convidado para participar de grupos e equipes	0,724
25. Há respeito à diversidade	0,760
26. Sou respeitado pelos meus colegas	0,659
27. Respeito meus colegas	0,631
28. Sou respeitado pelo(s) meu(s) superior(es)	0,719
29. Respeito meu(s) superior(es)	0,652
30. O relacionamento com meu(s) colega(s) agrega valor à minha vida profissional	0,620
31. Tenho uma boa comunicação com meu(s) colega(s)	0,671
32. Gosto de meu(s) colega(s)	0,712
33. Gosto de meu(s) superior(es)	0,843
34. Posso confiar em meu(s) colega(s)	0,602
35. Posso confiar em meu(s) superior(es)	0,640
36. Sinto que sou importante para as pessoas	0,639
37. Consigo trocar experiências profissionais em meu grupo	0,794
38. Encontro sentido nas atividades que realizo	0,833
39. Sinto/percebo que meu trabalho está alinhado ao meu propósito de vida	0,655
40. Sinto/percebo que há alinhamento aos meus valores pessoais	0,624
41. Sinto/percebo que meu(s) colega(s) compartilha(m) de valores que são importantes para mim	0,842
42. Identifico-me com os princípios e valores da organização	0,814
43. Identifico-me com meu trabalho	0,812
44. É parte importante da minha vida	0,710

Quadro 25 – Valores da comunalidade como pressuposição para confirmação dos possíveis itens do modelo

	(conclusão)
<b>45. Torna minha vida mais significativa</b>	<b>0,506</b>
<b>46. Sinto-me útil</b>	<b>0,598</b>
<b>47. Sou grato por meu trabalho</b>	<b>0,599</b>
48. Meu trabalho me torna uma pessoa melhor	0,653
<b>49. Olho para trás e percebo que o que faço é relevante</b>	<b>0,514</b>
50. Consigo pensar e agir de modo claro	0,769
<b>51. Consigo perceber a importância das tarefas que realizo</b>	<b>0,514</b>
52. Alcanço resultados relevantes para minha vida pessoal	0,708
53. Alcanço resultados relevantes para minha vida profissional	0,673
54. Contribuo de forma positiva para a sociedade	0,818
55. Sinto que meu trabalho é reconhecido pelo(s) meu(s) colega(s)	0,868
56. Sinto que meu trabalho é reconhecido pelo(s) meu(s) superior(es)	0,758
57. Percebo que sou remunerado de forma justa	0,764
58. Consigo enxergar os resultados	0,735
59. Sinto-me realizado profissionalmente ao final de um dia de trabalho	0,620
60. Faço o que realmente gosto de fazer	0,675
61. Sinto que tenho competência para realizar minhas atividades	0,728
62. Tenho êxito nas atividades que realizo	0,786
63. Estou em constante aprendizagem	0,783
64. Proporciona-me realização financeira	0,642
65. Contribuí com as metas que estabeleci para minha vida profissional	0,837

Fonte: Elaborado pela autora.

A comunalidade de uma variável é a estimativa de sua variância compartilhada ou em comum entre as variáveis como representadas pelos fatores obtidos (HAIR Jr. *et al.*, 2009, p. 112), ou seja: aponta o quanto da variância de cada item pode ser explicado pelas dimensões.

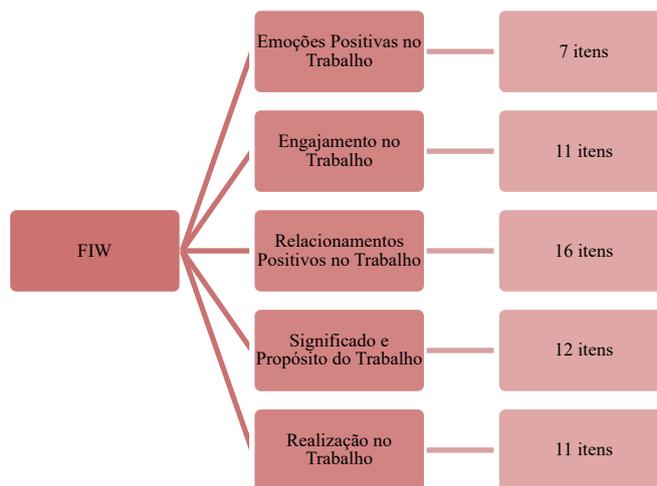
Para Hair Jr. *et al.* (2009), uma vez que todas as cargas significantes tenham sido identificadas, deve-se procurar por itens que não sejam adequadamente explicados pela solução fatorial, examinando a comunalidade de cada item para avaliar se atende os níveis aceitáveis de explicação. As comunalidades grandes indicam que uma grande quantia da variância em uma variável foi extraída pela solução fatorial. Valores pequenos mostram que uma proporção substancial da variância da variável não é explicada pelos fatores.

Porém, não há diretriz estatística que indique, especificamente, o que deve ser considerado “pequeno” ou “grande”, considerações práticas sugerem um nível mínimo de 0,50 para comunalidades nesse tipo de análise (HAIR Jr. *et al.*, 2009).

Para este estudo, optou-se por avaliar individualmente os itens, eliminando todos aqueles que apresentassem comunalidades menores do que 0,60. Após eliminado o item com menor comunalidade, o modelo foi reespecificado a partir de uma nova solução fatorial, conforme preconiza Hair Jr. *et al.* (2009). Para esse mesmo autor, o objetivo dessa etapa deve sempre ser a obtenção de uma estrutura fatorial com apoio empírico e conceitual.

Neste caso, é possível observar, no Quadro 25, que oito itens (4, 7, 8, 45, 46, 47, 49 e 51) foram eliminados da escala por apresentarem comunalidade abaixo do nível definido, o que resultou em uma escala com 57 itens. O modelo final da FIW, demonstrando os itens por dimensão após o uso da técnica AFE, é apresentado na Figura 18.

Figura 18 – Modelo final da FIW após o uso da técnica AFE



Fonte: Elaborado pela autora.

É possível perceber que as dimensões que tiveram os itens eliminados foram Emoções Positivas no Trabalho (3 itens) e Significado e Propósito do Trabalho (5 itens).

Após estimar a AFE, foi verificada a necessidade de alteração da escala *Likert*, sendo considerada a escala variando de 1 a 7, excluindo-se a assertiva 0 (zero), visto que, quando o respondente deixar alguma das assertivas em branco, deve ser utilizado o número 0 (zero) para representá-la. Assim, a resposta não é levada em consideração para evitar distorção dos resultados.

Ressalta-se, conforme dificuldades apontadas por Pasquali (2005, 2009), que, nas etapas de elaboração do instrumento de pesquisa, tais como construção teórica, coleta da informação e a própria análise estatística dos dados, deve-se recorrer a uma série de técnicas para que seja possível viabilizar a demonstração de validade de um novo instrumento. De modo geral, o autor aponta técnicas que auxiliam na redução a três grandes classes, o que chama de modelo trinitário: técnicas que apontam a validade de construto, a validade de conteúdo e a validade de critério. Tais técnicas foram adotadas na presente tese.

Após o desenvolvimento, a Validade de Conteúdo e a Validade de Face (pré-teste) da escala, parte-se para a Validade de Construto, a Confirmação da FIW-R e a Validade de Critério, todas com o uso da MEE.

### **3.4.4 Validade de Construto, Confirmação da FIW-R pela MEE e Validade de Critério**

No que tange ao cumprimento das etapas de Validade de Construto, Confirmação da FIW-R pela MEE e p. 159) Validade de Critério, optou-se pela Análise Fatorial. O método de estimação utilizado foi a Modelagem de Equações Estruturais (MEE), ou seu termo em inglês, “*Structural Equation Modeling (SEM)*”, com modelo de estimação de ajuste dos Mínimos Quadrados Parciais (*Partial Least Squares - PLS*) a partir do *software* SmartPLS® versão 3.2.9, a qual apresenta etapas pré-definidas por Hair Jr. et al. (2017), descritas na próxima sessão.

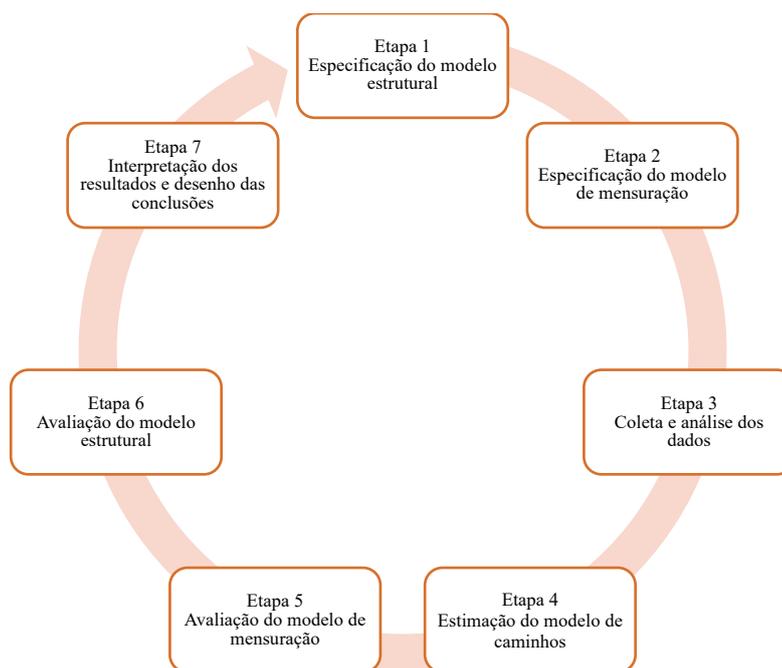
#### **3.4.4.1 Modelagem de Equações Estruturais (MEE)**

A MEE, pelo método dos mínimos quadrados parciais, analisa a estrutura de inter-relações demonstradas nas equações que descrevem todas as relações entre as dimensões (variáveis dependentes e independentes) envolvidas na análise (SARSTEDT et al., 2014), operando com análise de regressão múltipla (HAIR Jr; RINGLE; SARSTEDT, 2011). Essa característica torna o PLS-SEM valioso para o desenvolvimento de pesquisas exploratórias (HAIR Jr. et al., 2014).

A MEE (ou SEM) se tornou uma abordagem multivariada, popular em um intervalo de tempo relativamente curto. Pesquisadores se sentem atraídos pela abordagem porque ela provê uma maneira conceitualmente atraente de testar uma determinada teoria: “se um pesquisador pode expressar uma teoria em termos de relações entre as variáveis medidas e construtos latentes (variáveis estatísticas), então a SEM avaliará o quão bem a teoria se ajusta à realidade quando esta é apresentada por dados” (HAIR Jr. et al., 2009, p. 560).

As etapas que envolvem a MEE são definidas por Hair Jr. et al. (2017) e apresentadas na Figura 19.

Figura 19 – Etapas da MEE



Fonte: Adaptado de Hair Jr. et al. (2017)

As etapas apresentadas na Figura 19 são cumpridas e descritas ao longo do capítulo dos resultados.

Esse modelo consiste no cálculo da correlação entre os construtos (latentes) e suas variáveis observadas (indicadores). Posteriormente, regressões lineares são aplicadas, testando o impacto entre os construtos (HAIR Jr. et al., 2014). A técnica de MEE, do qual a regressão múltipla faz parte, é considerada uma extensão de diversas técnicas multivariadas (HAIR Jr. et al., 2012). O termo Modelagem de Equações Estruturais não designa, assim, uma técnica única, mas um conjunto de procedimentos (HOYLE, 1995).

Trata-se de um método estatístico de segunda geração e uma ferramenta analítica vastamente utilizada em pesquisas, visto que seu uso facilita a identificação e a confirmação de relação entre múltiplos itens ao analisar a intensidade das relações entre as várias dimensões (variáveis latentes) (HAIR Jr. et al., 2012). Assim, a MEE possibilita a avaliação e, se necessário, a exclusão de itens caracterizados por medição com o intuito de minimizar erros no modelo. Os valores de referência do modelo são avaliados conforme Quadro 26.

Quadro 26 – Síntese dos valores de referência para MEE no SmartPLS

Indicador	Propósito	Limite do aceitável	Referências
Critério de Fornell e Larcker	Validade Convergente (Variância Média Extraída - AVE)	AVE > 0,50	Hair Jr. et al. (2017)
Alfa de Cronbach e Fiabilidade Composta	Consistência interna (Alfa de Cronbach ( $\alpha$ ), Fiabilidade Composta ( $\rho_c$ ))	Ambos variam entre 0 e 1, valores: * Abaixo 0,60 falta confiabilidade * Entre 0,70 e 0,90 (bom); * Não desejáveis (> 0,90); * Indesejável (> 0,95).	Hair Jr. et al. (2017)
Critério Fornell-Larcker	Validade Discriminante, tem por finalidade comparar a VME com as correlações de Pearson	$\sqrt{VME} > r_{ij}$ para $i \neq j$	Fornell e Larcker (1981)
Critério HTMT	Validade Discriminante, é um critério mais eficiente que o de Fornell-Larcker.	HTMT < 0,9 LS <sub>97,5%</sub> (HTMT) < 1,0	Netemeyer, Bearder e Sharma (2003)
Cargas Cruzadas	Validade Discriminante, vem a ser a correlação das VO's com as VL's.	$CFC_{original} > CFC_{demais}$	Ringle, Silva e Bido (2019)
Variance Inflation Factor (VIF)	Avaliação da Colinearidade utiliza como medida a VIF, que se revela como o grau a que o erro padrão foi aumentado devido à presença de colinearidade	VIF > 5 indicam potencial problema de colinearidade	Hair Jr. et al. (2017)
Teste t de Student	Avaliação das significâncias das correlações e regressões	$t \geq 1,96$	Hair Jr. et al. (2017)
Coefficientes de determinação de Pearson ( $R^2$ )	Avalia a proporção da variância das variáveis endógenas, que é explicada pelo modelo estrutural	Na área de ciências sociais e comportamentais: $R^2$ de 0,02 à 0,075 tem efeito pequeno $R^2$ de 0,076 à 0,19 tem efeito médio $R^2 > 0,19$ tem efeito grande	Cohen et al. (1988)
Tamanho do efeito ( $f^2$ )	Utilizada para avaliar se haverá impacto substancial nos construtos endógenos se forem omitidos construtos (HAIR Jr. et al., 2017).	Valores de 0,02 à 0,075, (pequeno); de 0,076 à 0,225 (médio); maior que 0,225 (grande efeito)	Cohen et al. (1988)
Relevância preditiva ( $Q^2$ )	Avalia a acurácia do modelo ajustado	$Q^2 > 0$	Adaptado de Hair Jr. et al. (2017 e Chin (2010)

Fonte: Adaptado de Ringle, Silva e Bido (2014)

O Quadro 26 apresenta os valores de referência para o modelo, os quais são utilizados para análise e discussão dos resultados. Na sequência, são apresentados os aspectos éticos da presente tese.

### 3.5 ASPECTOS ÉTICOS

O presente estudo está registrado no Gabinete de Projetos (GAP) do Centro de Ciências Sociais e Humanas (CCSH) da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM), sob o número de registro: 049645. Foi registrado no Sistema Nacional de Ética em pesquisa (SISNEP), sob certificado de apresentação para apreciação ética (CAAE nº. 92222818.2.0000.5346).

A coleta de dados ocorreu após a aprovação do projeto pela Comissão de Ética em Pesquisa. O Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) e o Protocolo de Pesquisa contêm as premissas éticas estabelecidas pela resolução 196/96 do CNS.

Ressalta-se que os participantes do estudo foram esclarecidos acerca da pesquisa e dos dados que constam no TCLE, garantindo-se que a participação dos pesquisados é facultativa, o qual pode se retirar a qualquer momento. Ademais, são garantidos o anonimato e a confidencialidade dos pesquisados.

Os participantes do estudo terão acesso aos dados coletados (TCLEs e Protocolo de Pesquisa), os quais ficarão disponíveis no arquivamento no Núcleo de Pesquisa em Administração (NUPEAD), sob responsabilidade do pesquisador coordenador Prof. Dr. Luis Felipe Dias Lopes (orientador do estudo), durante o período de cinco anos, em conformidade com a Lei dos Direitos Autorais nº. 9.610 (BRASIL, 1998).

- Riscos do Estudo

O risco pode se dar no momento do preenchimento do questionário, pois o participante poderá sentir algum desconforto devido à extensão do instrumento, podendo desistir a qualquer momento. A participação na pesquisa é livre e voluntária. A identidade permanecerá em sigilo durante toda a pesquisa, especialmente na publicação dos resultados. O participante terá garantias de esclarecimentos antes e durante o desenvolvimento do estudo.

- Benefícios do estudo

O principal benefício deste estudo se centra na disponibilização de uma escala que prevê a mensuração das características que envolvem o Florescimento do Indivíduo no Ambiente de Trabalho. Além do mais, é um avanço importante no contexto brasileiro no que tange a futuras pesquisas, pois acredita-se que, até o momento, as pesquisas acerca do florescimento no

trabalho no contexto brasileiro eram tímidas devido ao único instrumento existente ser conciso, o que dificultava a análise e a extrapolação dos resultados.

Os resultados também contribuem para a construção de uma rede nomológica acerca do fenômeno. Devido ao fato de a escala proposta passar pelo rigor das etapas de construção e validação do instrumento no contexto do trabalho brasileiro, ela pode ser utilizada tanto por pesquisadores quanto por gestores de organizações do Brasil interessados em avaliações de comportamento organizacional positivo.

A escala ficará disponível para que outros países possam adaptá-la a seus contextos específicos. Por fim, o resultado final desta tese proporcionará um panorama de como o Florescimento dos Indivíduos se apresenta e quais são os Traços de Personalidade predominantes na amostra de trabalhadores respondentes da Bruning Tecnometal, servindo como base para ações estratégicas da empresa. O Quadro 27 apresenta um resumo metodológico da presente pesquisa.

Quadro 27 – Resumo metodológico da pesquisa

(continua)

Título	A relação entre o florescimento do indivíduo no ambiente de trabalho com os traços de personalidade
Tese	As dimensões emoções positivas no trabalho, engajamento no trabalho, relacionamentos positivos no trabalho, realização no trabalho, e sentido e propósito do trabalho elaboradas para o contexto do <i>Flourishing of the Individual in the Workplace (FIW)</i> se relacionam de forma positiva com a maioria das dimensões dos Traços de Personalidade
Questão de pesquisa	Qual a relação entre o Florescimento do Indivíduo no Ambiente de Trabalho e os Traços de Personalidade?"
Objetivo geral	Investigar as relações entre o Florescimento do Indivíduo no Ambiente de Trabalho e os Traços de Personalidade
Objetivos específicos	a) Desenvolver e validar uma escala de mensuração do Florescimento do Indivíduo no Ambiente de Trabalho b) Estimar um modelo de equações estruturais para as relações entre o Florescimento do Indivíduo no Ambiente de Trabalho e os Traços de Personalidade c) Identificar os níveis de Florescimento do Indivíduo no Ambiente de Trabalho e os Traços de Personalidade predominantes da amostra e) Associar os níveis de Florescimento do Indivíduo no Ambiente de Trabalho com o perfil dos respondentes e) Validar a versão reduzida da escala de Florescimento do Indivíduo no Ambiente de Trabalho f) Elaborar o manual com os parâmetros de uso da FIW e da FIW-R
Hipóteses da pesquisa	H <sub>1</sub> Emoções positivas no trabalho influencia positivamente no significado e propósito do trabalho
	H <sub>2</sub> Emoções positivas no trabalho influencia positivamente nos relacionamentos positivos no trabalho
	H <sub>3</sub> Relacionamentos positivos no trabalho influencia positivamente no significado e propósito do trabalho
	H <sub>4</sub> Realização no trabalho influencia positivamente no significado e propósito do trabalho
	H <sub>5</sub> Realização no trabalho influencia positivamente no engajamento no trabalho

Quadro 27 – Resumo metodológico da pesquisa

(conclusão)

	H <sub>6</sub> Engajamento no trabalho influencia positivamente nos relacionamentos positivos no trabalho	
	H <sub>7</sub> Relacionamentos Positivos no Trabalho influencia positivamente a Extroversão	
	H <sub>8</sub> Relacionamentos Positivos no Trabalho influencia positivamente a Afabilidade	
	H <sub>9</sub> Significado e Propósito do Trabalho influencia positivamente a Consciência	
	H <sub>10</sub> Engajamento no Trabalho influencia positivamente a Franqueza (Abertura à Experiência)	
	H <sub>11</sub> Emoções Positivas no Trabalho influencia positivamente a Extroversão	
	H <sub>12</sub> Emoções Positivas no Trabalho influencia positivamente a Franqueza (Abertura à Experiência)	
	H <sub>13</sub> Emoções Positivas no Trabalho influencia negativamente o Neuroticismo	
	H <sub>14</sub> Realização no Trabalho influencia positivamente a Consciência	
	H <sub>15</sub> Realização no Trabalho influencia negativamente o Neuroticismo	
Suporte metodológico da pesquisa	Abordagem	Quantitativa e Qualitativa
	Objetivo	Exploratória descritiva
	Estratégia	Levantamento ( <i>Survey</i> )
	Procedimento de coleta de dados	Questionário
	Abrangência da coleta	Amostra
	Processo de amostragem	Não probabilística
	Alcance geográfico	Bruning Tecnometal (Panambi/RS)
	Perspectiva temporal	<i>Cross-sectional</i> (corte transversal)
	Análise de dados	Quantitativo e qualitativo
Análise de dados etapa levantamento	Modelagem de Equações Estruturais (PLS-SEM)	

Fonte: A autora (2020)

O Quadro 27 apresenta um resumo metodológico que dá suporte ao cumprimento dos objetivos propostos. A próxima etapa desta tese contempla a apresentação e análise dos resultados.

## 4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Com base no estado da arte apresentado no mapeamento sistemático de literatura e da fundamentação teórica, foi desenvolvido o modelo teórico desta tese, o que possibilitou o desenvolvimento da *Flourishing of the Individual in the Workplace* (FIW), cujas etapas foram previamente apresentadas na metodologia. A FIW foi aplicada juntamente com o questionário estruturado de Traços de Personalidade, além de ter sido realizada a identificação de perfil sociodemográfico. Assim, os resultados são apresentados neste capítulo, o qual foi estruturado conforme as etapas apresentadas no Quadro 28.

Quadro 28 – Estrutura capítulo de apresentação e análise dos resultados

Objetivo	Estrutura Apresentação e Análise dos Resultados
4.1 Perfil Sociodemográfico	
4.2 Validade de Construto	<b>4.2.1 Interpretação dos Resultados e Desenho das Conclusões da Etapa Validade de Construto</b>
	<b>4.2.2 Contribuições da Escala de Florescimento do Indivíduo no Ambiente de Trabalho (FIW)</b>
4.3 Modelo Reduzido da Escala – FIW-R	
4.4 Confirmação da FIW-R pela Modelagem de Equações Estruturais	<b>4.4.1 Interpretação dos Resultados e Desenho das Conclusões da Etapa de Confirmação Da FIW-R pela Modelagem de Equações Estruturais</b>
4.5 Nível de Florescimento do Indivíduo no Ambiente de Trabalho da Amostra	<b>4.5.1 Associação dos dados Sócio Demográfico com a Classificação da FIW</b>
4.6 Validade de Critério	<b>4.6.1 Interpretação dos Resultados e Desenho das Conclusões da Etapa Validade de Critério</b>
4.7 Traços de Personalidade Predominantes na Amostra	
4.8 Manual e Instruções para uso da FIW e FIW-R	

Fonte: Elaborado pela autora.

As etapas apresentadas no Quadro 28 permitiram cumprir todos os objetivos estabelecidos.

#### 4.1 PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO

Inicia-se a apresentação e análise dos resultados com o perfil dos respondentes, o qual é relevante tanto para caracterizar a amostra quanto para que seja possível cumprir outros objetivos da presente tese. Nesse sentido, Becalli (2014) aponta uma limitação em seu estudo: a não utilização de dados sociodemográficos, alegando que, mesmo que sua contribuição ainda seja pequena, é importante para entender sua relação com o florescimento.

Assim, na Tabela 1, apresenta-se o perfil sociodemográfico dos 349 respondentes da pesquisa.

Tabela 1 – Perfil sócio demográfico da amostra coletada

Variáveis	Frequência	Percentual (%)
<b>Sexo</b>		
Feminino	89	25,57
Masculino	259	74,43
<b>Faixa de Idade (anos)</b>		
Até 20	25	7,16
De 21 a 30	136	38,97
De 31 a 40	120	34,38
De 41 a 50	40	11,46
Mais de 50	17	4,87
Não Respondeu	11	3,15
<b>Estado Civil</b>		
Casado(a)/União estável	224	64,37
Solteiro(a)	105	30,17
Separado(a)/Divorciado(a)	18	5,17
Viúvo(a)	1	0,29
<b>Número de Filhos</b>		
1	75	43,10
2	81	46,55
3	16	9,20
4	1	0,57
5	1	0,57
<b>Renda em Reais (R\$)</b>		
Até R\$ 1.500,00	64	18,34
De R\$ 1.501,00 a R\$ 3.000,00	183	52,44
De R\$ 3.001,00 a R\$ 5.000,00	73	20,92
De R\$ 5.001,00 a R\$ 7.000,00	26	7,45
De R\$ 10.001,00 a R\$ 13.000,00	1	0,29
Acima de R\$ 13.001,00	2	0,57
<b>Escolaridade</b>		
Ensino Fundamental	48	13,75
Ensino Médio	108	30,95
Ensino Técnico	46	13,18
Superior Incompleto ou em Andamento	70	20,06
Superior Completo	30	8,60
Pós-Graduação (Especialização e/ou MBA)	41	11,75
Mestrado	5	1,43
Doutorado	1	0,29

Fonte: Elaborado pela autora.

Conforme visualizado na Tabela 1, a maioria dos respondentes é do sexo masculino (74,43%). Essa representatividade de respondentes do sexo masculino ocorre porque 79,49% dos funcionários da empresa são, justamente, do sexo masculino. Acredita-se que isso se deva ao tipo de atividade que é desenvolvida na empresa.

O perfil predominante é de trabalhadores jovens de 21 a 30 anos (38,97%), seguido dos trabalhadores de 31 a 40 anos (34,38%); casados ou em união estável (64,37%), com 2 filhos (46,55%) ou 1 filho (43,1%). A maioria dos respondentes possui renda declarada na faixa de R\$ 1.501,00 a R\$ 3.000,00 (52,44%), e a escolaridade da maioria é Ensino Médio Incompleto ou Completo (30,95%).

Quanto à escolaridade, é importante observar que 55,31% dos respondentes possuem alguma qualificação do Ensino Superior: técnico, graduação (completa ou incompleta), especialização, mestrado e doutorado. Acredita-se que muito desse resultado se dá em função de que a Bruning incentiva, de diversas maneiras (inclusive financeira), a formação em nível técnico, graduação, especialização, mestrado e doutorado, assim como incentiva o aprendizado de idiomas. Seguem alguns exemplos de incentivo à educação dos funcionários:

- Programa de estágio técnico para os cursos técnicos em mecânica, eletrotécnica, mecatrônica, informática, segurança do trabalho e contabilidade;
- Programa de estágio de graduação: meta de 90% de efetivação;
- Bolsistas de tecnologia para mestrandos ou doutorandos no desenvolvimento de tecnologias e processos da área de P&D;
- Escola técnica operacional: curso técnico em mecânica com subsídio de 50%;
- Incentivo à educação, oferecido a partir de 1 ano de trabalho na empresa: curso de idiomas (subsídio de 100%), graduação (subsídio de 50%) e especialização (subsídio de 50% a 100%);
- Demais cursos ofertados a diretores, gerentes, supervisores, líderes e especialistas, com intuito de desenvolver habilidades e competências importantes para o desempenho no cargo ocupado;
- Cursos internos e externos ofertados para a atualização dos funcionários na parte técnica conforme o levantamento de necessidades.

De modo geral, além de todos os incentivos financeiros para a realização de formações externas e internas, a empresa conta com o Centro de Treinamento Bruning, responsável por desenvolver projetos de implantação, flexibilização e acompanhamento do processo de aperfeiçoamento humano. Seu foco está na gestão do conhecimento, contribuindo para

disseminar a cultura organizacional, estabelecendo parcerias com instituições de ensino e visando aliar aperfeiçoamento humano à inovação tecnológica.

O perfil socioprofissional dos respondentes encontra-se evidenciado na Tabela 2.

Tabela 2 – Perfil socioprofissional da amostra coletada

<b>Variáveis</b>	<b>Frequência</b>	<b>Percentual (%)</b>
<b>Grupo Ocupacional</b>		
Auxiliar	69	19,88
Assistente	15	4,32
Operador	133	38,33
Profissional	20	5,76
Técnico	16	4,61
Líder	34	9,80
Analista	33	9,51
Analista Sênior	7	2,02
Especialista	3	0,86
Supervisor	14	4,03
Gerente	2	0,58
Não Respondeu	1	0,29
<b>Grupo Ocupacional por Classificação</b>		
Estratégico	5	1,45
Tático	104	30,06
Operacional	237	68,50
<b>Trabalha na Bruning há (meses / anos)</b>		
1 a 3 meses	14	4,01
3 a 6 meses	19	5,44
6 meses a 1 ano	29	8,31
1 a 2 anos	47	13,47
2 a 3 anos	38	10,89
3 a 6 anos	37	10,60
6 a 10 anos	66	18,91
11 a 20 anos	76	21,78
21 à 30 anos	18	5,16
Mais de 31 anos	3	0,86
Não Respondeu	2	0,57
<b>Possui outra atividade de trabalho remunerada</b>		
Não	312	89,40
Sim	31	8,88
Não Respondeu	6	1,72

Fonte: Elaborado pela autora.

A partir da Tabela 2, percebe-se que a maioria dos respondentes (38,33%) está no grupo ocupacional Operador, 19,88% são Auxiliares, seguido Líderes de (9,8%) e Analistas (9,51%). Os demais grupos ocupacionais, que correspondem à minoria dos respondentes, são: Profissional, Técnico, Assistente, Supervisor, Analista Sênior, Especialista e Gerente.

Além disso, na empresa, existe uma classificação dos grupos ocupacionais por Estratégico, Tático e Operacional. A grande maioria dos respondentes (68,5%) pertence ao grupo Operacional, 30,06% pertencem ao grupo Tático e apenas 1,45% corresponde ao grupo

Estratégico. O plano de carreira e a remuneração da Bruning Tecnometal (Carreira X) estão focadas nos grupos ocupacionais. Conforme pode ser visualizado na Figura 20, cada número ao lado do grupo ocupacional corresponde à grade salarial disponível no plano de carreira e remuneração da empresa, denominado MOVA-SE.

Figura 20 – Plano de Carreira X da Bruning Tecnometal



Fonte: Bruning Tecnometal LTDA (2020).

Quanto ao tempo de trabalho na empresa, a maioria dos respondentes (21,78%) declararam possuir vínculo com a empresa entre 11 e 20 anos (18,91%), seguido daqueles que têm vínculo entre 6 e 10 anos. Além disso, percebe-se que 47,28% dos respondentes estão há mais de 6 anos trabalhando na empresa. Chama atenção que, apesar da crise financeira pela qual o país passou entre os anos de 2014 e 2017 – em especial o setor metal mecânico – (DIENSTMANN, 2019) e agora, com a pandemia do coronavírus em 2020, 57,31% dos respondentes trabalhem há mais de 3 anos na empresa. Acredita-se que isso se deva aos incentivos educacionais que a empresa oferece e também às práticas de gestão de pessoas adotadas para atrair e reter os funcionários.

Em contato com o setor de recursos humanos da empresa, algumas práticas e incentivos aos funcionários foram apontadas: plano de saúde e auxílio farmacêutico; plano odontológico; auxílio na aquisição de óculos e lentes; participação nos lucros e resultados (individual e coletivo); vale-transporte e transporte gratuito; biblioteca; projeto habitacional; restaurante na empresa; centro esportivo gratuito para atividades físicas; associação recreativa; programa de

formação e treinamentos; incentivo financeiro à educação para os níveis técnico, graduação, especialização, mestrado, doutorado e cursos de idiomas.

Os respondentes também foram questionados se possuem uma outra atividade econômica remunerada, ao que 89,4% responderam não possuir, enquanto 8,88% responderam possuir. Ao responder ter outra atividade econômica remunerada, o respondente deveria indicar o motivo e a média de horas semanais dedicadas a ela. Constatou-se, a partir disso, que a maioria trabalha em média 9 horas semanais em outra atividade remunerada, e o principal motivo apontado foi o complemento de renda. Outros motivos foram: auxiliar a família; considerar baixo o salário que recebe na empresa; gostar da outra atividade; fazer dinheiro extra; sonhar em ter o próprio negócio; e gostar de ter 2 atividades.

Apresentado o perfil dos trabalhadores respondentes, parte-se para a validade de construto da Escala Florescimento do Indivíduo no Ambiente de Trabalho (FIW).

#### 4.2 VALIDADE DE CONSTRUTO

Esta etapa visa à validação das dimensões (construtos) da escala de mensuração do Florescimento do Indivíduo no Ambiente de Trabalho (FIW) a partir da utilização da técnica de Análise Fatorial. A Análise Fatorial Exploratória (AFE) se trata de um dos procedimentos psicométricos mais utilizados no que tange à construção, à revisão e à avaliação de instrumentos e desenvolvimento de teorias psicológicas. É útil, em especial, quando aplicada a escalas constituídas por uma grande quantidade de itens para a mensuração de estilos de comportamentos, atitudes e personalidade (LAROS, 2012).

Para Laros (2012), o uso fundamental da AFE se dá no processo de validação de instrumentos psicológicos. A técnica é utilizada na validade de construto, sendo associada, durante muito tempo, a questões de validade de instrumentos psicológicos no processo de mensuração dos construtos psicológicos (NUNNALLY, 1978).

Para Kelloway (1998), a Análise Fatorial Confirmatória (AFC) permite que um modelo de medida seja operacionalizado. Complementada por Hair Jr. et al. (2012), a AFC é especialmente conveniente na validação de escalas de mensuração de construtos específicos. Ela testa o quanto as variáveis medidas representam um construto, havendo necessidade apenas de testá-las de modo empírico (HAIR Jr. et al., 2009) – levando em conta este caso, em que as relações teóricas já estão fundamentadas.

Assim, a validação será realizada pela técnica de Modelagem de Equações Estruturais (MEE), sendo que seu primeiro estágio contempla a especificação do modelo estrutural, o qual

exibe as relações entre as construções que estão sendo avaliadas (HAIR Jr. et al., 2014). O modelo inicial da escala FIW foi desenvolvido nesta tese – conforme já apresentado nas etapas anteriores – e contempla 57 itens, distribuídos em suas 5 dimensões, conforme é apresentado no Quadro 29.

Quadro 29 – Dimensões e seus respectivos indicadores do modelo FIW

(continua)

Variáveis Latentes (Dimensões)	Variáveis Observadas (Indicadores)	
Emoções Positivas no Trabalho (EPT)	EPT_01	Vivencio mais sentimentos positivos do que negativos
	EPT_02	Sinto orgulho do meu trabalho
	EPT_03	Sinto-me confiante
	EPT_04	Sinto-me alegre
	EPT_05	Sinto-me empolgado
	EPT_06	Sinto-me determinado
	EPT_07	Sinto-me otimista
Engajamento no Trabalho (ET)	ET_01	Dedico-me de forma espontânea ao meu trabalho
	ET_02	Entrego-me totalmente, sem perceber o tempo passar
	ET_03	Sinto-me imerso e envolvido
	ET_04	Sinto-me motivado
	ET_05	Sinto-me satisfeito
	ET_06	Sou persistente/perseverante mesmo quando as coisas não dão certo
	ET_07	Sinto-me desafiado
	ET_08	Tenho autonomia para realizar meu trabalho
	ET_09	Sinto-me energizado e entusiasmado
	ET_10	Sinto prazer em desenvolver minhas atividades
	ET_11	Busco engajar o grupo do qual faço parte
Relacionamentos Positivos no Trabalho (RPT)	RPT_01	Há ajuda mútua entre eu e meus colegas
	RPT_02	Há suporte qualificado e suficiente por parte do(s) meu(s) superior(es)
	RPT_03	Sou convidado para participar de grupos e equipes
	RPT_04	Há respeito à diversidade
	RPT_05	Sou respeitado pelos meus colegas
	RPT_06	Respeito meus colegas
	RPT_07	Sou respeitado pelo(s) meu(s) superior(es)
	RPT_08	Respeito meu(s) superior(es)
	RPT_09	O relacionamento com meu(s) colega(s) agrega valor à minha vida profissional
	RPT_10	Tenho uma boa comunicação com meu(s) colega(s)
	RPT_11	Gosto de meu(s) colega(s)
	RPT_12	Gosto de meu(s) superior(es)
	RPT_13	Posso confiar em meu(s) colega(s)
	RPT_14	Posso confiar em meu(s) superior(es)
	RPT_15	Sinto que sou importante para as pessoas
	RPT_16	Consigo trocar experiências profissionais em meu grupo
Significado e Propósito do Trabalho (SPT)	SPT_01	Encontro sentido nas atividades que realizo
	SPT_02	Sinto/percebo que meu trabalho está alinhado ao meu propósito de vida
	SPT_03	Sinto/percebo que há alinhamento aos meus valores pessoais
	SPT_04	Sinto/percebo que meu(s) colega(s) compartilha(m) de valores que são importantes para mim
	SPT_05	Identifico-me com os princípios e valores da organização

Quadro 29 – Dimensões e seus respectivos indicadores do modelo FIW

(conclusão)

	SPT 06	Identifico-me com meu trabalho
	SPT 07	É parte importante da minha vida
	SPT 08	Meu trabalho me torna uma pessoa melhor
	SPT 09	Consigo pensar e agir de modo claro
	SPT 10	Alcanço resultados relevantes para minha vida pessoal
	SPT 11	Alcanço resultados relevantes para minha vida profissional
	SPT 12	Contribuo de forma positiva para a sociedade
Realização no Trabalho (RT)	RT 01	Sinto que meu trabalho é reconhecido pelo(s) meu(s) colega(s)
	RT 02	Sinto que meu trabalho é reconhecido pelo(s) meu(s) superior(es)
	RT 03	Percebo que sou remunerado de forma justa
	RT 04	Consigo enxergar os resultados
	RT 05	Sinto-me realizado profissionalmente ao final de um dia de trabalho
	RT 06	Faço o que realmente gosto de fazer
	RT 07	Sinto que tenho competência para realizar minhas atividades
	RT 08	Tenho êxito nas atividades que realizo
	RT 09	Estou em constante aprendizagem
	RT 10	Proporciona-me realização financeira
	RT 11	Contribuí com as metas que estabeleci para minha vida profissional

Fonte: Elaborado pela autora.

Conforme apresentado no Quadro 29, as variáveis latentes são as cinco dimensões da escala, a saber: Emoções Positivas no Trabalho, com 7 indicadores; Engajamento no Trabalho, com 11 indicadores; Relacionamentos Positivos no Trabalho, com 16 indicadores; Significado e Propósito do Trabalho, com 12 indicadores; e Realização no Trabalho, com 11 indicadores, totalizando os 57 itens da escala.

Nesta fase, parte-se para a especificação do modelo de mensuração, o qual é utilizado para avaliar as relações entre os itens (variáveis observadas) e suas dimensões (variáveis latentes) (HAIR Jr. et al., 2014). Para estimar o modelo, faz-se o uso do algoritmo de *Partial Least Squares Structural Equation Modeling – PLS-SEM* (Equações Estruturais com Mínimos Quadrados Parciais). Optou-se pelo *software* SmartPLS® versão 3.2.9, por ser versátil nas suas estimações, aceitando as variáveis que não possuam distribuição gaussiana ou normal (RINGLE; WENDE; BECKER, 2015).

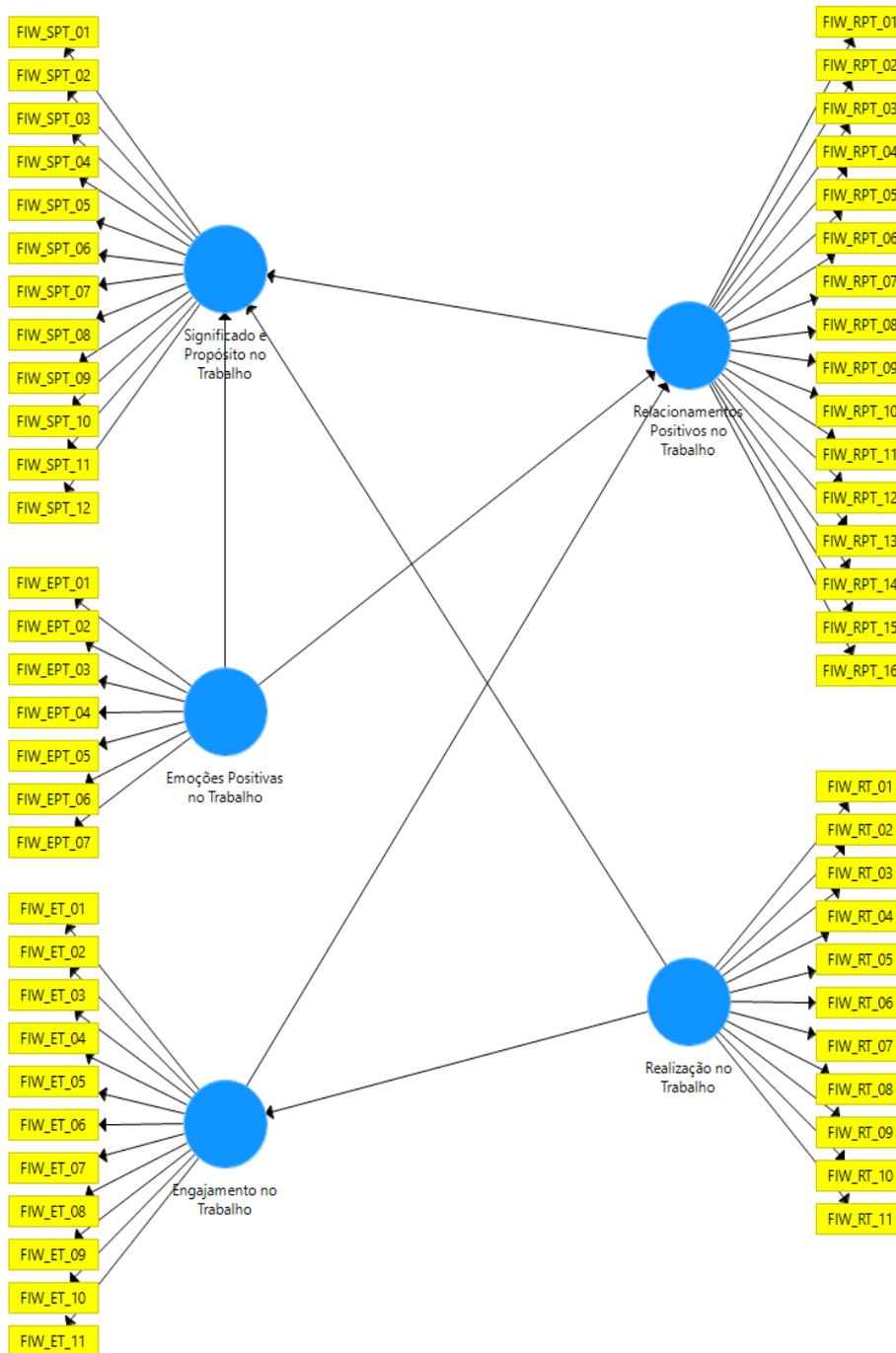
Neste caso, procura-se fazer o reconhecimento das inter-relações derivadas das variáveis (dimensões e indicadores), com a especificação do modelo estrutural e do modelo de mensuração (HAIR Jr. et al., 2017).

Para o uso do PLS-SEM, é necessário o desenvolvimento de um modelo de caminhos, o qual conecta dimensões e construções fundamentadas tanto em teoria quanto em lógica (HAIR Jr. et al., 2014). Na criação do modelo de caminho, é importante distinguir a localização das dimensões, bem como suas relações. As dimensões são consideradas endógenas ou

exógenas. Enquanto as dimensões exógenas atuam como variáveis independentes e não têm uma seta apontando para si [Realização no Trabalho (RT) e Emoções Positivas no Trabalho (EPT)], as dimensões endógenas são explicadas por outras construções [Significado e Propósito no Trabalho (SPT), Engajamento no Trabalho (ET) e Relacionamento Positivos no Trabalho (RPT)]. Ao configurar o modelo, é preciso estar ciente de que, em sua forma básica, o algoritmo PLS-SEM pode lidar apenas com modelos que não têm relação circular entre as construções (HAIR Jr. et al., 2014).

Assim, o conjunto combinado de hipóteses forma o modelo de mediação representado na Figura 21. É apresentada a especificação do modelo estrutural (modelo de caminho), são ilustradas as hipóteses desenvolvidas nesta pesquisa e são exibidas as relações entre as variáveis que serão analisadas (HAIR Jr. et al., 2017).

Figura 21 – Modelo hipotético de mediação da FIW



Fonte: Elaborado pela autora a partir do *Software Smart PLS*® v. 3.2.9

Conforme a Figura 21, observa-se que o modelo de mensuração apresenta seis parâmetros ( $\beta$ 's) que conectam as cinco variáveis latentes (dimensões) e as 57 variáveis observadas (itens). Ainda, é possível descrever as possíveis hipóteses a serem confirmadas pelo modelo estrutural e os estudos que levaram ao desenvolvimento dessas hipóteses.

- H<sub>1</sub>: Emoções Positivas no Trabalho influenciam positivamente no Significado e Propósito do Trabalho;
- H<sub>2</sub>: Emoções Positivas no Trabalho influenciam positivamente nos Relacionamentos Positivos no Trabalho;
- H<sub>3</sub>: Relacionamentos Positivos no Trabalho influenciam positivamente no Significado e Propósito do Trabalho;
- H<sub>4</sub>: Realização no Trabalho influencia positivamente no Significado e Propósito do Trabalho;
- H<sub>5</sub>: Realização no Trabalho influencia positivamente no Engajamento no Trabalho;
- H<sub>6</sub>: Engajamento no Trabalho influencia positivamente nos Relacionamentos Positivos no Trabalho.

Na sequência, é realizada a estimação PLS do modelo de caminho, que deve especificar “as opções algorítmicas e configurações de parâmetros, os quais incluem selecionar o método de ponderação do modelo estrutural, os valores iniciais para começar o PLS-SEM, o critério de parada e o número máximo de iterações” (PORTO, 2019, p. 176).

Assim, conforme as configurações do ficheiro de dados, o arquivo continha 349 registros, sem dados faltantes. O critério de finalização foi configurado com 7, sendo que, conforme Porto (2019, p. 178), “o algoritmo PLS para quando a mudança dos pesos exteriores entre duas iterações consecutivas é menor do que o valor do critério de paragem (ou é atingido o número máximo de iterações)”. O esquema de ponderação com base no caminho foi o sistema parametrizado, visto que proporciona um valor de R<sup>2</sup> mais elevado para variáveis latentes endógenas. O número máximo de iterações para calcular os resultados PLS a ser usado foi definido como 300. Os pesos iniciais para indicadores externos foram definidos como 1.00.

Foram necessárias 6 iterações para garantir a estabilidade do modelo inicial. Conforme os critérios de pressuposição, os itens apresentados na Tabela 3 foram excluídos, tendo em vista que suas cargas fatoriais ficaram abaixo dos parâmetros estabelecidos. A exclusão desses itens ocorreu a fim de melhorar os critérios de pressuposição: Variância Média Extraída ( $AVE > 0,5$ ), Alfa de Cronbach ( $\alpha > 0,7$ ) e Confiabilidade Composta ( $\rho_c > 0,7$ ).

Tabela 3 – Itens excluídos a partir do critério das cargas fatoriais baixas

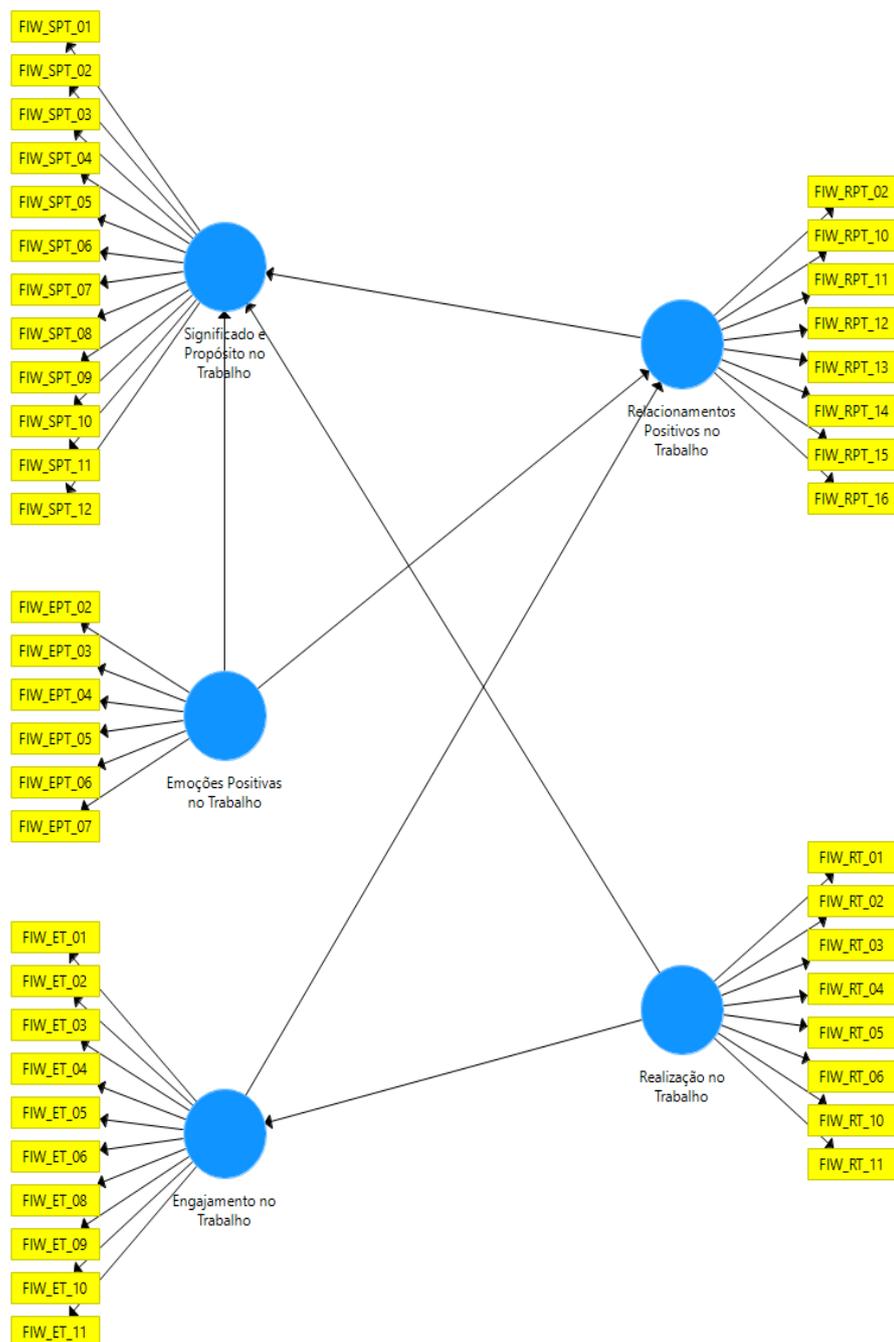
<b>Dimensões</b>	<b>Itens</b>	<b>Cargas fatoriais</b>
Emoções Positivas no Trabalho	EPT_01	0,531
Engajamento no Trabalho	ET_07	0,494
Realização no Trabalho	RT_07	0,530
	RT_08	0,536
	RT_09	0,396
Relacionamentos Positivos no Trabalho	RPT_01	0,563
	RPT_03	0,479
	RPT_04	0,474
	RPT_05	0,596
	RPT_06	0,502
	RPT_07	0,523
	RPT_08	0,469
	RPT_09	0,593

Fonte: Elaborado pela autora.

Portanto, esta etapa resultou na exclusão total de 13 itens, sendo esses, em suas respectivas dimensões: 1 item em Emoções Positivas no Trabalho (EPT\_01); 1 item em Engajamento no Trabalho (ET\_07); 3 itens em Realização no Trabalho (RT\_07, RT\_08, RT\_09) e 8 itens em Relacionamentos Positivos no Trabalho (RPT\_01, RPT\_03, RPT\_04, RPT\_05, RPT\_06, RPT\_07, RPT\_08 e RPT\_09), a fim de cumprir as pressuposições. A Figura 22 mostra os itens finais que formarão a FIW.

É importante ressaltar que os itens foram excluídos individualmente e, após cada exclusão, foram refeitos os testes estatísticos, até a adequação do modelo.

Figura 22 – Itens para formação da Escala



Fonte: Elaborado pela autora a partir do *Software Smart PLS*® v. 3.2.9

Nesta etapa, inicia-se a avaliação do modelo de mensuração e seus ajustes. O modelo de mensuração é avaliado a partir da validade convergente, obtida a partir das observações das variâncias médias extraídas (AVE's – equação 4.1), utilizando-se o critério de Fornell e Larcker.

$$AVE(\xi_j) = \frac{\sum_{k=1}^{K_j} \lambda_{jk}^2}{\left( \sum_{k=1}^{K_j} \lambda_{jk}^2 \right) + \varepsilon_{jk}}, \quad (4.1)$$

onde:

$K_j$  = número de indicadores da dimensão  $\xi_j$ ;

$\lambda_{jk}$  = cargas fatoriais; e

$\varepsilon_{jk}$  = é a variação de erro do k-ésimo indicador ( $k = 1, 2, \dots, K_j$ ) da dimensão  $\xi_j$ ; dado por:

$$\varepsilon_{jk} = \sum_{k=1}^{K_j} (1 - \lambda_{jk}^2). \quad (4.2)$$

A consistência interna é avaliada pelo Alpha de Cronbach ( $\alpha$ ) (equação 4.3) e pela Confiabilidade Composta ( $\rho_c$ ) (equação 4.4). O  $\alpha$  é visto como um indicador tradicional, baseado em intercorrelações dos itens.

$$\alpha(\xi_j) = \frac{n}{n-1} \left( 1 - \frac{\sum_{k=1}^{K_j} S_{jk}^2}{S_{Tj}^2} \right); \quad (4.3)$$

e

$$\rho_c(\xi_j) = \frac{\left( \sum_{k=1}^{K_j} \lambda_{jk} \right)^2}{\left( \sum_{k=1}^{K_j} \lambda_{jk} \right)^2 + \varepsilon_{jk}}. \quad (4.4)$$

onde:

$K_j$  = número de indicadores da dimensão  $\xi_j$ ;

$S_{jk}^2$  = variância do k-ésimo indicador ( $k = 1, 2, \dots, K_j$ ) da dimensão  $\xi_j$ ;

$S_{Tj}^2$  = variância total dos indicadores da dimensão  $\xi_j$ ;

$\lambda_{jk}$  = cargas fatoriais; e

$\varepsilon_{jk}$  = é a variação de erro do k-ésimo indicador ( $k = 1, 2, \dots, K_j$ ) da dimensão  $\xi_j$ .

Na utilização do PLS, a  $\rho_c$  é mais adequada, uma vez que prioriza os itens de acordo com sua confiabilidade, ao passo que o  $\alpha$  é bastante sensível ao número de itens em cada dimensão. Tanto  $\alpha$  quanto  $\rho_c$  são utilizados para avaliar se a amostra está livre de vieses ou se as respostas – em conjunto – são confiáveis (RINGLE; SILVA; BIDO, 2014).

A Variância Média Extraída (VME) (*Average Variance Extracted – AVE*) (equação 4.5) também pode ser compreendida simplesmente como a média das cargas fatoriais padronizadas ao quadrado e é equivalente à comunalidade de uma dimensão (VALENTINI; DAMÁSIO, 2016). De forma sucinta, um VME = 0,50 mostra que o construto explica a metade da variação de seus indicadores; logo, sugere-se que o VME > 0,5 (HAIR Jr. et al., 2014).

$$VME = \frac{\sum(\lambda_{jk}^2)}{k}, \quad (4.5)$$

onde:

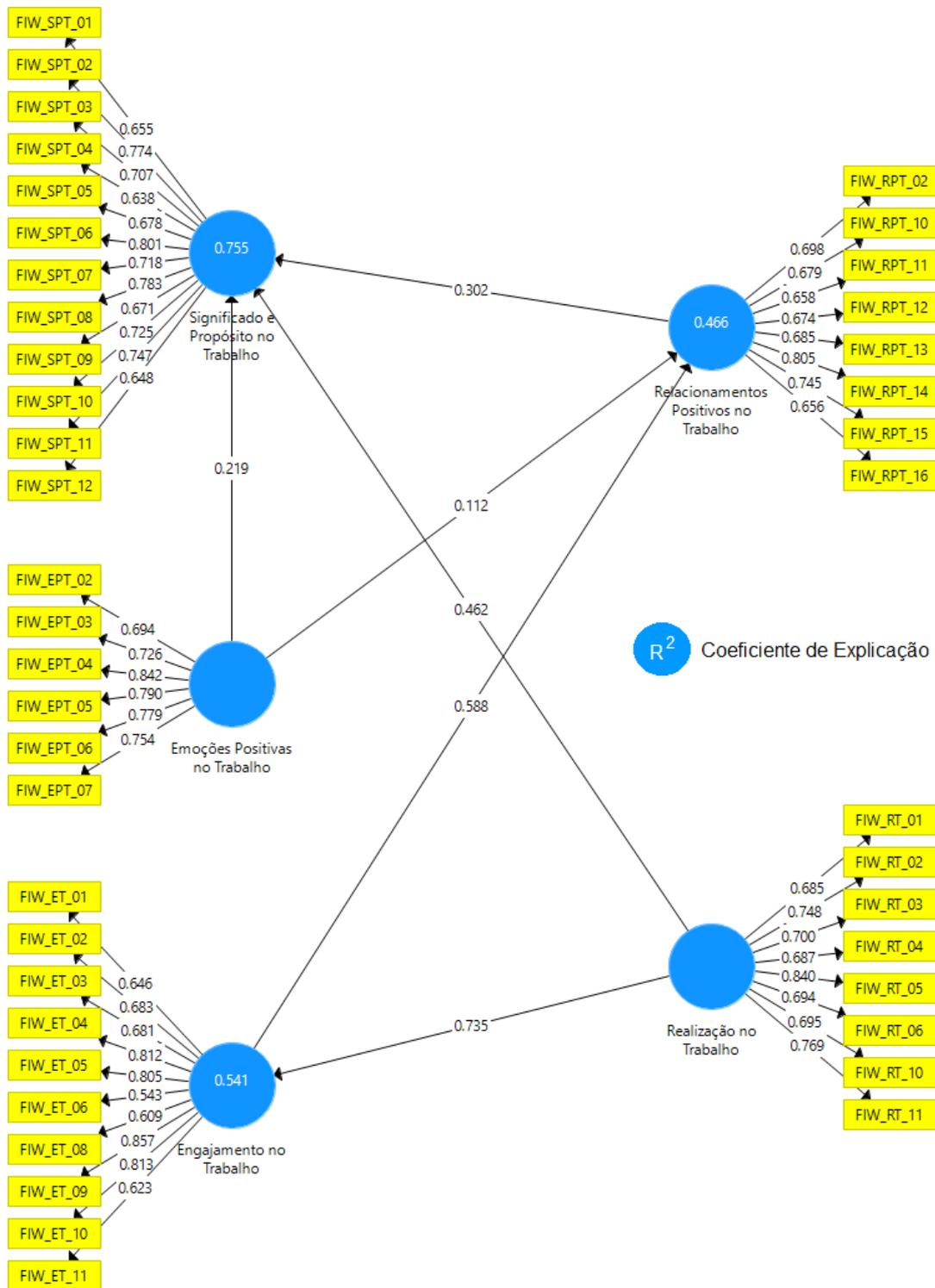
$\lambda_{jk}$  é a carga fatorial padronizada; e

$k$  número de indicadores.

O Alpha de Cronbach foi calculado buscando identificar a confiabilidade da escala, a Variância Média Extraída (VME) e a Confiabilidade Composta ( $\rho_c$ ) para avaliar a qualidade de um modelo estrutural (FORNELL; LARCKER, 1981; HAIR Jr. et al., 2017).

A Figura 23 apresenta o algoritmo PLS para o modelo de caminhos.

Figura 23 – Modelo de caminhos da escala FIW



Fonte: Elaborado pela autora a partir do *Software Smart PLS*® v. 3.2.9.

Na Figura 23 é apresentado o modelo de caminhos da FIW, contemplando as cargas fatoriais finais entre os itens, suas respectivas dimensões e os valores de betas entre os itens, o que é definido a partir do modelo estrutural. Ainda, estão apresentadas as dimensões e os

valores do coeficiente de explicação  $R^2$  que mensura a proporção da variância das dimensões endógenas em relação às dimensões exógenas (HAIR Jr. et al., 2017).

Para realizar a avaliação sistemática de um modelo, são realizadas duas etapas, conforme consta no Quadro 30.

Quadro 30 – Avaliação dos resultados dos modelos de mensuração e estrutural

Avaliação do Modelo de Mensuração
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Avaliação do Modelo de Caminho               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Consistência interna (Alfa de Cronbach (<math>\alpha</math>));</li> <li>- Confiabilidade Composta (<math>\rho_c</math>);</li> <li>- Validade convergente (Variância Média Extraída – VME);</li> </ul> </li> <li>- Avaliação da Validade discriminante               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cargas fatoriais cruzadas;</li> <li>- Critério Fornell-Larcker;</li> <li>- Critério HTMT confirmado pelo método <i>Bootstrapping</i>.</li> </ul> </li> </ul>
Avaliação do Modelo Estrutural
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Avaliação da Colinearidade (VIF) V confirmado pelo método <i>Bootstrapping</i>;</li> <li>- Coeficiente de explicação (<math>R^2</math>) confirmado pelo método <i>Bootstrapping</i>;</li> <li>- Tamanho do efeito (<math>f^2</math>) confirmado pelo método <i>Bootstrapping</i>;</li> <li>- Teste t de Student para os valores de betas avaliados pelo método <i>Bootstrapping</i>;</li> <li>- Relevância preditiva (<math>Q^2</math>) avaliado pelo método <i>Blindfolding</i>.</li> </ul>

Fonte: Adaptado de Porto (2019) e de Hair Jr. et al. (2017)

Porto (2019) e Hair Jr. et al. (2017) defendem que um modo de garantir uma maior acurácia do modelo de mensuração é seguindo o passo a passo apresentado no Quadro 30.

A próxima etapa da MEE é a avaliação do modelo de mensuração, a qual será realizada a partir do Alfa de Cronbach, da Variância Média Extraída (AVE) e da Confiabilidade Composta, confirmando a primeira avaliação da consistência interna do modelo. Seus valores são apresentados na Tabela 4.

Tabela 4 – Variância Média Extraída, Alpha de Cronbach e Confiabilidade Composta para o modelo FIW

Dimensões	Variância Média Extraída (VME)	Alpha de Cronbach ( $\alpha$ ) mensurado	Confiabilidade Composta ( $\rho_c$ )
Emoções Positivas no Trabalho	0,586	0,858	0,894
Engajamento no Trabalho	0,663	0,890	0,911
Realização no Trabalho	0,687	0,874	0,900
Relacionamentos Positivos no Trabalho	0,492	0,852	0,885
Significado e Propósito no Trabalho	0,510	0,912	0,925

Fonte: Elaborado pela autora a partir do *Software Smart PLS*® v. 3.2.9.

Na Tabela 4, a variância média extraída de quatro dimensões (Emoções Positivas no Trabalho; Engajamento no Trabalho; Realização no Trabalho; e Significado e Propósito do Trabalho) ficaram acima de 0,50, conforme os pressupostos de Hair Jr. et al. (2017). Apenas a

dimensão Relacionamentos Positivos no Trabalho ficou abaixo (0,492), mas foi mantida, visto que está muito próxima ao ideal. De acordo com Hair Jr. et al. (2017), itens com carga fatorial entre 0,40 e 0,70 devem ser excluídos de uma escala somente nos casos em que a remoção do item garanta um aumento da Confiabilidade Composta ou da Variância Média Extraída. Ainda, há que se considerar que a exclusão de itens deve ser avaliada observando se a Validade de Conteúdo será prejudicada, indicando-se à retenção daqueles com cargas mais baixas.

O Alpha de Cronbach e a Confiabilidade Composta para as cinco dimensões da Escala *Flourishing of the Individual in the Workplace* apresentaram bons coeficientes, todos acima de 0,70. Para garantir a avaliação das pressuposições do modelo estrutural, a validade discriminante do modelo representa o quanto uma dimensão é verdadeiramente distinta de outras dimensões. Assim, afirma-se que a validade discriminante com valores acima dos mínimos fornece evidências de que uma dimensão é única e captura fenômenos que outras medidas não contemplam. Ou seja: mede o que se pretende medir (HAIR Jr. et al., 2009) ou, ainda, é entendida como indicador de que as dimensões são independentes umas das outras (RINGLE; SILVA; BIDO, 2014).

Em complemento, para Hair Jr., Gabriel e Patel (2014), a validade discriminante é a medida em que os itens de uma escala representam uma dimensão única e os itens da dimensão são distintos das outras dimensões da escala. Ringle, Silva e Bido (2014) e Hair Jr. et al. (2014) apontam duas maneiras para se averiguar: pela observação das cargas fatoriais cruzadas (*Cross Loading*), a partir de itens com cargas fatoriais mais altas em suas respectivas dimensões (variáveis latentes) do que em outras (RINGLE; SILVA; BIDO, 2019); e o critério de Fornell e Larcker (1981), no qual se comparam as raízes quadradas dos valores das VMEs de cada dimensão com as correlações (de Pearson) entre as variáveis latentes (dimensões). Assim, as raízes quadradas das VMEs precisam ser maiores que as correlações entre as dimensões por coluna.

Na Tabela 5, é apresentada a pressuposição para o modelo estrutural pelo critério das cargas fatoriais cruzadas.

Tabela 5 – Validade discriminante pelas cargas fatoriais cruzadas dos itens das dimensões da FIW

Indicadores	EPT	ET	RT	RPT	SPT
FIW_EPT_02	0,694	0,596	0,414	0,528	0,536
FIW_EPT_03	0,726	0,580	0,363	0,473	0,506
FIW_EPT_04	0,842	0,691	0,534	0,556	0,576
FIW_EPT_05	0,790	0,652	0,519	0,522	0,574
FIW_EPT_06	0,779	0,634	0,426	0,458	0,539
FIW_EPT_07	0,754	0,610	0,452	0,533	0,514
FIW_ET_01	0,516	0,646	0,438	0,414	0,503
FIW_ET_02	0,523	0,683	0,421	0,433	0,525
FIW_ET_03	0,561	0,681	0,458	0,455	0,549
FIW_ET_04	0,663	0,812	0,547	0,592	0,580
FIW_ET_05	0,696	0,805	0,551	0,690	0,656
FIW_ET_06	0,440	0,543	0,338	0,350	0,388
FIW_ET_08	0,486	0,609	0,418	0,406	0,454
FIW_ET_09	0,734	0,857	0,585	0,648	0,673
FIW_ET_10	0,696	0,813	0,553	0,662	0,686
FIW_ET_11	0,454	0,623	0,480	0,463	0,506
FIW_RPT_02	0,477	0,574	0,698	0,550	0,565
FIW_RPT_10	0,409	0,453	0,679	0,402	0,474
FIW_RPT_11	0,262	0,372	0,658	0,357	0,465
FIW_RPT_12	0,413	0,425	0,674	0,437	0,466
FIW_RPT_13	0,289	0,386	0,685	0,401	0,439
FIW_RPT_14	0,508	0,549	0,805	0,568	0,594
FIW_RPT_15	0,515	0,533	0,745	0,521	0,562
FIW_RPT_16	0,391	0,463	0,656	0,495	0,569
FIW_RT_01	0,469	0,514	0,569	0,685	0,599
FIW_RT_02	0,508	0,578	0,592	0,748	0,577
FIW_RT_03	0,384	0,399	0,465	0,700	0,446
FIW_RT_04	0,449	0,513	0,442	0,687	0,599
FIW_RT_05	0,619	0,681	0,596	0,840	0,747
FIW_RT_06	0,481	0,520	0,380	0,694	0,597
FIW_RT_10	0,351	0,401	0,387	0,695	0,443
FIW_RT_11	0,561	0,596	0,469	0,769	0,641
FIW_SPT_01	0,525	0,544	0,548	0,533	0,655
FIW_SPT_02	0,569	0,599	0,543	0,619	0,774
FIW_SPT_03	0,561	0,621	0,585	0,590	0,707
FIW_SPT_04	0,388	0,463	0,598	0,510	0,638
FIW_SPT_05	0,448	0,483	0,514	0,519	0,678
FIW_SPT_06	0,585	0,674	0,502	0,626	0,801
FIW_SPT_07	0,504	0,535	0,471	0,541	0,718
FIW_SPT_08	0,545	0,645	0,592	0,656	0,783
FIW_SPT_09	0,455	0,511	0,516	0,533	0,671
FIW_SPT_10	0,511	0,515	0,510	0,613	0,725
FIW_SPT_11	0,530	0,605	0,505	0,664	0,747
FIW_SPT_12	0,410	0,482	0,489	0,527	0,648

Fonte: Elaborado pela autora a partir do *Software Smart PLS®* v. 3.2.9

Conforme exposto na Tabela 5, segundo o critério de Ringle, Silva e Bido (2019), as cargas fatoriais cruzadas das variáveis observadas (itens) com as variáveis latentes (dimensões) originais são sensivelmente mais elevadas em comparação às demais dimensões do modelo, constatando-se que há validade discriminante a partir desse critério. Assim, ainda é possível

afirmar que os itens construídos para a FIW são, de fato, indicadores observáveis das dimensões estabelecidas.

O segundo critério utilizado para avaliação da validade discriminante é o Fornell-Larcker, o qual compara a raiz quadrada das AVEs (diagonal principal) com as correlações das variáveis latentes (demais células) (inequação 4.6).

$$\sqrt{VME} > r_{ij}, \forall i \neq j. \quad (4.6)$$

e quanto ao critério HTMT (*Heterotrait – Monotrait Ratio*) (equação 4.7), em função de que os critérios de carga cruzada e de Fornell-Larcker podem não ser consistentes para a identificação de validade discriminante.

$$HTMT_{ij} = \frac{\frac{1}{K_i K_j} \sum_{g=1}^{K_i} \sum_{h=1}^{K_j} r_{i_g \cdot j_h}}{\sqrt{\frac{2}{K_i(K_i-1)} \sum_{g=1}^{K_i-1} \sum_{h=g+1}^{K_i} r_{i_g \cdot i_h} \cdot \frac{2}{K_j(K_j-1)} \sum_{g=1}^{K_j-1} \sum_{h=g+1}^{K_j} r_{j_g \cdot j_h}}}, \quad (4.7)$$

onde:

$r_{i_g \cdot j_h}$  = correlações de Pearson;

$K_i$  = número de indicadores da dimensão  $\xi_i$ ; e

$K_j$  = número de indicadores da dimensão  $\xi_j$ .

O HTMT ainda é avaliado pelo método de *Bootstrapping*, utilizando 5.000 subamostras (HAIR Jr. et al., 2017; PORTO, 2019).

O critério Fornell-Larcker pressupõe que uma dimensão compartilha mais variância com seus itens do que com qualquer outra dimensão (HAIR Jr. et al., 2014). Seus resultados são apresentados na Tabela 6.

Tabela 6 – Validade discriminante pelo critério Fornell-Larcker para o modelo FIW

Variáveis Latentes	Fornell-Larcker				
	EPT	ET	RT	RPT	SPT
Emoções Positivas no Trabalho	<b>0,766</b>				
Engajamento no Trabalho	0,721	<b>0,814</b>			
Realização no Trabalho	0,669	0,735	<b>0,829</b>		
Relacionamentos Positivos no Trabalho	0,594	0,679	0,675	<b>0,701</b>	
Significado e Propósito no Trabalho	0,708	0,784	0,812	0,644	<b>0,714</b>

Fonte: Elaborado pela autora a partir do *Software Smart PLS*® v. 3.2.9

O critério de Fornell-Larcker foi cumprido no modelo FIW, visto que atende ao critério de a raiz quadrada das VMEs das dimensões serem mais elevadas do que os valores das correlações entre elas (Tabela 6).

Em complemento aos dois primeiros critérios tradicionais, utiliza-se, ainda, o critério HTMT. Essa medida é uma estimativa de qual seria a verdadeira correlação entre dois construtos se eles fossem perfeitamente calculados (HENSELER; RINGLE; SARSTEDT, 2015; HAIR Jr. et al., 2017; PORTO, 2019), sendo que resultados próximos a 1 indicam falta de validade discriminante. Ainda, valores abaixo de 0,90 indicam que o modelo apresenta validade discriminante e, acima, de forma oposta, indicam a falta de validade discriminante (HENSELER; RINGLE; SARSTEDT, 2015; PORTO, 2019).

Tabela 7 – Validade discriminante pelo critério HTMT para o modelo FIW

Variáveis Latentes	HTMT				
	EPT	ET	RT	RPT	SPT
Emoções Positivas no Trabalho (EPT)					
Engajamento no Trabalho (ET)	0,831				
Realização no Trabalho (RT)	0,757	0,801			
Relacionamentos Positivos no Trabalho (RPT)	0,676	0,765	0,764		
Significado e Propósito no Trabalho (SPT)	0,797	0,861	0,892	0,838	

Fonte: A autora (2020), estimado a partir do *Software Smart PLS*® v. 3.2.9

A Tabela 7 apresenta os valores intervalares de HTMT, os quais, de acordo com esse critério, todos os pares de dimensões ficam abaixo de 0,90, atendendo ao que preconizam Netemeyer, Bearder e Sharma (2003).

Os valores HTMT estimados pelo método *Bootstrapping* precisam ser significativamente diferentes de 1 para que seja possível testar. Estima-se a partir da opção para a obtenção de execução da verificação considerando intervalos de confiança (HAIR Jr. et al., 2017). O método *Bootstrapping* é uma técnica de reamostragem que extrai um grande número de subamostras dos dados originais (com substituição) e estima modelos para cada subamostra. Dessa forma, o pesquisador obtém um grande número de estimativas do modelo, as quais podem ser usadas para calcular o desvio padrão de cada parâmetro do modelo. Com base no desvio padrão, a significância de cada parâmetro pode ser determinada usando valores do Teste *t Student* (HAIR Jr. et al., 2014).

Desse modo, para analisar o modelo FIW, 5.000 subamostras foram definidas nos parâmetros do *bootstrapping*, utilizando como base um intervalo de confiança com limite inferior de 2,5% e superior de 97,5%. Os valores para HTMT estão apresentados na Tabela 8.

Tabela 8 – Intervalo de confiança para HTMT para 5.000 subamostras

Dimensão → Dimensão	Amostra Original (O)	Média da Amostra (M)	Intervalo de Confiança (IC)	
			2,5%	97,5%
ET → EPT	0,931	0,931	0,893	0,966
RT → EPT	0,757	0,757	0,682	0,825
RT → ET	0,801	0,801	0,735	0,860
RPT → EPT	0,676	0,677	0,587	0,753
RPT → ET	0,765	0,766	0,697	0,827
RPT → RT	0,764	0,765	0,688	0,831
SPT → EPT	0,797	0,798	0,738	0,853
SPT → ET	0,861	0,862	0,816	0,904
SPT → RT	0,892	0,892	0,848	0,929
SPT → RPT	0,838	0,839	0,779	0,890

Fonte: Elaborado pela autora a partir do *Software Smart PLS*® v. 3.2.9.

Na coluna “Amostra Original (O)” da Tabela 8, estão os valores originais do HTMT para cada combinação de dimensões. Na coluna “Média da Amostra (M)”, constam os valores médios HTMT para as 5.000 amostras. Nas colunas do Intervalo de Confiança de “2,5% e 97,5%”, estão demonstrados os limites inferior e superior desse intervalo (PORTO, 2019). Conforme os pressupostos de Netemeyer, Bearder e Sharma (2003), é possível observar que todos os limites superiores para as 5.000 subamostras ficaram inferiores a 1,00; portanto, o modelo FIW apresenta validade discriminante, ou seja: conforme afirma Porto (2019), as medidas das dimensões do modelo não possuem correlação com outros construtos, dos quais se presume que devam ser divergentes.

Posteriormente, realizou-se a avaliação do modelo estrutural a partir da análise de colinearidade (*Variance Inflation Factor – VIF*) (equação 4.8), que avalia a existência de fortes correlações entre as dimensões, fornecendo uma perspectiva sobre o impacto da colinearidade nas variáveis independentes da equação de regressão.

$$VIF(\xi_i, \xi_j) = \frac{1}{1 - R_j^2}, \quad i = 1, 2, \dots, n. \quad (4.8)$$

onde:

$R_j^2$  = coeficiente de explicação da dimensão endógena  $\xi_j$  em relação a dimensão exógena  $\xi_i$ .

Para não indicar problemas de colinearidade, os valores de *VIF* devem ser menores do que 5 (PORTO, 2019, HAIR Jr. et al., 2009) (Tabela 9).

Tabela 9 – Valores de *VIF* para as dimensões da FIW

Variáveis Latentes	ET	RPT	SPT
Emoções Positivas no Trabalho (EPT)		3,068	1,941
Engajamento no Trabalho (ET)		3,068	
Realização no Trabalho (RT)	1,000		2,308
Relacionamentos Positivos no Trabalho (RPT)			1,972

Fonte: Elaborado pela autora a partir do *Software Smart PLS*® v. 3.2.9.

Conforme Tabela 9, os valores de *VIF* para o cruzamento entre as dimensões são todos os valores abaixo de 5, podendo-se afirmar que a colinearidade não atinge níveis críticos. Assim, não representa um problema na estimação do modelo FIW, o que possivelmente confirmará as hipóteses propostas para o modelo.

Para Porto (2019), quando se avalia a qualidade dos modelos estruturais utilizando o PLS-SEM, as medidas mais adequadas são o  $R^2$  (coeficiente de explicação), o  $f^2$  (tamanho do efeito), a  $Q^2$  (relevância preditiva) e a significância dos coeficientes do caminho estrutural.

Os coeficientes de explicação ( $R^2$ ) e ( $R^2_{ajustado}$ ) (equações 4.9 e 4.10) representam a quantidade de variação explicada pelo modelo estrutural (HAIR Jr. et al., 2012) (Tabela 10).

$$R^2 = \frac{SQR}{SQT} = \frac{\sum_{i=1}^k (\hat{y}_i - \bar{y})^2}{\sum_{i=1}^k (y_i - \bar{y})^2}; \quad (4.9)$$

$$R^2_{ajustado} = 1 - \left(1 - R^2\right) \left(\frac{n-1}{n-k}\right). \quad (4.10)$$

onde:

SQR = soma dos quadrados dos resíduos;

SQT = soma dos quadrados totais;

n = número de observações; e

k = número de coeficientes estimados (indicadores).

Tabela 10 – Coeficiente de explicação  $R^2$  e  $R^2_{ajustado}$  para o modelo FIW

Dimensões Endógenas	$R^2$ (p-valor)	$R^2_{ajustado}$ (p – valor)
Engajamento no Trabalho	0,541 (0,000)	0,540 (0,000)
Relacionamentos Positivos no Trabalho	0,466 (0,000)	0,463 (0,000)
Significado e Propósito no Trabalho	0,755 (0,000)	0,753 (0,000)

Fonte: Elaborado pela autora a partir do *Software Smart PLS*® v. 3.2.9.

A partir da Tabela 10, é possível averiguar que todos os valores de  $R^2$  têm grande efeito. Na sequência, é analisada a medida de tamanho do efeito  $f^2$  (equação 4.11) pelo método de *Bootstrapping* que, conforme Hair Jr. et al. (2009), é o complemento do  $R^2$ , tendo por finalidade avaliar a correlação entre as dimensões endógenas (dependentes) e as dimensões exógenas (independentes), utilizando seus coeficientes de explicação:

$$f^2 = \frac{R^2}{1 - R^2}. \quad (4.11)$$

Assim, na Tabela 11, estão demonstrados os valores do tamanho do efeito  $f^2$  para o modelo estrutural. Nas colunas, estão contidas as dimensões endógenas e, nas linhas, as dimensões exógenas.

Tabela 11 – Tamanho do efeito  $f^2$  para o modelo FIW

Dimensões Exógenas	Dimensões Endógenas				
	EPT	ET	RT	RPT	SPT
Emoções Positivas no Trabalho (EPT)				<b>0,008</b>	0,101
Engajamento no Trabalho (ET)				0,211	
Realização no Trabalho (RT)		1,178			0,378
Relacionamentos Positivos no Trabalho (RPT)					0,188

Fonte: Elaborado pela autora a partir do *Software Smart PLS*® v. 3.2.9.

O efeito  $f^2$  avalia o quanto o construto é útil para o modelo (RINGLE; SILVA; BIDO, 2014) e, conforme os critérios de Cohen et al. (1998), pode-se notar, a partir da análise da Tabela 11, o efeito das variáveis exógenas sobre as variáveis endógenas. As que tiveram grande efeito foram: Realização no Trabalho sobre Engajamento no Trabalho (1.178) e Realização no Trabalho sobre Significado e Propósito do Trabalho (0,378). Em seguida, vieram: Engajamento no Trabalho sobre a variável Relacionamentos Positivos no Trabalho (0.211) e Relacionamentos Positivos no Trabalho sobre Significado e Propósito do Trabalho (0.188). Emoções Positivas no Trabalho sobre Significado e Propósito do Trabalho (0.101) teve médio efeito. A relação Emoções Positivas no Trabalho sobre Relacionamentos Positivos no Trabalho demonstrou pequeno efeito (0.008).

O tamanho do efeito  $f^2$  e sua significância pelo *Bootstrapping* para o modelo FIW está apresentado na Tabela 12.

Tabela 12 – Tamanho do efeito  $f^2$  e sua significância pelo *bootstrapping* para o modelo FIW

Dimensão Exógena	→	Dimensão Endógena	Amostra original (O)	Média da amostra (M)	Desvio Padrão (STDEV)	Estatística T ((O/STDEV))	Valores de p
EPT	→	RPT	0,008	0,011	0,011	0,699	0,485
EPT	→	SPT	0,101	0,108	0,041	2,481	0,013
ET	→	RPT	0,211	0,223	0,064	3,285	0,001
RT	→	ET	1,178	1,219	0,206	5,724	0,000
RT	→	SPT	0,378	0,387	0,087	4,347	0,000
RPT	→	SPT	0,188	0,197	0,060	3,122	0,002

Fonte: Elaborado pela autora a partir do *Software Smart PLS®* v. 3.2.9.

Conforme apresentado na Tabela 12 quanto ao efeito das variáveis exógenas sobre as variáveis endógenas pelo *Bootstrapping*, apenas a variável exógena Emoções Positivas no Trabalho sobre a variável endógena Relacionamentos Positivos no Trabalho não é significativa estatisticamente. Assim, todas as demais o são.

Após a execução de um modelo PLS, são fornecidas estimativas para os coeficientes (betas) do caminho, que representam os relacionamentos hipotéticos que ligam as dimensões (HAIR Jr. et al., 2014). As hipóteses propostas para o modelo foram testadas e sua confirmação ou não a partir da hipótese nula ( $H_0: \beta = 0$ ) relacionada ao modelo de caminho. Assim, envolve a avaliação de significância dos valores de betas que são os coeficientes estruturais pelo teste t de *Student*.

Os valores de betas entre as relações das dimensões levando em conta a amostra original e a média das subamostras, o teste t, os valores de p e a avaliação das hipóteses propostas para o modelo, estão apresentados na Tabela 13.

Tabela 13 – Coeficientes estruturais do modelo FIW

Hipóteses	Amostra original (O)	Média da amostra (M)	Teste t	P – valor	Signif. (p < 0,05)
H1: Emoções Positivas no Trabalho <del>↔</del> → Relacionamentos Positivos no Trabalho	0,112	0,110	1,534	0,125	Rejeita
H2: Emoções Positivas no Trabalho → Significado e Propósito do Trabalho	0,219	0,221	5,474	0,000	Aceita
H3: Engajamento no Trabalho → Relacionamentos Positivos no Trabalho	0,588	0,594	8,458	0,000	Aceita
H4: Realização no Trabalho → Engajamento no Trabalho	0,735	0,738	26,097	0,000	Aceita
H5: Realização no Trabalho → Significado e Propósito do trabalho	0,462	0,461	10,162	0,000	Aceita
H6: Relacionamentos Positivos no Trabalho → Significado e Propósito do Trabalho	0,302	0,303	6,620	0,000	Aceita

Fonte: Elaborado pela autora a partir do *Software Smart PLS®* v. 3.2.9.

Observe, a partir da Tabela 13, que, das seis hipóteses da pesquisa, cinco foram aceitas e se relacionam direta e positivamente, a saber: Emoções Positivas no Trabalho com Significado e Propósito do Trabalho ( $\beta_2 = 0,219$ , teste  $t = 5,474$ ); Engajamento no Trabalho com Relacionamentos Positivos no Trabalho ( $\beta_3 = 0,588$ , teste  $t = 8,458$ ); Realização no Trabalho com Engajamento no Trabalho ( $\beta_4 = 0,735$ , teste  $t = 26,097$ ); Realização no Trabalho com Significado e Propósito do Trabalho ( $\beta_5 = 0,462$ , teste  $t = 10,162$ ); e Relacionamentos Positivos no Trabalho com Significado e Propósito do Trabalho ( $\beta_6 = 0,302$ , teste  $t = 6,620$ ).

A única hipótese refutada é de que, as Emoções Positivas no Trabalho estão relacionadas direta e positivamente com Relacionamentos Positivos no Trabalho ( $\beta_1 = 0,112$ , teste  $t = 1,534$ ;  $p = 0,125$ ). Essa rejeição sinaliza que um indivíduo que vivencia altos níveis de Emoções Positivas no seu trabalho não necessariamente vivenciará altos níveis de Relacionamentos Positivos em seu ambiente de trabalho.

Na sequência, realizou-se a avaliação da Relevância Preditiva  $Q^2$  (equação 4.12), conhecida também por indicador de Stone-Geisser.

$$Q^2 = 1 - \frac{SQE}{SQO} \quad (4.12)$$

onde:

SQE = soma dos quadrados dos erros de previsão; e

SQO = soma dos quadrados observados.

O valor de  $Q^2$  é calculado a partir do método de *Blindfolding*, o qual tem por objetivo avaliar a acurácia do modelo ajustado ou o quanto ele se aproxima do que se esperava (HAIR Jr. et al., 2014; PORTO, 2019). Os valores da medida são apresentados na Tabela 14.

Tabela 14 – Valor de  $Q^2$  para o modelo estrutural da FIW

Dimensões	SSO*	SSE**	$Q^2=1-(SSE/SSO)$
Emoções Positivas no Trabalho	2.094,00	2.094,00	---
Engajamento no Trabalho	3.490,00	2.605,98	0,253
Realização no Trabalho	2.792,00	2.792,00	---
Relacionamentos Positivos no Trabalho	2.792,00	2.213,04	0,207
Significado e Propósito no Trabalho	4.188,00	2.706,05	0,354

\* *sum of the square do observations*

\*\* *sum of the squared prediction errors*

Fonte: Elaborado pela autora a partir do *Software Smart PLS*® v. 3.2.9.

Na Tabela 14, estão expostos os valores de  $Q^2$ , baseados nos resultados totais do método de *Blindfolding*. Na coluna SSO (*sum of the square do observations*), está apresentada a soma dos quadrados das observações; na coluna SSE (*sum of the squared prediction 161rros*), mostra-se a soma dos erros de previsão ao quadrado; na última coluna, consta o valor final de  $Q^2$ , ou seja, a relevância preditiva do modelo quanto a cada construção endógena (PORTO, 2019). Observa-se que todos os valores de  $Q^2$  são maiores que zero; portanto, o modelo está bem ajustado e é relevante, conforme os preceitos de Hair Jr. et al. (2017).

#### **4.2.1 Interpretação dos resultados e desenho das conclusões da etapa Validade de Construto**

Esta etapa contemplou a validação de um novo modelo de mensuração, a escala de Florescimento do Indivíduo no Ambiente de Trabalho (FIW), a partir das etapas propostas por Hair Jr. et al. (2017) para o uso da modelagem de equações estruturais.

No entanto, em etapas anteriores, ao descrever o modelo teórico, os itens foram desenvolvidos por especialistas no assunto, passaram pela validação de conteúdo por novos especialistas – com uso da técnica Delphi – e pela validação de face a partir de pré-teste da escala com funcionários da Indústria Bruning. Os dados resultantes foram validados, passando por análise fatorial a partir da técnica *Bootstrapping*, formando o modelo para aplicação na amostra final.

Assim, esta etapa iniciou o processo de modelagem de equações estruturais com base nos mínimos quadrados parciais para validação de construto da escala de Florescimento do Indivíduo no Ambiente de Trabalho (FIW). A técnica escolhida para validação se deu devido à sua aplicabilidade em amostras menores e por se tratar de um método não paramétrico, não exigindo, assim, distribuição normal dos dados, optando-se por utilizar o *software* Smart PLS® v. 3.2.9 (RINGLE; WENDE; BECKER, 2015; PORTO, 2019).

O modelo estrutural foi inicialmente especificado com base na inter-relação entre as cinco dimensões que compõem o construto Florescimento do Indivíduo no Ambiente de Trabalho, proposta nesta pesquisa a partir da definição de Seligman, a saber: Emoções Positivas no Trabalho, Engajamento no Trabalho, Relacionamentos Positivos no Trabalho, Significado e Propósito do Trabalho e Realização no Trabalho.

O modelo de mensuração apresentou medidas de consistência interna: coeficientes do alfa de Cronbach e confiabilidade satisfatórios em todas as dimensões do modelo. A validade convergente (AVEs) resultou na exclusão de 13 itens (EPT\_01, ET\_07, RT\_07, RT\_08, RT\_09,

RPT\_01, RPT\_03, RPT\_04, RPT\_05, RPT\_06, RPT\_07, RPT\_08, RPT\_09). Após esse procedimento, a convergência do modelo em todas as dimensões apresentou AVEs acima de 0,5.

A validade discriminante do modelo foi confirmada pelo critério HTMT, visto que, no procedimento *Bootstrapping* com parametrização de 5.000 subamostras, obtiveram-se valores menores do que 1 para as relações entre os construtos.

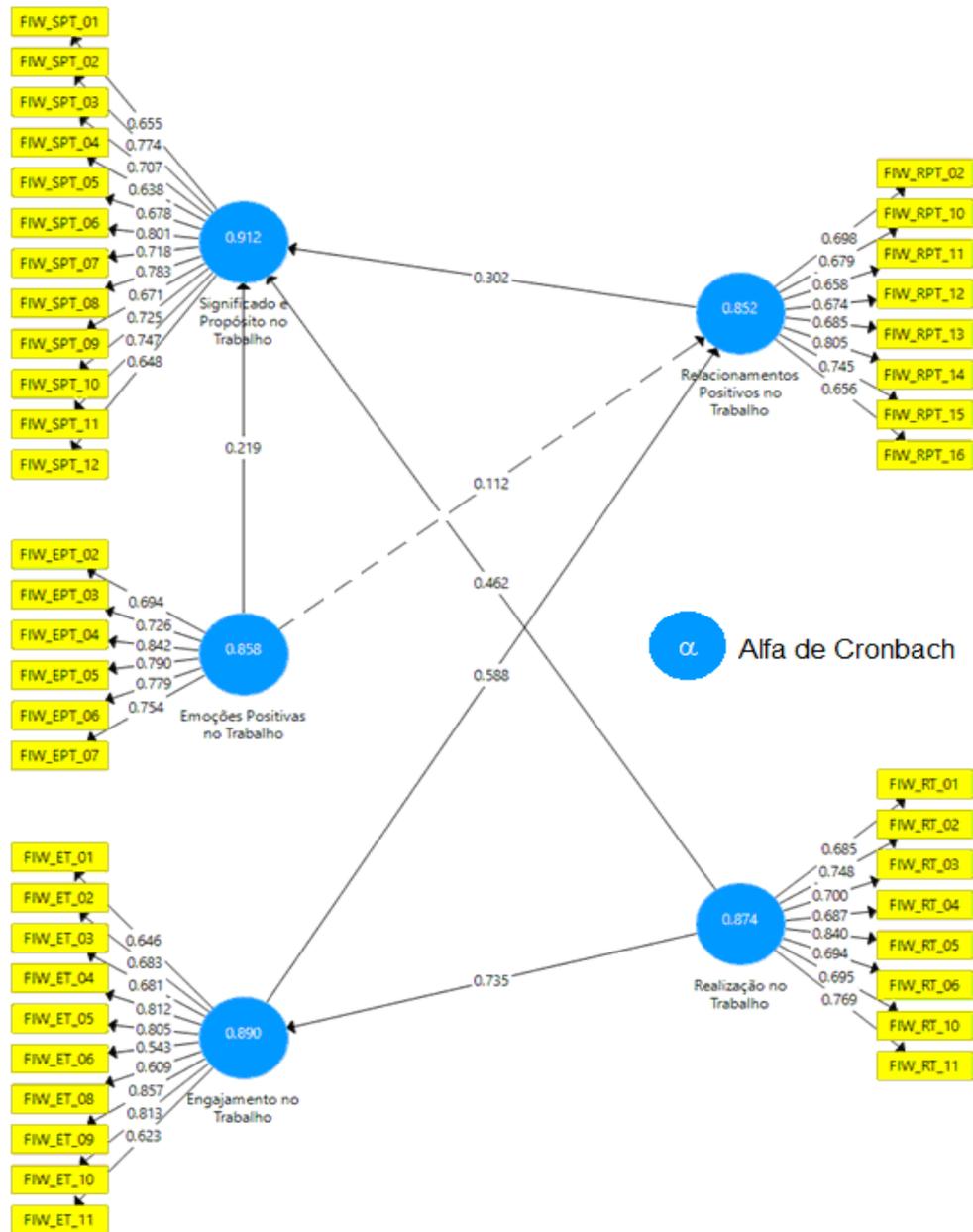
Avaliando o modelo estrutural a partir da identificação de colinearidade a partir do indicador VIF, o qual apresentou valores inferiores a 5 para todas dimensões dos modelos, indicando que a colinearidade não atinge níveis críticos, não apresentando problemas para a estimação do modelo.

Ao avaliar a qualidade dos modelos estruturais utilizando o PLS-SEM, as medidas mais adequadas são o  $R^2$  (coeficiente de explicação), o  $f^2$  (tamanho do efeito), a  $Q^2$  (relevância preditiva) e a significância dos coeficientes do caminho estrutural. O  $R^2$  é a medida da capacidade de previsão do modelo, no qual foram obtidos resultados de grande efeito. O  $f^2$  é um complemento do  $R^2$  e avalia a correlação entre as dimensões endógenas e exógenas, usando seus coeficientes de explicação. Neste estudo, o tamanho do efeito ( $f^2$ ) para o modelo estrutural e significância apresentou grande e médio efeito.

Quanto ao coeficiente do modelo estrutural, calculou-se o teste t de *Student* para a amostra original e para as subamostras definidas no procedimento *Bootstrapping*. Observou-se que apenas a relação entre as dimensões Emoções Positivas no Trabalho e Relacionamentos Positivos no Trabalho não obtiveram significância estatística. Na sequência, calculou-se a medida de validade preditiva  $Q^2$  que avalia a acurácia do modelo ajustado, obtendo-se valores maiores que zero com identificação da relevância do modelo FIW.

A Figura 24 apresenta o modelo de caminhos final com os valores de beta e os respectivos valores de  $R^2$  para cada uma das dimensões endógenas, constatando-se que apenas uma das hipóteses do modelo FIW foi rejeitada, conforme expresso em pontilhado.

Figura 24 – Modelo final da FIW



Fonte: Elaborado pela autora a partir do *Software Smart PLS*® v. 3.2.9

Percebe-se, na Figura 24, que cinco hipóteses do estudo foram corroboradas (H<sub>2</sub>, H<sub>3</sub>, H<sub>4</sub>, H<sub>5</sub> e, H<sub>6</sub>). Apenas a primeira hipótese (H<sub>1</sub> Emoções Positivas no Trabalho influencia positivamente nos Relacionamentos Positivos do Trabalho) foi refutada, apesar de alguns autores apontarem essa relação. Na teoria de ampliar e reconstruir de Fredrickson (2001), por exemplo, é sustentado que experiências de emoções positivas ampliam o pensamento e, com o passar do tempo, essa ampliação aprimora recursos pessoais e melhora os relacionamentos, levando a melhores resultados em inúmeros domínios da vida.

Cumprindo todas as etapas propostas para a construção e a validação da escala de Florescimento do Indivíduo no Ambiente de Trabalho (FIW), conforme apresentado ao longo deste capítulo, os resultados permitiram identificar que as variáveis exógenas Emoções Positivas no Trabalho, Realização no Trabalho e Relacionamentos Positivos no Trabalho são preditoras da variável Significado e Propósito no Trabalho. O Engajamento no Trabalho é preditor de Relacionamentos Positivos no Trabalho, e a variável Realização no Trabalho é preditora do Engajamento no Trabalho.

Assim, a primeira hipótese na qual a variável Emoções Positivas no Trabalho seria preditora da variável Relacionamentos Positivos no Trabalho foi refutada, o que vai de encontro aos achados de Folkman e Moskowitz (2000), Fredrickson et al. (2003), Fredrickson e Losada (2005), Mendonça et al. (2014) e Ryan e Deci (2001). A H<sub>2</sub>, na qual a variável Emoções Positivas no Trabalho é preditora da variável Significado e Propósito do Trabalho, foi corroborada, seguindo a mesma linha de pensamento de Fredrickson (2000a).

A H<sub>3</sub>, que define a variável Engajamento no Trabalho como preditora da variável Relacionamentos Positivos no Trabalho, foi corroborada, o que coaduna com os resultados encontrados por Schaufeli, Dijkstra e Vazquez (2013) e Snyder e Lopez (2009). A H<sub>4</sub>, na qual a variável Realização no Trabalho é preditora da variável Engajamento no Trabalho, foi corroborada, estando na mesma linha dos resultados encontrados por Seligman (2011), Schaufeli et al. (2002), Kahn (1990) e Schaufeli, Dijkstra e Vazquez (2013).

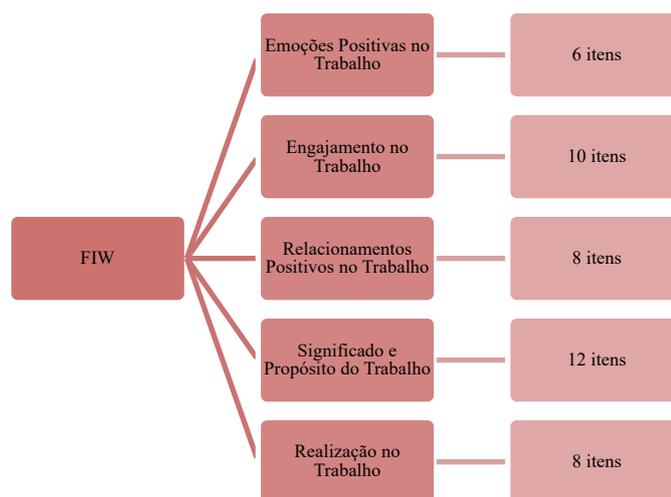
Na H<sub>5</sub>, a variável Realização no Trabalho foi corroborada como preditora da variável Significado e Propósito do trabalho, o que está de acordo com os achados de Tolfo e Piccinini (2007), Steger, Dik e Duffy (2012) e Seligman (2011). Na H<sub>6</sub>, a variável Relacionamentos Positivos no Trabalho foi corroborada como preditora da variável Significado e Propósito do Trabalho, indo ao encontro dos resultados dos estudos de Blustein (2006), Seligman (2011) e Morin (2002).

#### 4.2.2 Contribuições da escala de Florescimento do Indivíduo no Ambiente de Trabalho (FIW)

Chegar a esta etapa da pesquisa demonstra o cumprimento da etapa de construção e validação, a qual se propôs enquanto objetivo específico desta tese para a nova escala (FIW). Aqui, busca-se apresentar a relevância e as contribuições acadêmicas da escala.

Como é possível observar na Figura 25, a FIW é constituída em sua versão final com 44 itens, os quais são distribuídos da seguinte maneira: 6 itens na dimensão Emoções Positivas no Trabalho, 10 itens na dimensão Engajamento no Trabalho, 8 itens em Relacionamentos Positivos no Trabalho, 12 itens em Significado e Propósito do Trabalho e 8 itens na dimensão Realização no Trabalho.

Figura 25 – Modelo final da *Flourishing of the Individual in the Workplace* (FIW)



Fonte: Elaborado pela autora.

Com base nos parâmetros estatísticos satisfatórios para a FIW, considera-se que essa é uma alternativa para investigações empíricas e para trabalhos aplicados em organizações, podendo orientar medidas que visem ao Florescimento do Indivíduo no Ambiente de Trabalho.

O intuito da construção da escala foi que ela fosse desenvolvida e validada para avaliar o fenômeno em trabalhadores em diversos ambientes de trabalho e em ocupações variadas. Assim, todos os itens que a compõem se referem ao trabalho ou a situações diversas que o envolvem de maneira genérica.

A contribuição da FIW fica mais evidente quando comparada a outras escalas. Para tanto, optou-se por comparar a escala construída e validada nesta tese (FIW) a EFLOT, de

Mendonça et al. (2014), e a FS, de Diener et al. (2010). Essas escalas já foram apresentadas anteriormente nesta tese.

No Quadro 31, estão apresentados os oito itens que compõem a primeira escala, a *Flourishing Scale* (FS), a qual é unidimensional, construída e validada por Diener et al. (2010) para a mensuração do florescimento humano. Mesmo que ela seja uma escala em língua inglesa e não seja específica para o contexto do trabalho, a pesquisadora desta tese realizou livre tradução para o português apenas para fins comparativos com a FIW.

Quadro 31 – *Flourishing Scale* (FS)

Escala	Itens
<i>Flourishing Scale</i> (FS) de Diener et al. (2010)	1. Levo uma vida com objetivos e significativa
	2. Minhas relações sociais são favoráveis e recompensadoras
	3. Estou engajado e interessado em minhas atividades diárias
	4. Eu contribuo ativamente para a felicidade e o bem-estar dos outros
	5. Sou competente e capaz nas atividades que são importantes para mim
	6. Eu sou uma boa pessoa e vivo uma boa vida
	7. Estou otimista em relação ao meu futuro
	8. As pessoas me respeitam

Fonte: Elaborado pela autora a partir de Diener et al. (2010).

No Quadro 32, é possível visualizar a EFLOT, adaptada e validada para o contexto brasileiro por Mendonça et al. (2014) a partir da FS proposta por Diener et al. (2010) e, principalmente, pela versão portuguesa publicada por Silva e Caetano (2013). Ela permaneceu unidimensional e com apenas oito itens para a mensuração do fenômeno.

Quadro 32 – Escala de Florescimento no Trabalho (EFLOT)

Escala	Itens
Florescimento no Trabalho (EFLOT) Mendonça et al. (2014)	1. Em meu trabalho, as minhas relações sociais me dão suporte e são recompensadoras.
	2. Em meu trabalho, estou envolvido e interessado nas atividades diárias que executo.
	3. Em meu trabalho, contribuo ativamente para a felicidade e o bem-estar dos outros.
	4. Em meu trabalho, sou competente e capaz de fazer as atividades que são importantes para mim.
	5. O meu trabalho contribui para que eu seja uma boa pessoa e viva uma boa vida.
	6. O meu trabalho contribui para que eu seja otimista acerca do meu futuro.
	7. O meu trabalho contribui para que eu leve uma vida com propósito e com significado.
	8. Em meu trabalho as pessoas me respeitam.

Fonte: Elaborado pela autora a partir de Mendonça et al. (2014)

No Quadro 33, consta a FIW, construída e validada na presente tese e composta por 44 itens, divididos em suas cinco dimensões: Emoções Positivas no Trabalho, Engajamento no Trabalho, Relacionamentos Positivos no Trabalho, Significado e Propósito do Trabalho e Realização no Trabalho.

Quadro 33 – Escalas de mensuração do Florescimento do Indivíduo no Ambiente de Trabalho (FIW)

(continua)

Dimensões	Itens
Emoções Positivas no Trabalho	1. Sinto orgulho do meu trabalho
	2. Sinto-me confiante
	3. Sinto-me alegre
	4. Sinto-me empolgado
	5. Sinto-me determinado
	6. Sinto-me otimista
Engajamento no Trabalho	1. Dedico-me de forma espontânea ao meu trabalho
	2. Entrego-me totalmente, sem perceber o tempo passar
	3. Sinto-me imerso e envolvido
	4. Sinto-me motivado
	5. Sinto-me satisfeito
	6. Sou persistente/perseverante mesmo quando as coisas não dão certo
	7. Tenho autonomia para realizar meu trabalho
	8. Sinto-me energizado e entusiasmado
	9. Sinto prazer em desenvolver minhas atividades
	10. Busco engajar o grupo do qual faço parte
Relacionamentos Positivos no Trabalho	1. Há suporte qualificado e suficiente por parte do(s) meu(s) superior(es)
	2. Tenho uma boa comunicação com meu(s) colega(s)
	3. Gosto de meu(s) colega(s)
	4. Gosto de meu(s) superior(es)
	5. Posso confiar em meu(s) colega(s)
	6. Posso confiar em meu(s) superior(es)
	7. Sinto que sou importante para as pessoas
	8. Consigo trocar experiências profissionais em meu grupo
Significado e Propósito do Trabalho	1. Encontro sentido nas atividades que realizo
	2. Sinto/percebo que meu trabalho está alinhado ao meu propósito de vida
	3. Sinto/percebo que há alinhamento aos meus valores pessoais
	4. Sinto/percebo que meu(s) colega(s) compartilha(m) de valores que são importantes para mim
	5. Identifico-me com os princípios e valores da organização
	6. Identifico-me com meu trabalho
	7. É parte importante da minha vida
	8. Meu trabalho me torna uma pessoa melhor
	9. Consigo pensar e agir de modo claro
	10. Alcanço resultados relevantes para minha vida pessoal
	11. Alcanço resultados relevantes para minha vida profissional
	12. Contribuo de forma positiva para a sociedade
Realização no Trabalho	1. Sinto que meu trabalho é reconhecido pelo(s) meu(s) colega(s)
	2. Sinto que meu trabalho é reconhecido pelo(s) meu(s) superior(es)
	3. Percebo que sou remunerado de forma justa
	4. Consigo enxergar os resultados
	5. Sinto-me realizado profissionalmente ao final de um dia de trabalho
	6. Faço o que realmente gosto de fazer

Quadro 33 – Escalas de Mensuração do Florescimento do Indivíduo no Ambiente de Trabalho (FIW)

(conclusão)

	7. Proporciona-me realização financeira
	8. Contribuí com as metas que estabeleci para minha vida profissional

Fonte: Elaborado pela autora.

Comparando as três escalas apresentadas nos Quadros 31, 32 e 33, não é difícil perceber algumas diferenças importantes. Por exemplo, a FS e a EFLOT são unidimensionais e compostas de 8 itens cada, enquanto a FIW possui 44 itens divididos em suas cinco dimensões. Isso faz com que a FIW seja mais robusta e capaz de cumprir seu objetivo de identificar os fatores que envolvem o Florescimento do Indivíduo no Ambiente de Trabalho.

Apesar dos inúmeros esforços de estudos já publicados acerca do tema florescimento em contextos de trabalho, como pode ser verificado no mapeamento sistemático no referencial teórico – a exemplo de Chaves et al. (2019), Tang et al. (2016), Tong e Wang (2017), Mendonça et al. (2014), Silva e Caetano (2013) e Diener et al. (2010) –, esses estudos o mensuram com a FS ou suas adaptações, utilizando, assim, apenas um instrumento de oito itens e unidimensional. Outros estudos, como Schutte e Loi (2014), Bakker e Sanz-Vergel (2013), Catalino e Fredrickson (2011) e Keyes (2002), utilizam escala de saúde mental e/ou bem-estar psicológico. Ainda, Di Fábio e Kenny (2016) utilizaram a Escala de Afeto Positivo e Negativo e Satisfação com a Vida para mensurar o florescimento.

Assim, esta etapa da tese avança e contribui para a identificação do fenômeno a partir de suas cinco dimensões, sendo uma primeira tentativa de relacioná-las, entendendo as variáveis preditoras. Outra contribuição não menos importante é a disponibilização de uma escala completa e, conseqüentemente, mais confiável para mensurar o fenômeno, visto que essa era uma carência notada por diversos estudiosos, tais como Schotanus-Dijkstra et al. (2016). Os autores apontaram a necessidade de pesquisas que estabelecessem um instrumento mais específico para avaliação do florescimento, buscando desvendar as características que o envolvem em todo o mundo.

Visto que Rautenbach (2015) afirma que, embora os antecedentes de florescimento na vida tenham sido estudados, Keyes (2002) alerta que é necessário entender melhor os fatores que envolvem o florescimento no trabalho e nos contextos organizacionais. Para Rautenbach (2015), é fundamental conhecer os fatores-chave para o florescimento duradouro, visto que tanto as organizações quanto os indivíduos se beneficiarão, pois permite que os indivíduos estejam preparados para evitar o esgotamento de seus recursos pessoais, de modo que consigam promover maior bem-estar e, conseqüentemente, melhores resultados.

De modo geral, é possível dizer que o Florescimento do Indivíduo no Ambiente de Trabalho se trata de um fenômeno multidimensional, ou seja, composto de várias características importantes, e seu auge só ocorre quando o indivíduo experiencia um alto nível de cada característica ou dimensão. A partir da versão completa, parte-se para apresentação da versão reduzida da escala, a FIW-R.

#### 4.3 MODELO REDUZIDO DA ESCALA – FIW-R

Esta etapa objetivou criar um modelo reduzido da FIW, visto que uma escala reduzida se apresenta como um instrumento de fácil entendimento e aplicação, além de demandar menor tempo de resposta do participante da pesquisa. Além disso, facilita o processo de estabelecimento de correlações entre as variáveis (PASSOS; LAROS, 2015).

Em sua versão reduzida, a FIW usará a sigla FIW-R, que significa *Flourishing of the Individual in the Workplace – Reduced*. Apesar de ainda haver a necessidade de aprofundamento de pesquisas e debates acerca da eficácia das escalas reduzidas e sobre quais critérios devem ser utilizados para o estabelecimento do número de itens em instrumentos de avaliação comportamental (CARVALHO et al., 2012; HAUCK FILHO et al., 2012), para esta pesquisa optou-se pela avaliação dos indicadores com as maiores cargas fatoriais.

Assim, com o objetivo de compor uma versão reduzida da FIW e respeitando a sua estrutura de cinco dimensões, foram calculados índices de precisão (Alpha de Cronbach) sobre os quatro itens de cada dimensão que detinham cargas fatoriais mais elevadas, formando a FIW-R, a qual é apresentada no Quadro 34.

Quadro 34 – Escala reduzida de mensuração do Florescimento do Indivíduo no Ambiente de Trabalho (FIW-R)

(continua)

<b>Dimensão</b>	<b>Itens</b>	<b>Carga Fatorial</b>
Emoções Positivas no Trabalho	1. Sinto-me alegre	0,842
	2. Sinto-me empolgado	0,790
	3. Sinto-me determinado	0,779
	4. Sinto-me otimista	0,754
Engajamento no Trabalho	1. Sinto-me motivado	0,812
	2. Sinto-me satisfeito	0,805
	3. Sinto-me energizado e entusiasmado	0,857
	4. Sinto prazer em desenvolver minhas atividades	0,813
Relacionamentos Positivos no Trabalho	1. Há suporte qualificado e suficiente por parte do(s) meu(s) superior(es)	0,698
	2. Tenho uma boa comunicação com meu(s) colega(s)	0,679
	3. Posso confiar em meu(s) colega(s)	0,805
	4. Sinto que sou importante para as pessoas	0,745

Quadro 34 – Escala reduzida de mensuração do Florescimento do Indivíduo no Ambiente de Trabalho (FIW-R)

		(conclusão)
Significado e Propósito do Trabalho	1. Sinto/percebo que meu trabalho está alinhado ao meu propósito de vida	0,774
	2. Identifico-me com meu trabalho	0,801
	3. Meu trabalho me torna uma pessoa melhor	0,783
	4. Alcanço resultados relevantes para minha vida profissional	0,747
Realização no Trabalho	1. Sinto que meu trabalho é reconhecido pelo(s) meu(s) superior(es)	0,748
	2. Percebo que sou remunerado de forma justa	0,700
	3. Sinto-me realizado profissionalmente ao final de um dia de trabalho	0,840
	4. Contribuí com as metas que estabeleci para minha vida profissional	0,769

Fonte: Elaborado pela autora.

Conforme apresentado no Quadro 34, a FIW-R permanece com a estrutura de cinco dimensões, mas com um total de 20 itens. De modo geral, a FIW-R apresentou-se como uma escala de fácil entendimento e aplicação, que demandará tempo reduzido para que o participante possa responder, mas sem perder a sua fidedignidade ao modelo completo, a escala FIW.

#### 4.4 CONFIRMAÇÃO DA FIW-R PELA MODELAGEM DE EQUAÇÕES ESTRUTURAIS

Buscando entender como a escala de Florescimento do Indivíduo no Ambiente de Trabalho (Reduzida) (FIW-R) se comporta na análise dos resultados, optou-se por realizar a confirmação do modelo. A exemplo do item 4.2 deste capítulo, o modelo FIW-R é estimado a partir do modelo de equações estruturais baseado em mínimos quadrados parciais (*Partial Least Squares Structural Equation Modeling – PLS-SEM*) com o Software SmartPLS® versão 3.2.9, seguindo as etapas detalhadas e já fundamentadas anteriormente.

O primeiro estágio da MEE contempla a especificação do modelo estrutural, demonstrando os relacionamentos entre as variáveis latentes e as variáveis observadas. Assim, o modelo inicial FIW-R está exposto no Quadro 35.

Quadro 35 – Dimensões e seus respectivos indicadores

(continua)

Variáveis Latentes (Dimensões)	Variáveis Observadas (Indicadores)	
Emoções Positivas no Trabalho (EPT)	EPT_01	Sinto-me alegre
	EPT_02	Sinto-me empolgado
	EPT_03	Sinto-me determinado
	EPT_04	Sinto-me otimista

Quadro 35 – Dimensões e seus respectivos indicadores

(conclusão)

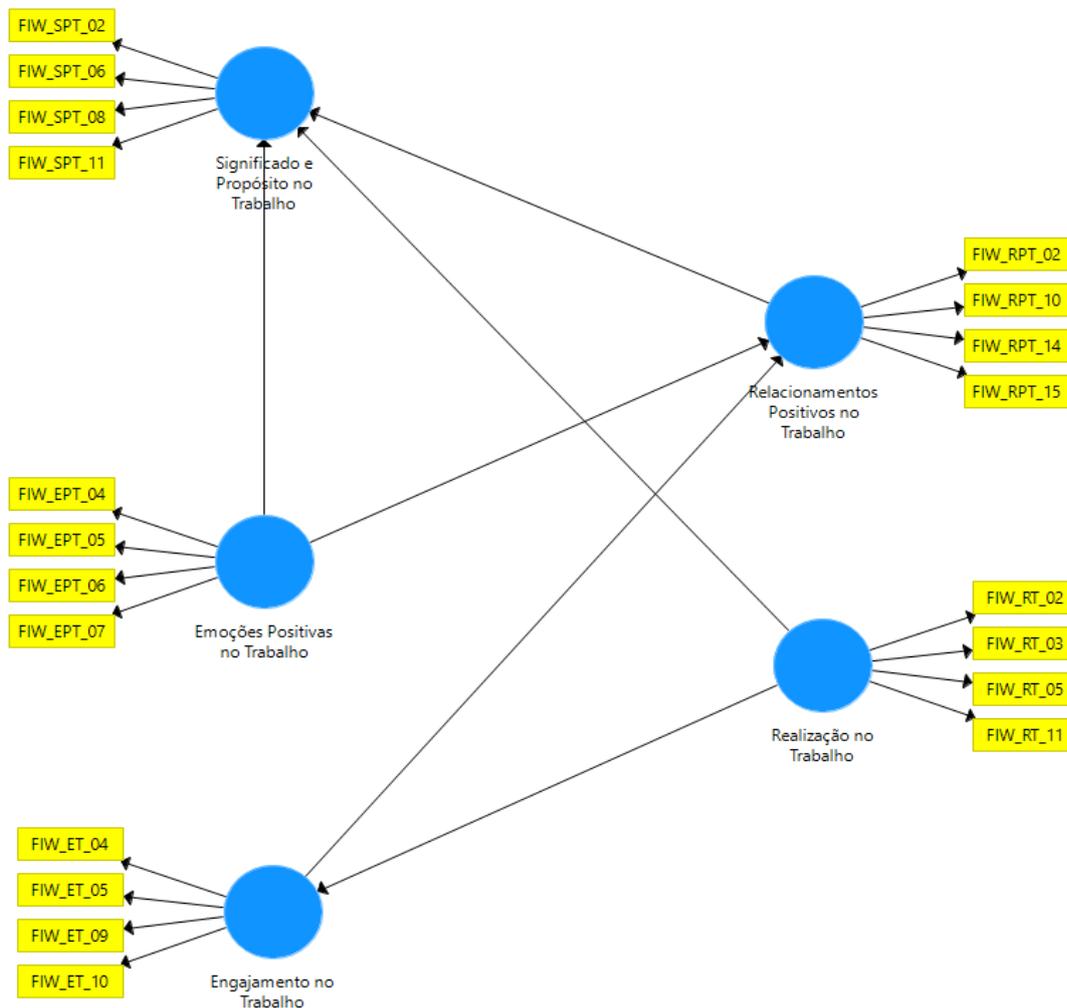
Engajamento no Trabalho (ET)	ET_01	1. Sinto-me motivado
	ET_02	2. Sinto-me satisfeito
	ET_03	3. Sinto-me energizado e entusiasmado
	ET_04	4. Sinto prazer em desenvolver minhas atividades
Relacionamentos Positivos no Trabalho (RPT)	RPT_01	1. Há suporte qualificado e suficiente por parte do(s) meu(s) superior(es)
	RPT_02	2. Tenho uma boa comunicação com meu(s) colega(s)
	RPT_03	3. Posso confiar em meu(s) colega(s)
	RPT_04	4. Sinto que sou importante para as pessoas
Significado e Propósito do Trabalho (SPT)	SPT_01	1. Sinto/percebo que meu trabalho está alinhado ao meu propósito de vida
	SPT_02	2. Identifico-me com meu trabalho
	SPT_03	3. Meu trabalho me torna uma pessoa melhor
	SPT_04	4. Alcanço resultados relevantes para minha vida profissional
Realização no Trabalho (RT)	RT_01	1. Sinto que meu trabalho é reconhecido pelo(s) meu(s) superior(es)
	RT_02	2. Percebo que sou remunerado de forma justa
	RT_03	3. Sinto-me realizado profissionalmente ao final de um dia de trabalho
	RT_04	4. Contribuí com as metas que estabeleci para minha vida profissional

Fonte: Elaborado pela autora.

Como é possível perceber no Quadro 35, a exemplo da FIW completa, a FIW-R mantém a estrutura de cinco dimensões: Emoções Positivas no Trabalho (EPT), Engajamento no Trabalho (ET), Relacionamentos Positivos no Trabalho (RPT), Significado e Propósito do Trabalho (SPT) e, Realização no Trabalho (RT), contemplando um total de 20 itens, sendo quatro por dimensão.

As hipóteses testadas no modelo são as mesmas apresentadas no item 4.2, e aqui são novamente testadas no modelo reduzido no intuito de entender como se comportam. Assim, o conjunto combinado das hipóteses a serem testadas forma o modelo de medição representado na Figura 26.

Figura 26 – Modelo hipotético de mediação da escala FIW-R



Fonte: Elaborado pela autora a partir do *Software Smart PLS®* v. 3.2.9.

A partir da Figura 26, é possível observar que o modelo de mensuração FIW-R apresenta seis hipóteses (a serem confirmadas pelo modelo estrutural) que se conectam às cinco dimensões (variáveis latentes) e aos 20 itens (variáveis observadas). As hipóteses elaboradas são apresentadas na sequência:

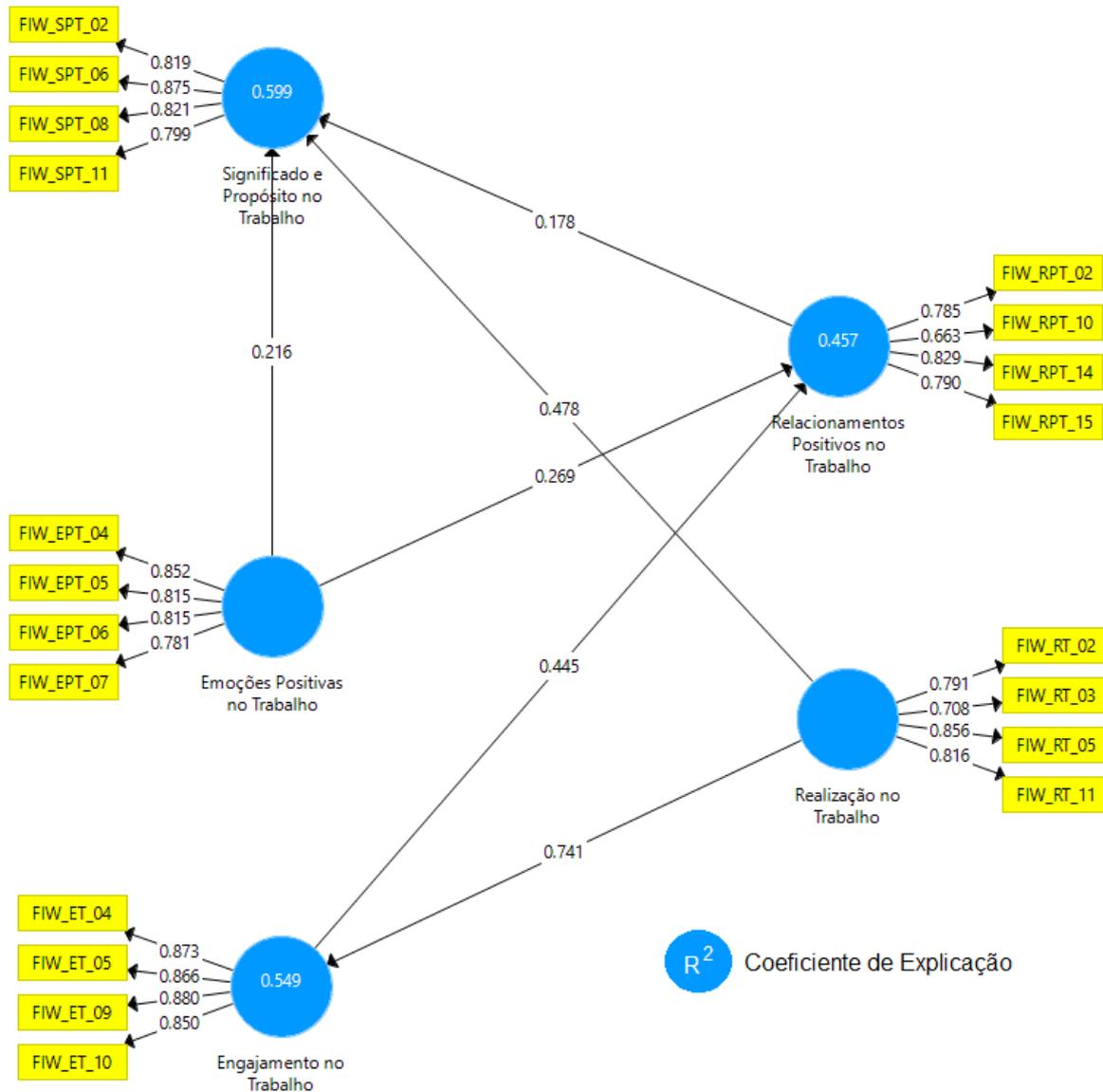
- H<sub>1</sub>: Emoções Positivas no Trabalho influenciam positivamente o Significado e Propósito do Trabalho;
- H<sub>2</sub>: Emoções Positivas no Trabalho influenciam positivamente os Relacionamentos Positivos no Trabalho;
- H<sub>3</sub>: Relacionamentos Positivos no Trabalho influenciam positivamente o Significado e Propósito do Trabalho;
- H<sub>4</sub>: Realização no Trabalho influencia positivamente o Significado e Propósito do Trabalho;

- H<sub>5</sub>: Realização no Trabalho influencia positivamente o Engajamento no Trabalho;
- H<sub>6</sub>: Engajamento no Trabalho influencia positivamente os Relacionamentos Positivos no Trabalho.

Cumprindo as etapas propostas por Hair Jr. et al. (2017) e prosseguindo a análise, é realizada a estimação PLS do modelo de caminho. As configurações do ficheiro de dados no arquivo continham 349 registros, sem dados faltantes. O critério de finalização foi configurado com 7 e o esquema de ponderação com base no caminho foi o sistema parametrizado, pois este proporciona um valor de  $R^2$  mais elevado para variáveis latentes endógenas. As iterações para calcular os resultados PLS foram definidas como máximo 300, e os pesos iniciais para indicadores externos foram definidos como 1.00. Buscando garantir a estabilidade do modelo inicial, foram necessárias 5 iterações.

Após a definição dos parâmetros do sistema, calcula-se o algoritmo PLS, apresentando-se, na Figura 27, o modelo de caminhos da escala de Florescimento do Indivíduo no Ambiente de Trabalho (Reduzida) – FIW-R, proposta no presente estudo.

Figura 27 – Modelo de caminhos FIW-R



Fonte: Elaborado pela autora a partir do *Software Smart PLS*® v. 3.2.9.

A Figura 27 demonstra o modelo de caminhos da FIW-R, fornece os resultados das cargas fatoriais finais entre os itens e suas respectivas dimensões e os valores de betas entre os itens, definidos a partir do modelo estrutural. Ainda, apresenta as dimensões e os valores do coeficiente de explicação  $R^2$ .

Para realizar a avaliação sistemática de um modelo, são realizadas duas etapas descritas do item Validade de Construto.

O próximo estágio da MEE é a avaliação do modelo de mensuração e seus devidos ajustes. Ele será avaliado pela validade convergente, obtida a partir das observações das variâncias médias extraídas (AVEs) e também pela consistência interna (Alpha de Cronbach) e

a Confiabilidade Composta (CC). Os valores da avaliação do modelo de mensuração são apresentados na Tabela 15.

Tabela 15 – Variância Média Extraída, Alpha de Cronbach e Confiabilidade Composta para o modelo FIW-R

Dimensões	Alpha de Cronbach ( $\alpha$ ) mensurado	Confiabilidade Composta ( $\rho_c$ )	Variância Média Extraída (AVE's)
Emoções Positivas no Trabalho	0,833	0,889	0,666
Engajamento no Trabalho	0,890	0,924	0,752
Realização no Trabalho	0,806	0,872	0,632
Relacionamentos Positivos no Trabalho	0,768	0,852	0,592
Significado e Propósito no Trabalho	0,848	0,898	0,687

Fonte: Elaborado pela autora a partir do *Software Smart PLS*® v. 3.2.9.

A confiabilidade interna encontra-se na Tabela 15. O Alpha de Cronbach para o modelo FIW-R apresentou boa confiabilidade em todas as suas dimensões, a saber: Emoções Positivas no Trabalho (0.833), Engajamento no Trabalho (0.890), Realização no Trabalho (0.806), Relacionamentos Positivos no Trabalho (0.768), Significado e Propósito no Trabalho (0.848). A confiabilidade composta para as cinco dimensões do modelo apresentara bons coeficientes, todos acima de 0,70, conforme os pressupostos de Hair Jr. et al. (2017). Na Variância Média Extraída, todas as dimensões ficaram acima de 0,50, atestando a validade convergente do modelo.

Comparando os resultados obtidos na FIW e na FIW-R, é possível perceber que tanto a escala em sua versão completa, com 44 itens, quanto em sua versão reduzida, com 20 itens, apresenta boa confiabilidade e validade convergente.

Na sequência, é necessário avaliar a validade discriminante do modelo FIW-R a partir do critério da análise das cargas cruzadas, do critério de Fornell-Larcker (1981) e de critério HTMT. A pressuposição para o modelo estrutural FIW-R pelo critério das cargas fatoriais cruzadas é apresentada na Tabela 16.

Tabela 16 – Análise da validade discriminante pelas cargas fatoriais cruzadas dos itens das dimensões

Indicadores	EPT	ET	RT	RPT	SPT
FIW EPT 04	<b>0,852</b>	0,691	0,565	0,568	0,559
FIW EPT 05	<b>0,815</b>	0,644	0,510	0,520	0,514
FIW EPT 06	<b>0,815</b>	0,595	0,450	0,452	0,493
FIW EPT 07	<b>0,781</b>	0,609	0,477	0,526	0,484
FIW ET 04	0,644	<b>0,873</b>	0,552	0,590	0,603
FIW ET 05	0,677	<b>0,866</b>	0,546	0,687	0,662
FIW ET 09	0,717	<b>0,880</b>	0,606	0,654	0,649

(continua)

Tabela 16 – Análise da validade discriminante pelas cargas fatoriais cruzadas dos itens das dimensões

					(conclusão)
FIW ET 10	0,662	<b>0,850</b>	0,566	0,634	0,690
FIW RPT 02	0,477	0,544	<b>0,785</b>	0,570	0,508
FIW RPT 10	0,398	0,414	<b>0,663</b>	0,382	0,433
FIW RPT 14	0,522	0,536	<b>0,829</b>	0,585	0,507
FIW RPT 15	0,491	0,512	<b>0,790</b>	0,493	0,486
FIW RT 02	0,503	0,590	0,610	<b>0,791</b>	0,530
FIW RT 03	0,360	0,432	0,452	<b>0,708</b>	0,419
FIW RT 05	0,578	0,690	0,585	<b>0,856</b>	0,709
FIW RT 11	0,540	0,602	0,464	<b>0,816</b>	0,623
FIW SPT 02	0,533	0,601	0,538	0,581	<b>0,819</b>
FIW SPT 06	0,545	0,670	0,473	0,588	<b>0,875</b>
FIW SPT 08	0,506	0,616	0,572	0,634	<b>0,821</b>
FIW SPT 11	0,501	0,605	0,500	0,627	<b>0,799</b>

Fonte: Elaborado pela autora a partir do *Software Smart PLS*® v. 3.2.9.

A partir do critério de Ringle, Silva e Bido (2019), conforme exposto na Tabela 16, as cargas fatoriais cruzadas das variáveis observadas com as variáveis latentes originais são mais elevadas ao compará-las às demais dimensões do modelo, sendo possível constatar que há validade discriminante a partir desse critério.

Na avaliação da validade discriminante, o segundo critério utilizado é o de Fornell-Larcker, e seus valores estão apresentados na Tabela 17.

Tabela 17 – Análise da validade discriminante pelo critério Fornell-Larcker para o modelo FIW-R

Variáveis Latentes	Fornell-Larcker				
	EPT	ET	RT	RPT	SPT
Emoções Positivas no Trabalho	<b>0,816</b>				
Engajamento no Trabalho	0,779	<b>0,867</b>			
Realização no Trabalho	0,635	0,741	<b>0,795</b>		
Relacionamentos Positivos no Trabalho	0,616	0,655	0,666	<b>0,769</b>	
Significado e Propósito no Trabalho	0,629	0,752	0,734	0,63	<b>0,829</b>

Fonte: Elaborado pela autora a partir do *Software Smart PLS*® v. 3.2.9.

A partir da Tabela 17, é possível perceber que o critério Fornell-Larcker foi cumprido, pois atende ao critério de que a raiz quadrada das VMEs das dimensões deve ser mais elevada do que os valores das correlações entre elas.

Em complemento aos dois primeiros critérios tradicionais de avaliação da validade discriminante, é utilizado o critério HTMT, com seus valores apresentados na Tabela 18.

Tabela 18 – Análise da validade discriminante pelo critério HTMT para o modelo FIW-R

Variáveis Latentes	HTMT				
	EPT	ET	RT	RPT	SPT
Emoções Positivas no Trabalho (EPT)					
Engajamento no Trabalho (ET)	0,901				
Realização no Trabalho (RT)	0,758	0,857			
Relacionamentos Positivos no Trabalho (RPT)	0,765	0,789	0,837		
Significado e Propósito no Trabalho (SPT)	0,747	0,865	0,866	0,779	

Fonte: Elaborado pela autora a partir do *Software Smart PLS*® v. 3.2.9.

Observando a Tabela 18 e atendendo ao que Netemeyer, Bearder e Sharma (2003) preconizam para os valores intervalares pelo critério HTMT, todos os pares de dimensões ficam abaixo de 0,90.

Para o último critério de avaliação da validade discriminante, definiu-se, nos parâmetros do *Bootstrapping*, 5.000 subamostras, usando como base o intervalo de confiança com limite superior de 97,5% e inferior de 2,5%. Os valores para HTMT estão expostos na Tabela 19.

Tabela 19 – Intervalo de confiança para HTMT para 5.000 subamostras

Dimensão → Dimensão	Amostra Original (O)	Média da Amostra (M)	Intervalo de Confiança (IC)	
			2,5%	97,5%
ET → EPT	0,901	0,902	0,840	<b>0,955</b>
RT → EPT	0,758	0,757	0,678	<b>0,829</b>
RT → ET	0,857	0,857	0,792	<b>0,915</b>
RPT → EPT	0,765	0,765	0,675	<b>0,849</b>
RPT → ET	0,789	0,790	0,699	<b>0,869</b>
RPT → RT	0,837	0,837	0,740	<b>0,922</b>
SPT → EPT	0,747	0,748	0,659	<b>0,827</b>
SPT → ET	0,865	0,865	0,806	<b>0,916</b>
SPT → RT	0,866	0,866	0,797	<b>0,928</b>
SPT → RPT	0,779	0,779	0,682	<b>0,86</b>

Fonte: Elaborado pela autora a partir do *Software Smart PLS*® v. 3.2.9.

Observando a Tabela 19, conforme os pressupostos definidos por Netemeyer, Bearder e Sharma (2003), todos os limites superiores para as 5.000 subamostras são inferiores a 1,00, sendo possível afirmar que o modelo apresenta validade discriminante.

A próxima etapa contempla a avaliação do modelo estrutural a partir da análise de colinearidade, e os valores de VIF estão expostos na Tabela 20.

Tabela 20 – Valores de VIF para as dimensões da FIW-R

Variáveis Latentes	EPT	ET	RT	RPT	SPT
Emoções Positivas no Trabalho				2,548	1,887
Engajamento no Trabalho				2,548	
Realização no Trabalho		1,000			2,104
Relacionamentos Positivos no Trabalho					2,024
Significado e Propósito no Trabalho					

Fonte: Elaborado pela autora a partir do *Software Smart PLS*® v. 3.2.9.

Os valores de VIF para o cruzamento entre as dimensões, apresentados na Tabela 20, são todos abaixo de 5, ou seja, a colinearidade não atinge níveis críticos, não representando um problema na estimação do modelo FIW→TP. Isso possivelmente permitirá que as hipóteses propostas ao modelo sejam confirmadas.

Para avaliar a qualidade do modelo estrutural, foi utilizado o  $R^2$  (coeficiente de explicação), o  $f^2$  (tamanho do efeito), a  $Q^2$  (relevância preditiva) e a significância dos coeficientes do caminho estrutural. Os valores de  $R^2$  estão apresentados na Tabela 21.

Tabela 21 – Coeficiente de explicação  $R^2$  e  $R^2$  ajustado para o modelo FIW-R

Dimensões Endógenas	$R^2$ (p-valor)	$R^2_{ajustado}$ (p – valor)
Engajamento no Trabalho	0,549 (0,000)	0,548 (0,000)
Relacionamentos Positivos no Trabalho	0,457 (0,000)	0,454 (0,000)
Significado e Propósito no Trabalho	0,599 (0,000)	0,595 (0,000)

Fonte: Elaborado pela autora a partir do *Software Smart PLS*® v. 3.2.9.

A partir da Tabela 21, é possível averiguar que todos os valores de  $R^2$  têm grande efeito. Na sequência, é analisada a medida de tamanho do efeito  $f^2$  e sua significância pelo *Bootstrapping* para o modelo FIW-R, o qual está apresentado na Tabela 22.

Tabela 22 – Tamanho do efeito  $f^2$  e sua significância pelo *bootstrapping* para o modelo FIW-R

Dimensão Exógena	→	Dimensão Endógena	Amostra original (O)	Média da amostra (M)	Desvio Padrão (STDEV)	Estatística T ( O/STDEV )	Valores de p
EPT	→	RPT	0,052	0,056	0,026	2,035	0,042
EPT	→	SPT	0,062	0,068	0,035	1,750	0,080
ET	→	RPT	0,143	0,152	0,056	2,561	0,010
RT	→	ET	1,217	1,248	0,221	5,519	0,000
RT	→	SPT	0,271	0,280	0,081	3,335	0,001
RPT	→	SPT	0,039	0,043	0,026	1,508	0,132

Fonte: Elaborado pela autora a partir do *Software Smart PLS*® v. 3.2.9.

Na Tabela 22, verifica-se que, quanto ao efeito das variáveis exógenas sobre as variáveis endógenas pelo *Bootstrapping*, apenas a variável exógena Relacionamentos Positivos no Trabalho sobre a variável endógena Significado e Propósito no Trabalho não é significativa;

dessa maneira, todas as demais são. É importante observar que, diferentemente da FIW-R, no caso da FIW, o efeito da variável exógena Emoções Positivas no Trabalho sobre a variável endógena Relacionamentos Positivos no Trabalho não foi estatisticamente significativa.

Na sequência, é realizada a avaliação de significância do modelo FIW→TP dos valores betas que são os coeficientes estruturais pelo teste t de *Student*. Os valores de beta entre as relações das dimensões considerando a amostra original (O), a média das subamostras (M), o teste t, os valores de p e a avaliação da significância das hipóteses propostas são expostos na Tabela 23.

Tabela 23 – Coeficientes estruturais do modelo FIW-R

Hipóteses	Amostra original (O)	Média da amostra (M)	Desvio Padrão (STDEV)	Estatística T ( O/STDEV )	P – valor	Signif. (p < 0,05)
H <sub>1</sub> : Emoções Positivas no Trabalho → Relacionamentos Positivos no Trabalho	0,269	0,271	0,062	4,326	0,000	Aceita
H <sub>2</sub> : Emoções Positivas no Trabalho → Significado e Propósito do Trabalho	0,216	0,218	0,057	3,807	0,000	Aceita
H <sub>3</sub> : Engajamento no Trabalho → Relacionamentos Positivos no Trabalho	0,445	0,446	0,068	6,554	0,000	Aceita
H <sub>4</sub> : Realização no Trabalho → Engajamento no Trabalho	0,741	0,742	0,029	25,191	0,000	Aceita
H <sub>5</sub> : Realização no Trabalho → Significado e Propósito do trabalho	0,478	0,477	0,057	8,411	0,000	Aceita
H <sub>6</sub> : Relacionamentos Positivos no Trabalho → Significado e Propósito do Trabalho	0,178	0,179	0,059	3,001	0,000	Aceita

Fonte: Elaborado pela autora a partir do *Software Smart PLS®* v. 3.2.9.

A partir da Tabela 23, é possível perceber que as seis hipóteses da pesquisa foram aceitas e se relacionam direta e positivamente, a saber: Emoções Positivas no Trabalho com Relacionamentos Positivos no Trabalho ( $\beta_1 = 0,269$ , teste t = 4,326); Emoções Positivas no Trabalho com Significado e Propósito do Trabalho ( $\beta_2 = 0,216$ , teste t = 3,807); Engajamento no Trabalho com Relacionamentos Positivos no Trabalho ( $\beta_3 = 0,445$ , teste t = 6,554); Realização no Trabalho com Engajamento no Trabalho ( $\beta_4 = 0,741$ , teste t = 25,191); Realização no Trabalho com Significado e Propósito do Trabalho ( $\beta_5 = 0,478$ , teste t = 8,411); e Relacionamentos Positivos no Trabalho com Significado e Propósito do Trabalho ( $\beta_6 = 0,178$ , teste t = 3,001).

A FIW teve cinco hipóteses corroboradas e uma refutada. Aqui, foi possível perceber que a FIW-R teve um melhor comportamento visto que todas as seis hipóteses do modelo foram aceitas. Os valores da medida de avaliação da Relevância Preditiva  $Q^2$  do modelo estão apresentados na Tabela 24.

Tabela 24 – Valor de  $Q^2$  para o modelo estrutural da FIW-R

Dimensões	SSO*	SSE**	$Q^2=1-(SSE/SSO)$
Emoções Positivas no Trabalho	1.396,00	1.396,00	---
Engajamento no Trabalho	1.396,00	826,93	0,408
Realização no Trabalho	1.396,00	1.396,00	---
Relacionamentos Positivos no Trabalho	1.396,00	1.032,21	0,261
Significado e Propósito no Trabalho	1.396,00	834, 14	0,402

\* *sum of the square do observations*

\*\* *sum of the squared prediction errors*

Fonte: Elaborado pela autora a partir do *Software Smart PLS*® v. 3.2.9.

Considerando os valores de  $Q^2$  expostos na Tabela 24, percebe-se que todos são maiores que zero, sendo possível afirmar que, conforme preconiza Hair Jr. et al. (2017), o modelo está bem ajustado.

#### 4.4.1 Interpretação dos resultados e desenho das conclusões da etapa de confirmação da FIW-R pela Modelagem de Equações Estruturais

Esta etapa buscou entender o comportamento da análise dos resultados da FIW-R, seguindo as mesmas etapas propostas por Hair Jr. et al. (2017) para o uso da Modelagem de Equações Estruturais, as quais também foram utilizadas na validação da FIW (4.2).

O modelo estrutural foi inicialmente especificado com base na inter-relação entre as cinco dimensões que compõem o construto Florescimento do Indivíduo no Ambiente de Trabalho proposta nesta pesquisa a partir da definição de Seligman, a saber: Emoções Positivas no Trabalho, Engajamento no Trabalho, Relacionamentos Positivos no Trabalho, Significado e Propósito do Trabalho e Realização no Trabalho. É importante ressaltar que foi mantido o mesmo modelo testado para a FIW.

O modelo de mensuração apresentou as seguintes medidas de consistência interna: os coeficientes do Alfa de Cronbach e a confiabilidade foram satisfatórios em todas as dimensões do modelo, e a validade convergente apresentou AVEs acima de 0,5, conforme o esperado. Assim, todas as cargas fatoriais se mostraram boas, não havendo necessidade de exclusão de itens.

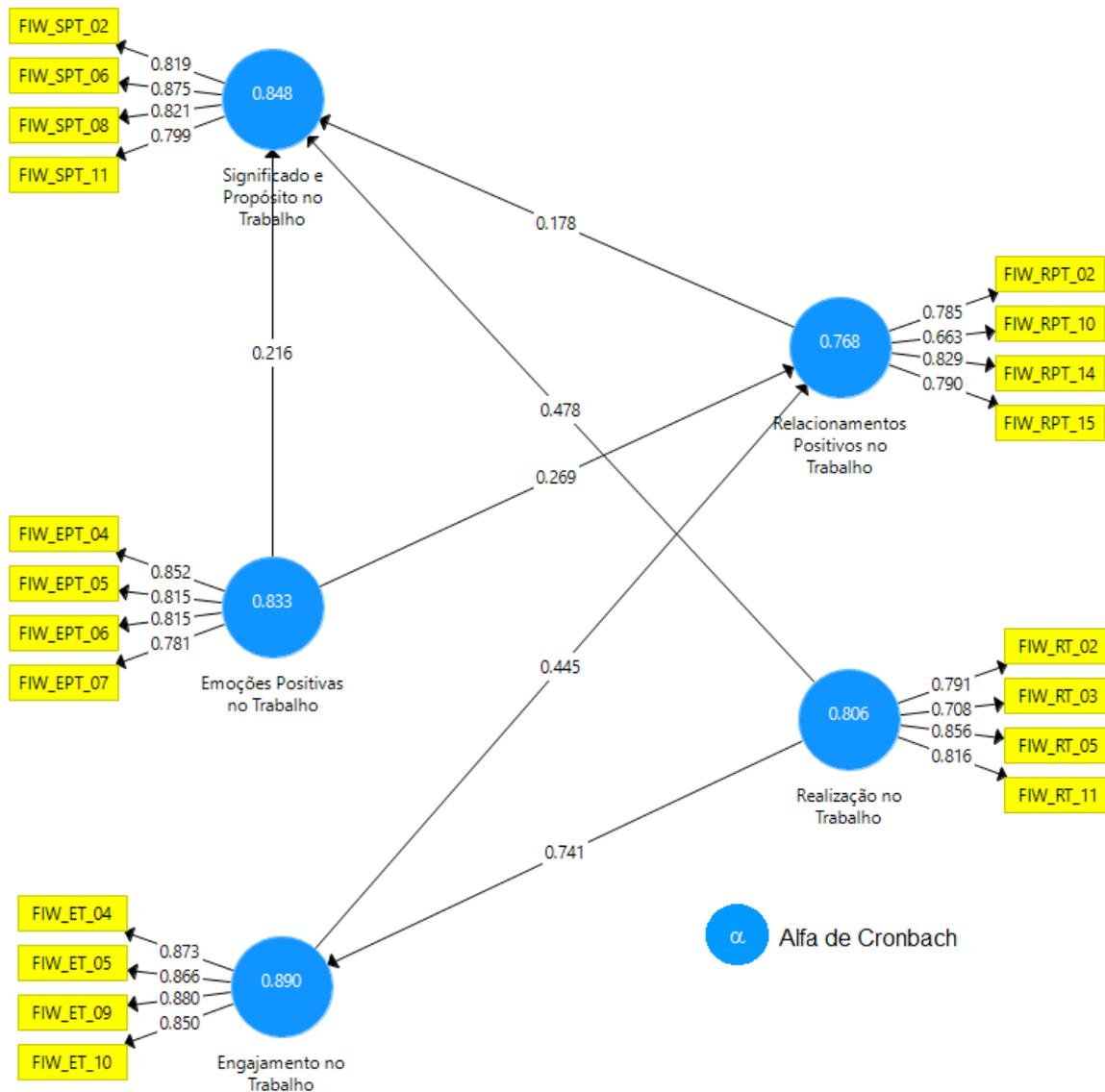
A validade discriminante do modelo foi confirmada pelo critério HTMT, visto que, no procedimento *Bootstrapping* com parametrização de 5.000 subamostras, obtiveram-se valores menores do que 1 para as relações entre os construtos.

O modelo estrutural foi avaliado a partir da identificação de colinearidade a partir do indicador VIF, o qual apresentou valores inferiores a 5 para todas dimensões dos modelos, indicando que a colinearidade não atinge níveis críticos, não apresentando problemas para a estimação do modelo.

Ao avaliar a qualidade dos modelos estruturais  $R^2$  (coeficiente de explicação), foram obtidos resultados de grande efeito. O tamanho do efeito ( $f^2$ ) e significância pelo *Bootstrapping* para o modelo FIW-R demonstraram que a variável exógena Relacionamentos Positivos no Trabalho sobre a variável endógena Significado e Propósito no Trabalho não é significativa. Porém, ao avaliar a FIW, a relação não significativa está na variável exógena Emoções Positivas no Trabalho sobre a variável endógena Relacionamentos Positivos no Trabalho.

A Figura 28 apresenta o modelo de caminhos finais com os valores de beta e os respectivos valores de  $R^2$  para cada uma das dimensões endógenas, constatando-se que todas as hipóteses do modelo FIW-R foram aceitas.

Figura 28 – Modelo de caminhos final FIW-R



Fonte: Elaborado pela autora a partir do *Software Smart PLS*® v. 3.2.9.9 (RINGLE; WENDE; BECKER, 2015).

Conforme percebido na Figura 28, todas as hipóteses do modelo foram corroboradas, diferentemente da FIW, que teve uma hipótese rejeitada. De modo geral, é possível afirmar que tanto a FIW, com seus 44 itens, quanto a FIW-R, com seus 20 itens, mensuram o Florescimento do Indivíduo no Ambiente de Trabalho pela comprovação das hipóteses. Ainda, ambas possuem comportamento similar, de modo que o pesquisador pode escolher qual utilizar em suas pesquisas.

#### 4.5 NÍVEL DE FLORESCIMENTO DO INDIVÍDUO NO AMBIENTE DE TRABALHO DA AMOSTRA

Esta etapa visa cumprir o objetivo específico de identificar os níveis de Florescimento do Indivíduo no Ambiente de Trabalho e os Traços de Personalidade predominantes da amostra. Para tanto, os dados foram analisados no SAS versão 9 e são apresentados a partir de medidas descritivas (média, desvio padrão e Alpha de Cronbach), tabelas de frequência e tabelas cruzadas no que tange às suas cinco dimensões: Emoções Positivas no Trabalho, Engajamento no Trabalho, Realização no Trabalho, Relacionamentos Positivos no Trabalho e Significado e Propósito do Trabalho. Ainda, foi utilizada a padronização de escores.

A primeira dimensão da escala de Florescimento do Indivíduo no Ambiente de Trabalho (FIW) é Emoções Positivas no Trabalho, a qual contempla seis itens. Seus resultados são apresentados na Tabela 25.

Tabela 25 – Análise descritiva da dimensão Emoções Positivas no Trabalho

Item	Frequência								Média	Desvio Padrão	Alpha de Cronbach
	0	1	2	3	4	5	6	7			
02.	2,29	-	0,86	5,44	4,87	15,19	30,09	41,26	5,83	1,48	0,858
03.	1,15	0,86	1,15	3,15	8,02	20,34	37,54	27,79	5,66	1,34	
04.	1,43	2,58	5,44	9,74	24,64	36,10	36,10	20,06	5,40	1,38	
05.	2,01	1,15	2,29	7,74	10,60	24,93	32,09	19,20	5,23	1,53	
06.	1,15	0,29	2,01	5,73	6,02	18,62	34,10	32,09	5,68	1,40	
07.	2,29	0,86	3,44	6,30	8,60	19,48	31,81	27,22	5,40	1,61	
<b>Média Geral Padronizada</b>									<b>78,54</b>	<b>16,31</b>	

Fonte: Elaborado pela autora.

Observa-se, na Tabela 25, que a dimensão Emoções Positivas no Trabalho, em uma escala de respostas de 0 e 7, ficou em média com 5,40 e 5,38. Isso denota que as experiências relacionados às emoções positivas são vivenciadas pelos indivíduos no ambiente de trabalho frequentemente em média. Isso pode ser confirmado pelo desvio padrão que apresentou valores entre 1,34 e 1,61, destacando-se a questão 02 “Sinto orgulho do meu trabalho”, com maior média (5,83), sendo que essa mesma questão foi a que apresentou maior frequência na escala de respostas “Sempre”, com 41,26%.

Os achados do estudo de Khodarahimi (2013) apontam que indivíduos com elevados níveis de florescimento vivenciavam mais emoções positivas. Keyes (2002; 2005; 2007) aponta que, na teoria do florescimento humano, indivíduos com altos níveis apresentam sintomas de vitalidade emocional e emoções mais positivas quanto à vida, manifestando melhor funcionamento positivo.

Keyes (2007) ainda considera as emoções positivas como um elemento importante do florescimento, e Boehm e Lyubomirsky (2008) e Rautenbach (2015) confirmam que os trabalhadores que experienciam emoções positivas tendem a alcançar maior sucesso profissional, o que acaba resultando no florescimento. Fredrickson (2000a) sugere terapias de relaxamento, com exercícios de imagens, musculares e meditação para aumentar as emoções positivas.

A segunda dimensão que compõe a FIW é o Engajamento no Trabalho, a qual contempla 10 itens. Seus resultados são apresentados na Tabela 26.

Tabela 26 – Análise descritiva da dimensão Engajamento no Trabalho

Item	Frequência								Média	Desvio Padrão	Alpha de Cronbach
	0	1	2	3	4	5	6	7			
01.	1,15	-	1,43	2,29	4,30	13,18	34,10	43,55	6,02	1,26	0,890
02.	0,86	-	0,57	6,59	9,46	16,62	37,25	28,65	5,66	1,31	
03.	1,43	0,29	1,15	5,44	9,17	18,91	40,11	23,50	5,55	1,36	
04.	0,57	1,43	2,87	10,32	12,61	21,78	32,38	18,05	5,18	1,48	
05.	1,72	0,57	4,58	10,32	14,61	24,36	28,08	15,76	4,99	1,55	
06.	0,86	0,29	0,57	4,87	9,17	20,06	34,96	29,23	5,67	1,29	
08.	0,57	1,72	4,87	4,87	7,16	14,61	33,24	37,82	5,83	1,30	
09.	0,86	0,86	2,29	6,59	11,75	25,21	34,96	17,48	5,30	1,38	
10.	0,57	1,15	0,86	4,30	7,16	15,19	36,39	34,38	5,79	1,32	
11.	0,57	-	0,57	3,72	6,59	16,33	36,39	36,10	5,90	1,17	
<b>Média Geral Padronizada</b>									<b>79,61</b>	<b>13,90</b>	

Fonte: Elaborado pela autora.

Os resultados da dimensão podem ser observados na Tabela 26, sendo que a menor média está na questão 05 “Sinto-me empolgado”, com 4,99, apresentando frequência moderada. Os demais itens apresentam médias altas de frequência de Engajamento no Trabalho, com desvio padrão entre 1,55 e 1,17, confirmando os resultados. O item 01, “Consigo enxergar os resultados do meu trabalho”, foi o que apresentou maior média (6,02). Nesse sentido, Bakker (2005) afirma que indivíduos que estão mais engajados sentem mais satisfação e vigor no trabalho, dedicando-se às atividades propostas e percebendo resultados.

O engajamento ocorre quando: os trabalhadores acreditam que as suas necessidades estão sendo atendidas, refletindo especificamente as circunstâncias da vida nas quais os trabalhadores sabem o que se espera deles em relação ao trabalho; dispõem do que precisam para fazê-lo; percebem a oportunidade de sentir algo importante com seus colegas em quem podem confiar; e e têm chances de aperfeiçoar e se desenvolver (SNYDER; LOPEZ, 2009).

Inclusive, o engajamento dos trabalhadores é uma condição desejável para as organizações, pois remete ao maior envolvimento, ao compromisso, à paixão, ao entusiasmo,

ao foco e à energia, contemplando, portanto, componentes atitudinais e comportamentais (MACEY; SCHNEIDER, 2008).

A terceira dimensão da FIW é a Realização no Trabalho, que contempla oito itens. Seus resultados são apresentados na Tabela 27.

Tabela 27 – Análise descritiva da dimensão Realização no Trabalho

Item	Frequência								Média	Desvio Padrão	Alpha de Cronbach	
	0	1	2	3	4	5	6	7				
01.	0,29	1,72	2,87	6,59	10,89	25,50	34,38	17,77	5,28	1,40	0,874	
02.	0,29	1,15	4,87	13,18	8,02	23,78	26,36	22,35	5,16	1,56		
03.	0,86	2,87	13,47	20,63	12,89	20,34	17,19	11,75	4,30	1,73		
04.	1,43	0,29	2,29	10,60	5,73	21,78	36,39	21,49	5,37	1,48		
05.	0,29	1,15	3,44	7,16	10,32	19,77	33,81	24,07	5,41	1,44		
06.	1,43	3,15	2,01	6,88	8,60	18,91	27,79	31,23	5,42	1,66		
10.	0,87	2,02	6,36	15,32	13,29	19,08	30,06	13,01	4,80	1,63		
11.	0,57	1,43	2,87	6,59	11,17	23,21	34,10	20,06	5,32	1,43		
<b>Média Geral Padronizada</b>									<b>72,81</b>	<b>16,40</b>		

Fonte: Elaborado pela autora.

Os resultados da dimensão Realização no Trabalho estão expostos na Tabela 27, na qual é possível observar a menor média na questão 03 “Percebo que sou remunerado de forma justa”, com 4,30 e desvio padrão de 1,73, apresentando uma incidência moderada. Em seguida, vem a questão 10 “Proporciona-me realização financeira”, com média de 4,80 e desvio padrão de 1,63. As demais questões apresentaram alta incidência, mas chama a atenção o fato de que as questões que apresentaram incidência moderada referem-se à remuneração.

No estudo de Rothmann (2013), remuneração justa, oportunidades de desenvolvimento de carreira e segurança no trabalho foram apontados como antecedentes do florescimento no contexto de trabalho. Ainda, os autores Zheng e Chen (2018) apontam que, o sentimento de realização profissional refere-se, principalmente, à satisfação interna que cada funcionário experimenta em relação ao sucesso e à conquista da empresa, considerando seu próprio sucesso e sua própria conquista. Existem fatores internos que afetam a realização pessoal, os quais estão ligados aos valores profissionais pessoais que afetam diretamente a atitude e o comportamento no trabalho. Boehm e Lyubomirsky (2008) e Rautenbach (2015), em seus estudos, comprovaram que indivíduos com alto florescimento se envolvem e se empenham em comportamentos que contribuem para a realização de metas, para o sucesso do trabalho e o aumento da produtividade.

A quarta dimensão da FIW é Relacionamentos Positivos no Trabalho, que contempla oito itens. Seus resultados estão apresentados na Tabela 28.

Tabela 28 – Análise descritiva da dimensão Relacionamentos Positivos no Trabalho

Item	Frequência								Média	Desvio Padrão	Alpha de Cronbach
	0	1	2	3	4	5	6	7			
02.	0,86	0,86	4,58	11,17	11,75	17,48	33,81	19,48	5,17	1,55	0,852
10.	-	0,29	0,29	1,43	3,44	10,32	35,82	48,42	6,24	0,95	
11.	0,57	0,29	0,29	4,30	4,58	9,74	32,38	47,85	6,10	1,21	
12.	1,72	0,57	1,43	5,73	6,88	10,03	34,38	39,26	5,79	1,49	
13.	-	0,57	2,58	11,75	11,17	19,48	32,95	21,49	5,31	1,41	
14.	0,86	0,29	2,87	8,02	9,46	12,03	34,67	31,81	5,58	1,49	
15.	2,58	0,86	3,15	9,74	7,74	18,05	35,82	22,06	5,27	1,64	
16.	0,57	0,29	2,01	7,16	7,16	19,20	37,54	26,07	5,58	1,34	
<b>Média Geral Padronizada</b>									<b>80,11</b>	<b>14,22</b>	

Fonte: A autora (2020)

Na Tabela 28, os resultados da dimensão Relacionamentos Positivos no Trabalho apontam resultados de média alta em todos os oito itens. A maior média está no item 10, “Tenho uma boa comunicação com meu(s) colega(s)”, com média de 6,24 e desvio padrão de 0,95. Em seguida, a segunda maior média é da questão 11, “Gosto de meu(s) colega(s)”, com média 6,10 e desvio padrão de 1,21.

Altas médias nessa dimensão também são encontradas no estudo de Bedin e Zamarchi (2019), no qual, o florescimento no contexto do trabalho está relacionado à melhoria no relacionamento interpessoal. Em consonância, no estudo de Rothmann (2013), os relacionamentos sólidos entre colegas de trabalho e o apoio e a confiança no relacionamento com líderes e gestores foram identificados como antecedentes do florescimento no contexto de trabalho. Também na pesquisa de Colbert, Bono e Purvanova (2016), percebeu-se que as relações de trabalho positivas promovem o crescimento pessoal e a satisfação profissional e auxiliam os funcionários a florescerem.

A quinta dimensão é Significado e Propósito no Trabalho, que engloba 12 itens. Seus resultados estão apresentados na Tabela 29.

Tabela 29 – Análise descritiva da dimensão Significado e Propósito do Trabalho

(continua)

Item	Frequência								Média	Desvio Padrão	Alpha de Cronbach
	0	1	2	3	4	5	6	7			
01.	1,43	0,29	1,43	4,87	8,02	14,33	38,40	31,23	5,70	1,39	0,912
02.	0,86	1,72	3,44	8,31	10,89	15,76	34,38	24,64	5,34	1,57	
03.	1,43	1,72	2,58	7,74	8,88	18,05	35,53	24,07	5,37	1,56	
04.	0,57	1,43	3,44	8,31	13,47	22,64	34,38	15,76	5,17	1,45	
05.	-	-	1,15	3,44	9,74	16,05	39,83	29,80	5,79	1,14	
06.	0,57	0,86	0,86	5,16	6,30	14,33	34,67	37,25	5,83	1,33	
07.	0,86	-	0,57	3,15	5,16	12,89	32,09	45,27	6,05	1,21	
08.	-	-	0,29	4,30	5,73	9,74	30,95	49,00	6,14	1,11	
09.	0,29	-	0,86	4,01	8,31	15,19	42,69	28,65	5,79	1,15	
10.	1,15	-	1,72	4,87	6,30	18,34	39,83	27,79	5,68	1,32	

Tabela 29 – Análise descritiva da dimensão Significado e Propósito do Trabalho

											(conclusão)
11.	1,15	0,29	1,72	4,01	5,73	19,77	42,12	25,21	5,67	1,30	
12.	1,43	0,57	1,43	2,87	7,45	17,77	34,67	33,81	5,75	1,38	
<b>Média Geral Padronizada</b>									<b>81,11</b>	<b>13,67</b>	

Fonte: Elaborado pela autora.

Na Tabela 29, percebe-se todas as médias da dimensão são altas, ou seja, os respondentes enxergam Significado e Propósito em suas atividades de trabalho. A maior média está na questão 8, “Meu trabalho me torna uma pessoa melhor”, com média 6,14 e desvio padrão de 1,11, seguida da questão 07, “É parte importante da minha vida”, com média 6,05 e desvio padrão 1,21.

Ryff (1989), Ryff e Singer (1998), Seligman (2002) e Steger et al. (2008) apresentam argumentos e dados suficientes para sustentar a noção de que o propósito e o significado são favoráveis para o florescimento humano (DIENER et al., 2010).

Conforme já especificado na metodologia desta tese, optou-se pela padronização de escalas, buscando classificar o nível de Florescimento do Indivíduo no Ambiente de Trabalho em Alto, Moderado e Baixo. A Tabela 30 apresenta os percentuais dos resultados da pesquisa.

Tabela 30 – Dimensões da FIW por classificação

<b>Dimensões</b>	<b>Alto</b>	<b>Moderado</b>	<b>Baixo</b>
Emoções Positivas no Trabalho	79,08	19,48	1,43
Engajamento no Trabalho	83,67	15,76	0,57
Realização no Trabalho	68,48	29,23	2,29
Relacionamentos Positivos no Trabalho	82,81	16,33	0,86
Significado e Propósito do Trabalho	85,10	14,33	0,57

Fonte: A autora (2020)

Conforme Tabela 30, a grande maioria dos respondentes possui Alto Florescimento, sendo que apenas as dimensões Emoções Positivas no Trabalho (19,48%) e Realização no Trabalho (29,23%) destacam-se quanto à incidência Moderada Florescimento. A incidência de Baixo Florescimento nesta amostra não é estatisticamente significativa, mas indica que esses indivíduos estão definhando, do termo em inglês “*languishing*”, utilizado para indicar indivíduos não florescidos. Ou seja, isso pode apontar ausência de saúde mental – em livre tradução – para autores como Rautenbach (2015), Swart (2012), Keyes (2002). Para Keyes (2002), definir descreve indivíduos que se sentem vazios, têm baixos níveis emocionais, psicológicos, emocionais e de bem-estar.

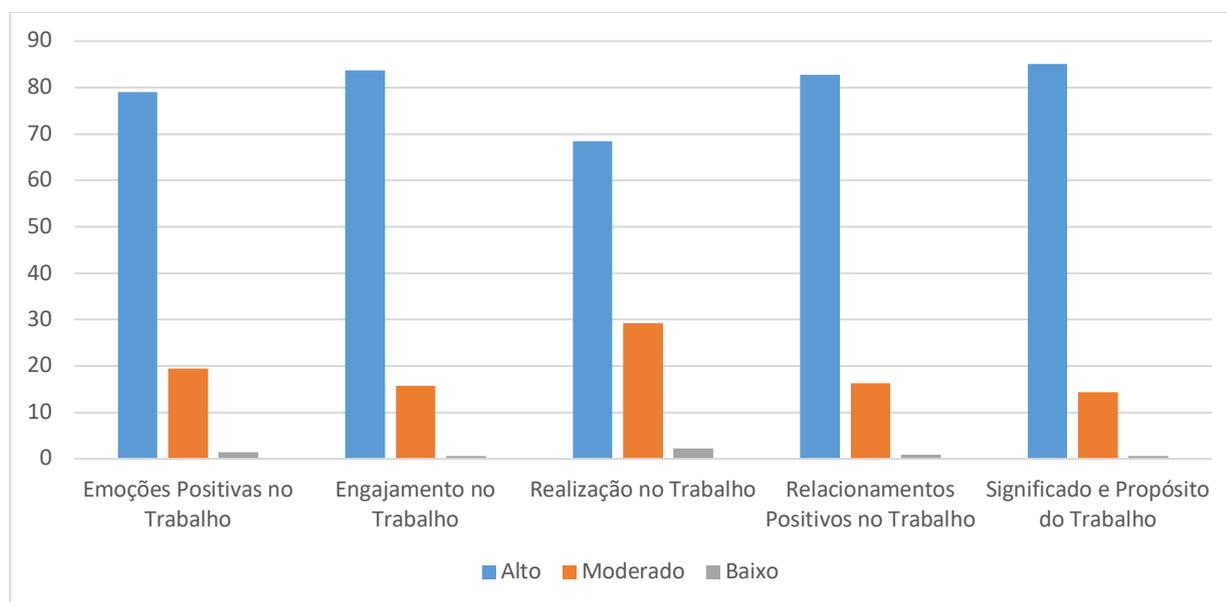
Portanto, apesar dos níveis não serem alarmantes, deve-se procurar identificar esses funcionários e entender a situação em que se encontram, especialmente quanto às dimensões Emoções Positivas no Trabalho e, principalmente, Realização no Trabalho, já que foram as que obtiveram maiores incidência de Moderado e Baixo.

Esses resultados coadunam com os achados da pesquisa de Swart (2012), realizada com gerentes do setor agrícola na África do Sul. A pesquisa apontou que 48,5% desses gerentes estavam florescendo, 48,5% apresentavam moderada saúde mental e 3% estavam definhando.

Ainda, com os achados de Veltman (2015), que apontam que, mesmo em sociedades bem ordenadas e um trabalho significativo garantido para todas as pessoas, é provável que nem todas floresçam. Isso porque o trabalho significativo vai além de uma questão política, envolvendo ética, no sentido de tratar os trabalhadores com respeito e criar oportunidades que contribuam para o desenvolvimento de habilidades. Ou seja, conforme o autor, espera-se que haja indivíduos desta amostra que não estejam florescendo.

A Figura 29 apresenta a classificação por dimensão em gráfico, para melhor visualização.

Figura 29 – Dimensões da FIW: classificação por dimensão



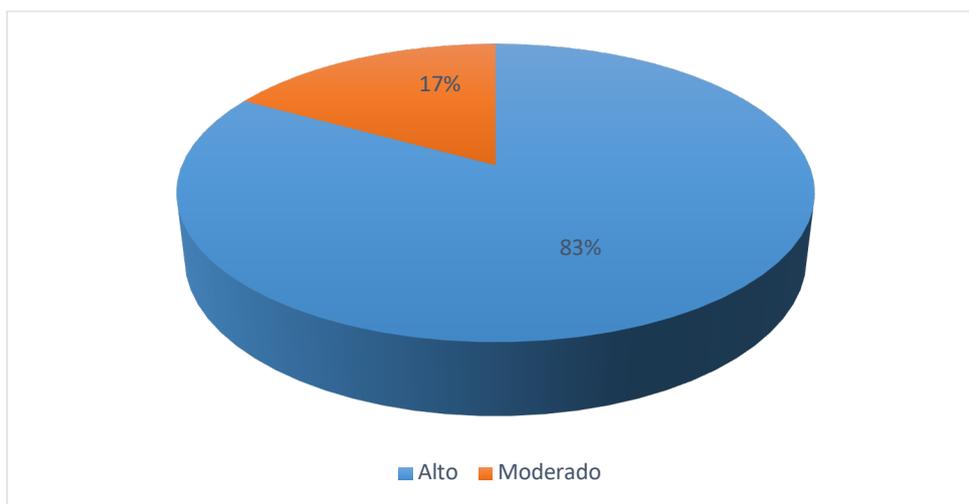
Fonte: Elaborado pela autora.

A Figura 29 reforça a predominância de Alto florescimento na amostra de trabalhadores respondentes, especialmente nas dimensões Engajamento no Trabalho, Relacionamentos Positivos no Trabalho e Significado e Propósito do Trabalho, nas quais estão os indivíduos que

se destacam, com maior nível de florescimento. Ainda, em todas as dimensões, há incidência não significativa de Baixo florescimento.

Para entender, de modo geral, como o florescimento desses trabalhadores se comportou, foi elaborada a Figura 30, que apresenta o nível geral.

Figura 30 – Classificação Geral da FIW



Fonte: A autora (2020)

Observando a Figura 30, vê-se, de modo geral, que 83% dos trabalhadores respondentes estão florescendo e 17% apresentam Moderado florescimento.

Em estudo realizado por Rautenbach (2015) com trabalhadores de uma indústria de bebidas alcoólicas na África do Sul, utilizando essa mesma categorização, foram encontrados os seguintes resultados: 35,9% estavam florescendo; 56,1% estavam moderadamente saudáveis; e 8% dos trabalhadores estavam definhando.

Para Bono, Davies e Rasch (2012), o florescimento do indivíduo no contexto do trabalho prediz a felicidade, o engajamento, a motivação e o aprendizado do processo. Ainda, Rautenbach (2015) acrescenta melhores resultados individuais e organizacionais. De modo geral, as experiências vividas no trabalho têm papel significativo no florescimento ou no definhecimento dos indivíduos (ROTHMANN, 2015).

Amparado em Rautenbach (2015) e Rothmann (2015), é possível afirmar que, de modo geral, na amostra em questão, o contexto e as experiências de trabalho predizem as emoções positivas, o engajamento, os relacionamentos positivos, o significado e propósito e a realização desses indivíduos.

De modo geral, na amostra dos funcionários da Indústria Bruning, é possível afirmar que o florescimento desses Indivíduos leva em conta o contexto e suas experiências de trabalho, envolvendo as cinco dimensões: Emoções Positivas, Engajamento, Realização, Significado e Propósito e Relacionamentos Positivos.

#### 4.5.1 Associação dos dados sócio demográfico com a classificação da FIW

Com base nas afirmações de Chaves et al. (2019) e Salanova, Bakker e Lorens (2006) de que o estado de florescimento é resultante da interação de características pessoais, habilidades para o desenvolvimento das atividades e contexto, buscou-se identificar se há associação entre o perfil sociodemográfico e as dimensões da FIW.

No entanto, as autoras Chaves et al. (2019) advertiram que não há clareza sobre o verdadeiro impacto de características pessoais – como sexo, idade e escolaridade – sobre as experiências de florescimento. Porém, essas mesmas autoras testaram essas variáveis – em profissionais da Enfermagem do estado do Rio de Janeiro, Brasil –, assim como foram testadas no presente estudo, visto que se faz necessário o entendimento do comportamento delas em relação ao florescimento.

Para apresentar melhor os resultados, foram elaboradas as Tabelas 31 e 32, as quais apresentam a associação entre cada uma das dimensões da FIW e as variáveis sociodemográficas.

Tabela 31 – Associações entre o perfil sócio demográfico e as dimensões da FIW: EPT, ET e RT

(continua)

Perfil	EPT			ET			RT		
	Baixo	Mod.	Alto	Baixo	Mod.	Alto	Baixo	Mod.	Alto
<b>Sexo</b>									
Feminino	1,15	7,74	16,62	-	8,31	17,19	1,45	7,16	17,19
Masculino	0,29	11,46	62,46	0,57	7,45	66,19	1,15	29,73	51,00
Não resp.	-	0,29	-	-	-	0,29	-	-	0,29
<b>Faixa de Idade</b>									
Até 20 anos	0,30	2,66	4,44	-	2,07	5,33	-	2,96	4,44
De 21 a 30 anos	1,18	10,65	28,40	0,59	9,17	30,47	1,78	14,79	23,67
De 31 a 40 anos	-	5,03	30,47	-	3,85	31,66	0,30	9,17	26,04
De 41 a 50 anos	-	0,59	11,24	-	0,30	11,54	-	1,48	10,36
Mais de 50 anos	-	0,59	4,44	-	0,59	4,44	-	0,89	4,14
<b>Estado Civil</b>									
Casado(a)	0,29	10,34	53,74	0,29	8,91	55,17	1,15	16,38	46,84
Separado(a)	1,15	7,18	21,84	0,29	5,46	24,43	0,86	10,92	18,39
Solteiro(a)	-	2,01	3,16	-	1,44	3,74	0,29	2,01	2,87
Viúvo(a)	-	-	0,29	-	-	0,29	-	-	0,29

Tabela 31 – Associações entre o perfil sócio demográfico e as dimensões da FIW: EPT, ET e RT

(conclusão)

<b>Renda (Em R\$)</b>									
Até 1.500,00	0,57	5,16	12,61	0,29	3,44	14,61	0,57	6,30	11,46
1.501,00/3.000,00	0,57	8,60	43,27	-	8,02	44,41	0,86	13,75	37,82
3.001,00/5.000,00	0,29	4,30	16,33	0,29	3,72	16,91	0,86	7,16	12,89
5.001,00/7.000,00	-	1,15	6,30	-	0,57	6,88	-	1,72	5,73
7.001,00/13.000,00	-	0,29	-	-	-	0,29	-	0,29	-
Acima 13.000,00	-	-	0,57	-	-	0,57	-	-	0,57
<b>Escolaridade</b>									
Ens. Fund.	-	2,29	11,46	0,29	2,29	11,17	0,57	3,72	9,46
Ens. Médio	0,29	5,73	24,93	-	4,01	26,93	0,29	8,31	22,35
Técnico	0,29	3,44	9,46	-	2,29	10,89	0,29	4,87	8,02
Especialização	-	3,44	16,62	-	3,15	16,91	-	4,87	15,19
Sup. Completo	-	2,01	6,59	-	1,72	6,88	0,57	2,29	5,73
Sup. Incompleto	0,86	2,58	8,31	0,29	2,29	9,17	0,57	4,30	6,88
Mestrado	-	-	1,43	-	-	1,43	-	0,57	0,86
Doutorado	-	-	0,29	-	-	0,29	-	0,29	-
<b>Tempo Trabalho</b>									
Não respondeu	0,29	0,29	0,29	-	0,29	0,29	-	0,29	0,29
De 1 a 3 meses	-	0,86	3,15	-	0,29	3,72	-	1,15	2,87
De 4 a 6 meses	-	1,15	4,30	-	0,86	4,58	-	0,86	4,58
De 7 a 12 meses	-	1,15	6,88	-	2,01	6,30	0,29	3,44	4,58
De 1 a 2 anos	-	3,72	9,17	-	2,58	10,89	-	5,16	8,31
De 2 a 3 anos	-	2,29	8,31	0,29	2,01	8,60	0,57	4,30	6,02
De 3 a 6 anos	-	3,15	7,16	-	2,58	8,02	0,57	3,72	6,30
De 7 a 10 anos	-	4,01	14,90	0,29	2,87	15,76	0,86	4,87	13,18
De 11 a 20 anos	-	2,01	19,77	-	2,01	19,77	-	3,72	18,05
De 21 a 30 anos	-	0,57	4,58	-	0,29	4,87	-	1,43	3,72
Mais 31 anos	0,29	0,29	0,57	-	-	0,86	-	0,29	0,57
<b>Outra Ativ. Rem.</b>									
Sim	1,46	18,08	71,43	0,58	13,99	76,38	2,04	26,24	62,68
Não	-	1,17	7,87	-	1,17	7,87	0,29	3,21	5,54

Fonte: Elaborado pela autora.

Na Tabela 31, tem-se a associação entre o perfil sociodemográfico e as dimensões Emoções Positivas no Trabalho, Engajamento no Trabalho e Realização no Trabalho, a qual será discutida na sequência. Na Tabela 32 é apresentada a associação entre o perfil sociodemográfico e as dimensões Relacionamentos Positivos no Trabalho e Significado e Propósito do Trabalho.

Tabela 32 – Associações entre o perfil sócio demográfico e as dimensões da FIW: RPT e SPT

(continua)

Perfil	RPT			SPT		
	Baixo	Mod.	Alto	Baixo	Mod.	Alto
<b>Sexo</b>						
Feminino	0,57	5,44	19,48	0,57	4,87	20,06
Masculino	10,60	10,60	63,32	-	9,46	64,76
Não resp.	-	0,29	-	-	-	0,29

Tabela 32 – Associações entre o perfil sócio demográfico e as dimensões da FIW: RPT e SPT

(conclusão)

<b>Faixa de Idade</b>						
Até 20 anos	0,30	0,59	6,51	-	1,48	5,92
De 21 a 30 anos	0,59	7,40	32,25	0,59	7,69	31,95
De 31 a 40 anos	-	6,21	29,29	-	3,85	31,66
De 41 a 50 anos	-	1,18	10,65	-	0,89	10,95
Mais de 50 anos	-	0,89	4,14	-	0,30	4,73
<b>Estado Civil</b>						
Casado(a)	0,57	9,48	54,31	0,29	7,47	56,61
Separado(a)	0,29	5,75	24,14	0,29	5,46	24,43
Solteiro(a)	-	1,15	4,02	-	1,44	3,74
Viúvo(a)	-	-	0,29	-	-	0,29
<b>Renda (em R\$)</b>						
Até 1.5000,00	0,57	2,87	14,90	-	2,29	16,05
1.501,00/3.000,00	0,29	6,88	45,27	0,29	5,73	46,42
3.001,00/5.000,00	-	6,30	14,61	0,29	5,44	15,19
5.001,00/7.000,00	-	0,29	7,16	-	0,86	6,59
7.001,00/13.000,00	-	-	0,29	-	-	0,29
Acima 13.001,00	-	-	0,57	-	-	0,57
<b>Escolaridade</b>						
Ens. Fund.	0,29	2,29	11,17	-	1,72	12,03
Ens. Médio	0,29	5,73	24,93	-	3,44	27,51
Técnico	0,29	2,01	10,89	-	2,58	10,60
Especialização	-	2,29	17,77	-	1,72	18,34
Sup. Completo	-	1,15	7,45	0,57	1,43	6,59
Sup. Incompleto	-	2,87	8,88	-	3,15	8,60
Mestrado	-	-	1,43	-	0,29	1,15
Doutorado	-	-	0,29	-	-	0,29
<b>Tempo Trabalho</b>						
Não respondeu	-	-	0,57	-	0,29	0,29
De 1 a 3 meses	-	-	4,01	-	0,86	3,15
De 4 a 6 meses	-	0,29	5,16	-	-	5,44
De 7 a 12 meses	0,29	1,43	6,59	0,29	1,15	6,88
De 1 a 2 anos	0,29	2,01	11,17	-	2,87	10,60
De 2 a 3 anos	-	2,29	8,60	0,29	1,72	8,88
De 3 a 6 anos	-	2,01	8,60	-	2,87	7,74
De 7 a 10 anos	0,29	5,16	13,47	-	2,29	16,62
De 11 a 20 anos	-	2,58	19,20	-	2,01	19,77
De 21 a 30 anos	-	0,57	4,58	-	0,29	4,87
Mais 31 anos	-	-	0,86	-	-	0,86
<b>Outra Ativ. Rem.</b>						
Sim	0,87	13,70	76,38	0,29	12,24	78,43
Não	-	2,33	6,71	0,29	1,46	7,29

Fonte: Elaborado pela autora.

Observando as Tabelas 31 e 32, destaca-se que foi possível encontrar associação de Alta incidência entre todas as cinco dimensões que compõem a FIW em relação aos seguintes aspectos: sexo masculino, faixa de idade de 31 a 40 anos, estado civil casado, renda de R\$ 1.501,00 a R\$ 3.000,00, escolaridade Ensino Médio, tempo de trabalho na empresa de 11 a 20 anos e aqueles que não possuem outra atividade de trabalho remunerada.

Inclusive, percebe-se, na amostra, a incidência Baixa de florescimento em algumas dimensões, o que indica ausência de saúde mental ou definhamento dos indivíduos

trabalhadores. Apesar dos percentuais não serem significativos, merecem ser observados, visto que trazem prejuízos pessoais e profissionais aos trabalhadores que vivenciam. As variáveis e as dimensões que apresentam Baixo Florescimento são: sexo feminino nas dimensões EPT, RT, RPT e SPT e sexo masculino nas dimensões EPT, ET, RT e RPT. Porém, o que chama mais atenção é que o maior percentual (10,60%) está no sexo masculino em relação à dimensão Relacionamentos Positivos no Trabalho.

Na sequência, foram encontrados Baixos níveis na faixa de idade até 20 anos nas dimensões EPT e RPT e na faixa de 21 a 30 anos em todas as dimensões. Na dimensão ET, por exemplo, não são encontradas associações significativas; porém, Chaves et al. (2019) e Vazquez et al. (2015) apontam que, em trabalhadores brasileiros, o aumento de idade está associado diretamente ao aumento dos índices de engajamento, resultado encontrado também por Schaufeli e Bakker (2003) – o que, todavia, não se confirma no presente estudo.

Trabalhadores de estado civil casado(a) e separado(a) apresentaram Baixa incidência em todas as dimensões. Quanto à faixa de renda, a incidência também foi Baixa em: até R\$ 1.500,00, nas dimensões EPT, ET, RT, RPT e SPT; faixa de renda de R\$ 1.501,00 até R\$ 3.000,00, nas dimensões EPT, RT, RPT e SPT; e faixa de renda de R\$ 3.001,00 até R\$ 5.000,00, nas dimensões EPT, ET, RT e SPT. Quanto à escolaridade, a Baixa incidência ocorre em trabalhadores com: Ensino Fundamental, nas dimensões ET, RT e RPT; Ensino Médio e Ensino Técnico, nas dimensões EPT, RT e RPT; Ensino Superior Completo, nas dimensões RT e SPT; e Ensino Superior Incompleto, nas dimensões EPT, ET e RT.

Quanto ao tempo de trabalho, a Baixa incidência ocorre em funcionários que trabalham na empresa de: 7 a 12 meses, nas dimensões RT, RPT e SPT; 1 a 2 anos, na dimensão RPT; 2 a 3 anos, nas dimensões ET, RT e SPT; 3 a 6 anos, na dimensão RT; 7 a 10 anos, nas dimensões ET, RT e RPT; e mais de 31 anos de trabalho, na dimensão EPT. Em todas as dimensões, foram encontrados níveis Baixos no que tange aos trabalhadores que possuem outras atividades remuneradas de trabalho.

Assim, foi possível perceber, de modo bem geral, que os funcionários da Bruning que possuem Baixos níveis de florescimento – levando em consideração as dimensões – têm as características: ambos os sexos, apesar da maior incidência Alta de florescimento estar atrelada ao sexo masculino, o qual também apresenta maior incidência Baixa; possuem até 40 anos de idade; são casados, separados ou solteiros; apresentam faixa de renda até R\$ 7.000,00; e possuem graduação completa, não apresentando Baixa incidência quando possuem especialização, mestrado ou doutorado. Ainda, aqueles que trabalham até 10 anos na empresa e têm mais de 31 anos, tanto aqueles que trabalham somente na Bruning, quanto os que tem

outra atividade, mas em especial aqueles que tem outra atividade remunerada. Importante ressaltar que, não se tratam de todos os funcionários encaixados neste perfil e, inclusive trata-se de uma minoria encaixadas nestas características. A Tabela 33 apresenta as médias gerais para a associação entre o perfil sociodemográfico e a FIW.

Tabela 33 – Associações entre o perfil sócio demográfico e a FIW

Perfil	FIW	
	Moderado	Alto
<b>Sexo</b>		
Feminino	6,88	18,62
Masculino	10,03	64,47
<b>Faixa de Idade</b>		
Até 20 anos	1,48	5,92
De 21 a 30 anos	10,36	29,88
De 31 a 40 anos	3,85	31,66
De 41 a 50 anos	0,59	11,24
Mais de 50 anos	0,30	4,73
<b>Estado Civil</b>		
Casado(a)	9,20	55,17
Separado(a)	1,72	3,74
Solteiro(a)	6,03	24,14
<b>Renda (Em R\$)</b>		
1.501,00/3.000,00	6,59	45,85
3.001,00/5.000,00	5,73	16,05
5.001,00/7.000,00	0,57	6,02
7.001,00/13.000,00	-	0,86
Acima 13.000,00	4,01	14,33
<b>Escolaridade</b>		
Ens. Fund.	2,58	11,17
Ens. Médio	3,72	27,22
Técnico	3,15	10,03
Especialização	2,87	8,88
Sup. Completo	1,72	6,88
Sup. Incompleto	2,58	17,48
Mestrado	0,29	1,15
Doutorado	-	0,29
<b>Tempo Trabalho</b>		
De 1 a 3 meses	0,58	3,46
De 4 a 6 meses	0,29	5,19
De 7 a 12 meses	2,02	6,34
De 1 a 2 anos	5,76	18,73
De 3 a 6 anos	2,88	7,78
De 7 a 10 anos	3,17	15,85
De 11 a 20 anos	1,44	20,46
De 21 a 30 anos	0,58	4,61
Mais 31 anos	-	0,86
<b>Outra Ativ. Rem.</b>		
Sim	1,17	7,87
Não	15,16	75,80

Fonte: Elaborado pela autora.

A Tabela 33 reforça os resultados já discutidos anteriormente, dando destaque à associação entre o Florescimento do Indivíduo no Ambiente de Trabalho e trabalhadores do

sexo masculino. Esse resultado que está em desacordo com os achados de outras pesquisas, a exemplos dos resultados da aplicação da FS ao contexto chinês, realizado por Tong e Wang (2017): as mulheres obtiveram pontuações superiores às dos homens, ou seja, apresentaram maior nível de florescimento nesse contexto. Isso é sustentado por Arrosa e Gandelman (2016), pois, mesmo não havendo consenso sobre os achados em diferentes estudos acerca do florescimento humano, esses autores sustentam que, em todo o mundo, as mulheres apresentam uma tendência de serem mais felizes que os homens.

Tong e Wang (2017) ainda trazem resultados de um relatório que o governo de Macau publicou apresentando que a rede social das mulheres era melhor em termos de apoios emocionais fornecidos e amplitude de suas relações sociais. Suspeita-se que isso possa ter contribuído para uma pontuação maior nesse estudo de florescimento.

Já nos achados de Rautenbach (2015), não houve diferenças significativas, ou seja, não é possível afirmar que há associação entre o florescimento e o sexo dos respondentes, já que a análise de frequência revelou que 36% das mulheres estavam florescendo e 10,8% estavam definhando, em comparação a 35,2% dos homens florescendo e 6% definhando. Assim, como nos achados de Chaves et al. (2019), a variável sexo não apresentou impacto significativo sobre os índices de florescimento no trabalho.

O estudo de Nabi e Rizvi (2017) apoia que o foco deve estar no cultivo de emoções positivas na promoção do florescimento das mulheres, uma vez que elas experimentam muito mais problemas de saúde mental do que os homens, devido ao estresse gerado pelo gerenciamento de muitos papéis (FREEMAN; FREEMAN, 2013), relatando emoções mais frequentes e intensas tanto para emoções positivas quanto negativas (TOBIN et al., 2000). Ainda, Nabi e Rizvi (2017) apontam que o relatório da OMS destaca que as mulheres são mais suscetíveis à depressão e à ansiedade, advertindo um maior cuidado dos profissionais de saúde mental às mulheres quanto ao cultivo de emoções positivas.

Na presente tese, foram encontradas associações entre o florescimento e a idade: trabalhadores na faixa de idade de 31 a 40 anos apresentam Alta incidência. No estudo de Rautenbach (2015), por exemplo, 36% dos funcionários com menos de 34 anos estavam florescendo e 7% estavam definhando. Nos achados de Schotanus-Dijkstra et al. (2016), a variável sociodemográfica que apresentou maior nível de florescimento foi nos mais jovens, com idade de 18 a 24 anos (45,2%). Já no estudo de Chaves et al. (2019), assim como a variável sexo, a variável idade não contribui para a explicação do florescimento no trabalho.

Ainda, entre a faixa de renda de R\$ 1.501,00 e R\$ 3.000,00 e a escolaridade Ensino Médio com Florescimento. Resultados um pouco divergentes de outros estudos, a exemplo de

Chaves et al. (2019), no qual a maior escolaridade dos profissionais de enfermagem teve relação positiva com maiores níveis de florescimento no trabalho. De Huppert e So (2009) aplicaram uma pesquisa em 23 países e suas descobertas apontam a prevalência Alta de florescimento autorrelatado, tendo sido encontrada relação entre o florescimento e maior renda e educação. Ademais, os casados apresentaram maior taxa de florescimento em relação aos divorciados, separados ou viúvos, sendo que esse resultado está em consonância com os resultados encontrados na amostra de funcionários da Bruning.

Em relação à renda, no relatório do governo de Macau apresentado por Tong e Wang (2017), os participantes com maior renda também obtiveram maiores pontuações. Os autores acreditam que a relação entre o florescimento nas sociedades chinesas pode ser um caminho frutífero para investigar o efeito do gênero e do status social. Por fim, é possível afirmar que, na sociedade chinesa, gênero e status social têm influência no florescimento.

Em estudo realizado por Lima e Rebouças (2016) com jovens aprendizes de uma indústria brasileira (cearense), não foram encontradas diferenças significativas no nível de florescimento desses jovens quanto aos aspectos sexo, renda familiar e formação escolar. Concluindo, ainda, que os jovens não apresentaram florescimento em altos níveis em sua primeira experiência de trabalho. A associação entre o tempo de trabalho e o florescimento neste estudo teve destaque entre os que trabalham entre 11 e 20 anos na empresa. No caso do estudo de Rautenbach (2015), 45% dos funcionários que trabalhavam entre 15 e 20 anos estavam florescendo, enquanto 4,5% estavam definhando. Além disso, percebe-se que há associação entre o florescimento e os funcionários que não possuem outra atividade de trabalho remunerada fora da Bruning.

Esses dados são importantes porque ajudam nas discussões e no futuro entendimento das variáveis que envolvem o maior florescimento ou não dos indivíduos em seus contextos de trabalho. Para Rothmann (2013) e Rautenbach (2015), trabalhadores com alto nível de florescimento são menos propensos a se demitirem devido ao comportamento de afastamento, o qual se correlaciona negativamente ao afeto positivo.

Keyes e Simoes (2012) apontam estudos anteriores de Keyes (2002) e Keyes, Shmotkin e Ryff (2002) sobre florescimento. Eles demonstraram que homens entre 45 e 54 anos, casados, com 16 ou mais anos de educação formal apresentaram maior probabilidade de florescer.

De modo geral, é importante ressaltar que grande parte dos estudos disponíveis acerca do florescimento são epidemiológicos e utilizaram diferentes populações para estudo e operacionalização do fenômeno florescimento, o que dificulta a comparação dos resultados (KEYES; SIMOES, 2012). Ainda, buscando maiores entendimentos acerca do fenômeno

florescimento no trabalho, buscou-se, nesta tese, aplicar a FIW com o inventário de Traços de Personalidade, contribuindo para a formação da rede nomológica da nova escala.

#### 4.6 VALIDADE DE CRITÉRIO

Esta etapa visa estimar um modelo de equações estruturais para verificar as relações entre as dimensões do Florescimento do Indivíduo no Ambiente de Trabalho (FIW), proposta e validada nesta tese de doutorado – Emoções Positivas no Trabalho, Engajamento no Trabalho, Relacionamentos Positivos no Trabalho, Significado e Propósito do Trabalho e Realização no Trabalho –, com as dimensões do inventário de Traços de Personalidade (TP), validado para o contexto brasileiro por Gouveia et al. (2001), – Abertura à Experiência (Franqueza), Consciência, Extroversão, Afabilidade e Neuroticismo. Assim, busca-se dar início à rede nomológica da FIW, visto que a rede nomológica busca justamente a relação entre as medidas existentes e as escalas recentemente desenvolvidas.

A exemplo das seções 4.2 e 4.4 deste capítulo, o modelo é estimado com a utilização do modelo de equações estruturais baseado em mínimos quadrados parciais (*Partial Least Squares Structural Equation Modeling – PLS-SEM*) com o Software SmartPLS® versão 3.2.9, seguindo as etapas detalhadas e já fundamentadas anteriormente.

A MEE tem como primeiro estágio a especificação do modelo estrutural, demonstrando os relacionamentos entre as variáveis latentes e as variáveis observadas. Assim, o modelo inicial FIW→TP encontra-se nos Quadros 36 e 37.

Quadro 36 – Dimensões e seus respectivos indicadores da FIW

(continua)

Variáveis Latentes (Dimensões)	Variáveis Observadas (Indicadores)	
Emoções Positivas no Trabalho (EPT)	EPT_02	Sinto orgulho do meu trabalho
	EPT_03	Sinto-me confiante
	EPT_04	Sinto-me alegre
	EPT_05	Sinto-me empolgado
	EPT_06	Sinto-me determinado
	EPT_07	Sinto-me otimista

Quadro 36 – Dimensões e seus respectivos indicadores da FIW

(conclusão)

Engajamento no Trabalho (ET)	ET_01	Dedico-me de forma espontânea ao meu trabalho
	ET_02	Entrego-me totalmente, sem perceber o tempo passar
	ET_03	Sinto-me imerso e envolvido
	ET_04	Sinto-me motivado
	ET_05	Sinto-me satisfeito
	ET_06	Sou persistente/perseverante mesmo quando as coisas não dão certo
	ET_08	Tenho autonomia para realizar meu trabalho
	ET_09	Sinto-me energizado e entusiasmado
	ET_10	Sinto prazer em desenvolver minhas atividades
	ET_11	Busco engajar o grupo do qual faço parte
	Relacionamentos Positivos no Trabalho (RPT)	RPT_02
RPT_10		Tenho uma boa comunicação com meu(s) colega(s)
RPT_11		Gosto de meu(s) colega(s)
RPT_12		Gosto de meu(s) superior(es)
RPT_13		Posso confiar em meu(s) colega(s)
RPT_14		Posso confiar em meu(s) superior(es)
RPT_15		Sinto que sou importante para as pessoas
RPT_16		Consigo trocar experiências profissionais em meu grupo
Significado e Propósito do Trabalho (SPT)	SPT_01	Encontro sentido nas atividades que realizo
	SPT_02	Sinto/percebo que meu trabalho está alinhado ao meu propósito de vida
	SPT_03	Sinto/percebo que há alinhamento aos meus valores pessoais
	SPT_04	Sinto/percebo que meu(s) colega(s) compartilha(m) de valores que são importantes para mim
	SPT_05	Identifico-me com os princípios e valores da organização
	SPT_06	Identifico-me com meu trabalho
	SPT_07	É parte importante da minha vida
	SPT_08	Meu trabalho me torna uma pessoa melhor
	SPT_09	Consigo pensar e agir de modo claro
	SPT_10	Alcanço resultados relevantes para minha vida pessoal
	SPT_11	Alcanço resultados relevantes para minha vida profissional
	SPT_12	Contribuo de forma positiva para a sociedade
Realização no Trabalho (RT)	RT_01	Sinto que meu trabalho é reconhecido pelo(s) meu(s) colega(s)
	RT_02	Sinto que meu trabalho é reconhecido pelo(s) meu(s) superior(es)
	RT_03	Percebo que sou remunerado de forma justa
	RT_04	Consigo enxergar os resultados
	RT_05	Sinto-me realizado profissionalmente ao final de um dia de trabalho
	RT_06	Faço o que realmente gosto de fazer
	RT_10	Proporciona-me realização financeira
	RT_11	Contribuí com as metas que estabeleci para minha vida profissional

Fonte: Elaborado pela autora.

No Quadro 36, encontra-se a escala de mensuração do Florescimento do Indivíduo no Ambiente de Trabalho (FIW), composta por 44 itens (que são as variáveis observadas), os quais estão distribuídos em cinco dimensões (que são as variáveis latentes): Emoções Positivas no

Trabalho (EPT), Engajamento no Trabalho (ET), Relacionamentos Positivos no Trabalho (RPT), Significado e Propósito do Trabalho (SPT) e, Realização no Trabalho (RT).

No Quadro 37, apresentam-se as variáveis latentes e observadas do inventário de Traços de Personalidade.

Quadro 37 – Dimensões e seus respectivos indicadores dos Traços de Personalidade (continua)

Variáveis Latentes (Dimensões)	Variáveis Observadas (Indicadores)	
Abertura à experiência (Franqueza) (FRA)	TP FRA 01	É original, tem sempre novas ideias.
	TP FRA 02	É inventivo, criativo.
	TP FRA 03	Valoriza o artístico, o estético.
	TP FRA 04i	Prefere trabalho rotineiro.
	TP FRA 05	É curioso sobre muitas coisas diferentes.
	TP FRA 06	Tem uma imaginação fértil.
	TP FRA 07	É engenhoso, alguém que gosta de analisar profundamente as coisas.
	TP FRA 08	Gosta de refletir, brincar com as ideias.
	TP FRA 09i	Tem poucos interesses artísticos.
	TP FRA 10	É sofisticado em artes, música ou literatura.
Consciência (CON)	TP CON 01	É minucioso, detalhista no trabalho.
	TP CON 02	Insiste até concluir a tarefa ou o trabalho.
	TP CON 03i	Pode ser um tanto descuidado.
	TP CON 04i	Tende a ser preguiçoso.
	TP CON 05	Faz as coisas com eficiência.
	TP CON 06i	É facilmente distraído.
	TP CON 07	É um trabalhador de confiança.
	TP CON 08	Faz planos e os segue a risca.
	TP CON 09i	Tende a ser desorganizado.
Extroversão (EXT)	TP EXT 01	É conversador, comunicativo.
	TP EXT 02	É assertivo, não teme expressar o que sente.
	TP EXT 03i	É reservado.
	TP EXT 04i	É, às vezes, tímido, inibido.
	TP EXT 05	É sociável, extrovertido.
	TP EXT 06	É cheio de energia.
	TP EXT 07	Gera muito entusiasmo.
	TP EXT 08i	Tende a ser quieto, calado.
Afabilidade (AFA)	TP AFA 01i	Às vezes é frio e distante.
	TP AFA 02i	Tende a ser crítico com os outros.
	TP AFA 03	Gosta de cooperar com os outros.
	TP AFA 04	É prestativo e ajuda os outros.
	TP AFA 05	É amável, tem consideração pelos outros.
	TP AFA 06	É geralmente confiável.
	TP AFA 07i	É, às vezes, rude (grosseiro) com os outros.
	TP AFA 08i	Começa discussões, disputas com os outros.
	TP AFA 09	Tem capacidade de perdoar, perdoa fácil.
Neuroticismo (NEU)	TP NEU 01	É depressivo, triste.
	TP NEU 02	É temperamental, muda de humor facilmente.
	TP NEU 03i	É emocionalmente estável, não se altera facilmente.
	TP NEU 04i	É relaxado, controla bem o estresse.
	TP NEU 05i	Mantém-se calmo nas situações tensas.

Quadro 37 – Dimensões e seus respectivos indicadores dos Traços de Personalidade  
(conclusão)

	TP_NEU_06	Fica tenso com frequência.
	TP_NEU_07	Fica nervoso facilmente.
	TP_NEU_08	Preocupa-se muito com tudo.

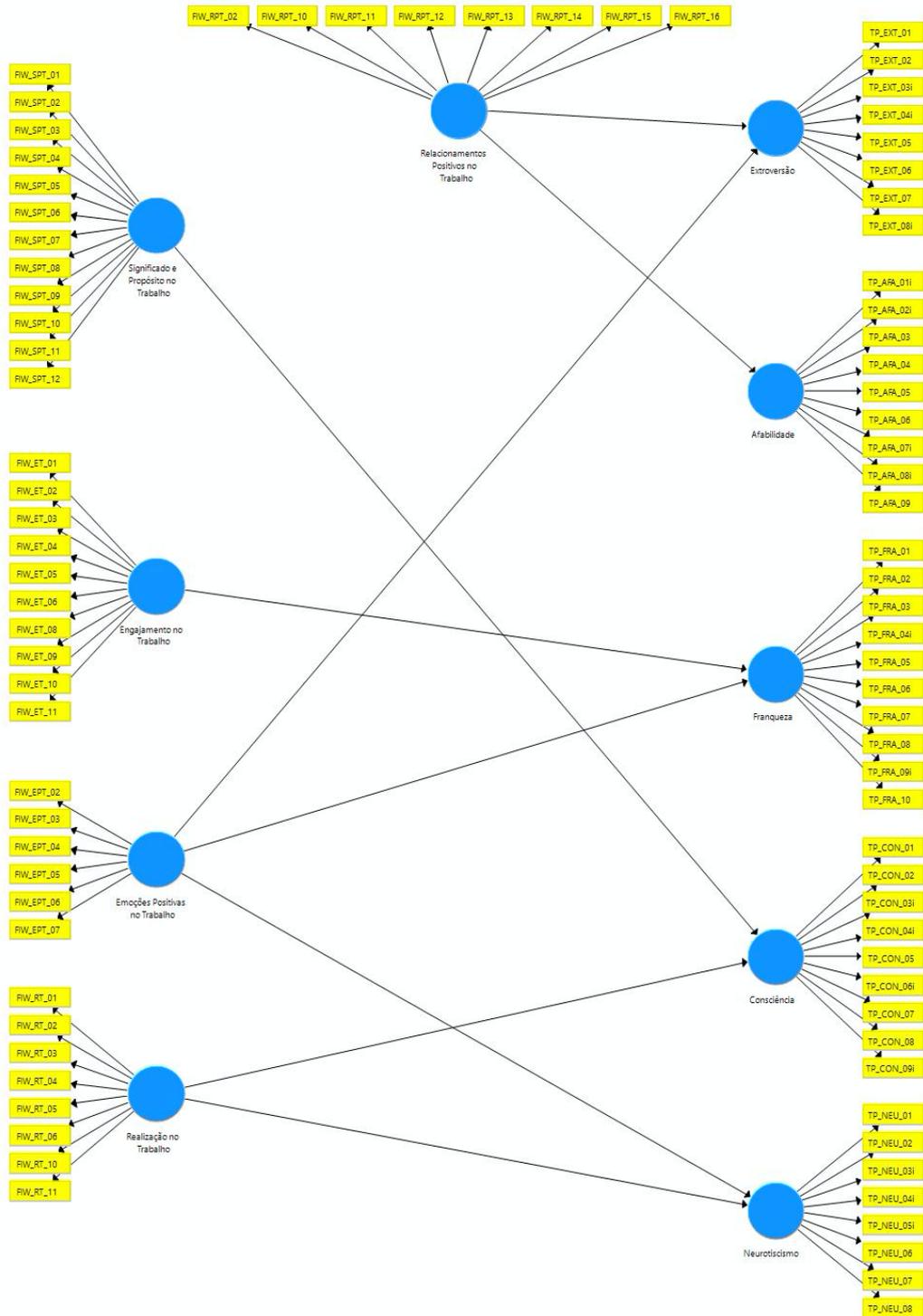
Fonte: Elaborado pela autora.

O questionário que mensura os Traços de Personalidade está apresentado no Quadro 37 e contempla seus 44 itens (variáveis observadas) distribuídos em cinco dimensões (variáveis latentes), a saber: Abertura à experiência (Franqueza), Consciência, Extroversão, Afabilidade e Neurotiscismo.

Juntos, a FIW e o inventário de Traços de Personalidade – aqui abreviado apenas de “TP” – formam o modelo FIW→TP, com um total de 10 dimensões e 88 itens. Nessa fase, é especificado o modelo de mensuração que irá avaliar a relação entre os itens (variáveis observadas) e suas dimensões (variáveis latentes) (HAIR Jr. et al., 2014).

Portanto, o conjunto combinado das hipóteses criadas forma o modelo de medição, representado na Figura 31.

Figura 31 – Modelo hipotético de mediação da escala FIW e inventário TP



Fonte: Elaborado pela autora a partir do *Software Smart PLS*® v. 3.2.9

A partir da Figura 31 ainda é possível observar que o modelo de mensuração FIW→TP apresenta nove hipóteses (a serem confirmadas pelo modelo estrutural) que se conectam às dez dimensões (variáveis latentes) e aos 88 itens (variáveis observadas). As hipóteses elaboradas são descritas na sequência:

- H<sub>1</sub>: Relacionamentos Positivos no Trabalho influenciam positivamente a Extroversão;
- H<sub>2</sub>: Relacionamentos Positivos no Trabalho influenciam positivamente a Afabilidade;
- H<sub>3</sub>: Significado e Propósito do Trabalho influenciam positivamente a Consciência;
- H<sub>4</sub>: Engajamento no Trabalho influenciam positivamente a Franqueza (Abertura à Experiência);
- H<sub>5</sub>: Emoções Positivas no Trabalho influenciam positivamente a Extroversão;
- H<sub>6</sub>: Emoções Positivas no Trabalho influenciam positivamente a Franqueza (Abertura à Experiência);
- H<sub>7</sub>: Emoções Positivas no Trabalho influenciam negativamente o Neuroticismo;
- H<sub>8</sub>: Realização no Trabalho influenciam positivamente a Consciência;
- H<sub>9</sub>: Realização no Trabalho influenciam negativamente o Neuroticismo.

Prosseguindo a análise e cumprindo as etapas propostas por Hair Jr. et al. (2017), é realizada a estimação PLS do modelo de caminho. As configurações do ficheiro de dados no arquivo continham 349 registros, sem dados faltantes. O critério de finalização foi configurado com 7 e o esquema de ponderação com base no caminho foi o sistema parametrizado, pois proporciona um valor de R<sup>2</sup> mais elevado para variáveis latentes endógenas. As iterações para calcular os resultados PLS foram definidas como máximo de 300 e os pesos iniciais para indicadores externos foram definidos como 1.00.

Buscando garantir a estabilidade do modelo inicial, foram necessárias 9 iterações. Assim, para cumprir os critérios de pressuposição, os itens do inventário de Traços de Personalidade apresentados na Tabela 34 foram excluídos, visto que suas cargas fatoriais ficaram abaixo dos parâmetros estabelecidos e sua exclusão resulta na melhoria dos critérios de pressuposição (AVE, Alpha de Cronbach e Confiabilidade Composta).

Tabela 34 – Itens excluídos do Inventário de Traços de Personalidade a partir do critério das cargas fatoriais

(continua)		
Dimensões	Itens	Cargas fatoriais
	FRA 04	-0,221
	FRA 09	0,039
	FRA 07	0,347
Abertura à Experiência (Franqueza)	FRA 10	0,355
	FRA 05	0,471
	FRA 06	0,482
	FRA 08	0,574

Tabela 34 – Itens excluídos do Inventário de Traços de Personalidade a partir do critério das cargas fatoriais

		(conclusão)
Consciência	CON 01	0,467
	CON 09	0,478
	CON 08	0,515
	CON 03	0,505
	CON 02	0,548
Extroversão	EXT 03	0,106
	EXT 08	0,119
	EXT 04	0,151
	EXT 02	0,177
	EXT 01	0,266
Afabilidade	AFA 02	0,099
	AFA 01	0,317
	AFA 08	0,321
	AFA 07	0,361
	AFA 05	0,529
Neuroticismo	NEU 08	-0,412
	NEU 02	0,327
	NEU 01	0,423
	NEU 07	0,391
	NEU 06	0,421

Fonte: Elaborado pela autora.

Esta etapa resultou na exclusão de 27 itens. Os itens excluídos estão distribuídos nas suas respectivas dimensões da seguinte maneira: Abertura à Experiência (Franqueza), sete itens (FRA\_04, FRA\_09, FRA\_07, FRA\_10, FRA\_05, FRA\_06, FRA\_08); Consciência, cinco itens (CON\_01, CON\_09, CON\_08, CON\_03, CON\_02); Extroversão, cinco itens (EXT\_03, EXT\_08, EXT\_04, EXT\_02, EXT\_01); Afabilidade, cinco itens (AFA\_02, AFA\_01, AFA\_08, AFA\_07, AFA\_05); e Neuroticismo, cinco itens (NEU\_08, NEU\_02, NEU\_01, NEU\_07, NEU\_06).

Devido à exclusão de um número significativo de itens, buscou-se entender como outros estudos com o mesmo instrumento se comportaram. No caso do estudo de Rocha (2014), utilizou-se a técnica de Análise Fatorial, cujo resultado foi muito semelhante, visto que, para melhorar a consistência do instrumento, foram excluídos um total de 29 itens. Buscando entender um pouco mais quais foram os itens por dimensão e se eles são os mesmos excluídos na presente tese, foi elaborado o Quadro 38.

Quadro 38 – Itens excluídos por dimensão em comparação com estudo de Rocha (2014)

<b>Dimensão</b>	<b>Rocha (2014)</b>	<b>Resultados desta Tese</b>
<b>Abertura à Experiência (Franqueza)</b>	32. Prefere trabalho rotineiro	04. Prefere trabalho rotineiro
	27. É curioso sobre muitas coisas diferentes	05. É curioso sobre muitas coisas diferentes
		06. Tem uma imaginação fértil
	28. É engenhoso, alguém que gosta de analisar profundamente as coisas	07. É engenhoso, alguém que gosta de analisar profundamente as coisas
	33. Gosta de refletir, brincar com as ideias	08. Gosta de refletir, brincar com as ideias
	34. Tem poucos interesses artísticos	09. Tem poucos interesses artísticos
	31. É sofisticado em artes, música ou literatura	10. É sofisticado em artes, música ou literatura
<b>Consciência</b>	43. É minucioso, detalhista no trabalho	01. É minucioso, detalhista no trabalho
	38. Insiste até concluir a tarefa ou o trabalho	02. Insiste até concluir a tarefa ou o trabalho
	35. Pode ser um tanto descuidado	03. Pode ser um tanto descuidado
		08. Faz planos e os segue a risca
	36. Tende a ser desorganizado	09. Tende a ser desorganizado
	37. Tende a ser preguiçoso	
	41. É facilmente distraído	
42. Valoriza o artístico, o estético		
44. É um trabalhador de confiança		
<b>Extroversão</b>		01. É conversador, comunicativo
	06. É assertivo, não teme expressar o que sente	02. É assertivo, não teme expressar o que sente
	02. É reservado	03. É reservado
		04. É, às vezes, tímido, inibido
		08. Tende a ser quieto, calado
	03. É cheio de energia	
04. Gera muito entusiasmo		
<b>Afabilidade</b>	13. Às vezes é frio e distante	01. Às vezes é frio e distante
		02. Tende a ser crítico com os outros
		05. É amável, tem consideração pelos outros
	14. É, às vezes, rude (grosseiro) com os outros	07. É, às vezes, rude (grosseiro) com os outros
	10. Começa discussões, disputas com os outros	08. Começa discussões, disputas com os outros
	09. Tende a ser crítico com os outros	
	11. Tem capacidade de perdoar, perdoa fácil	
12. Geralmente confia nas pessoas		
<b>Neuroticismo</b>	18. É depressivo, triste	01. É depressivo, triste
	22. É temperamental, muda de humor facilmente	02. É temperamental, muda de humor facilmente
		06. Fica tenso com frequência
		07. Fica nervoso facilmente
	20. Preocupa-se muito com tudo	08. Preocupa-se muito com tudo
	19. É relaxado, controla bem o estresse	
	21. É emocionalmente estável, não se altera facilmente	

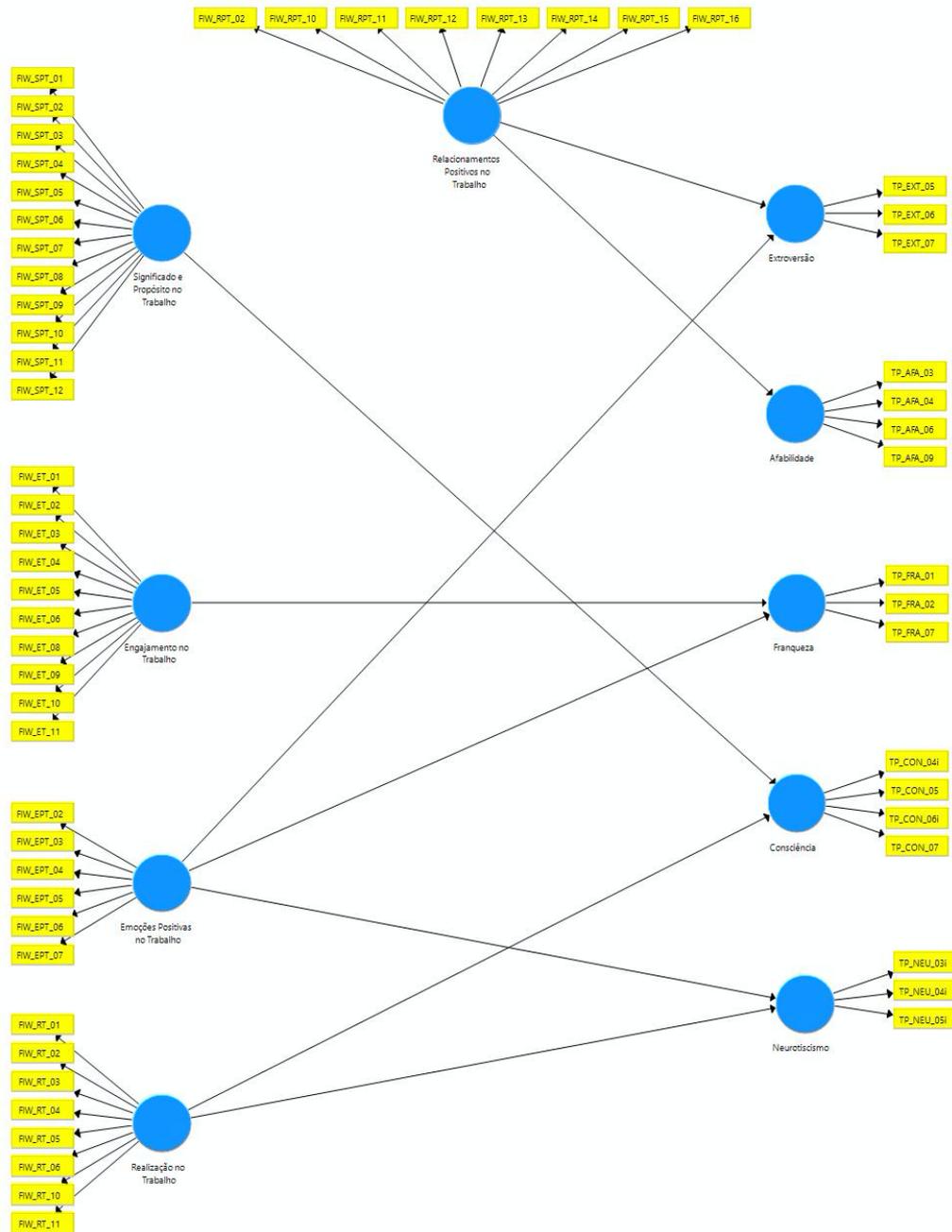
Fonte: Elaborado pela autora com dados da pesquisa e adaptado de Rocha (2014)

Analisando o Quadro 38 e levando em consideração os 27 itens excluídos nesta pesquisa, é possível perceber, em comparação com o estudo de Rocha (2014), que 66,66% dos itens excluídos em ambos os estudos são os mesmos, sendo que as dimensões Franqueza e Consciência obtiveram maior número de exclusões em ambos os estudos. Olhando as exclusões em comum por dimensão, temos: a Abertura à Experiência (Franqueza) teve seis itens em comum excluídos; na dimensão Consciência, foram quatro itens iguais; no caso da Extroversão, dois itens; na dimensão Afabilidade, três itens; e na dimensão Neuroticismo, três itens. Assim, 18 itens excluídos de ambos os estudos são os mesmos.

O estudo de Andrade (2008) aponta que, por meio da TRI, foi possível verificar que os itens não cobrem toda amplitude dos fatores avaliados, sendo isso mais evidente nos fatores “Abertura à experiência”, “Extroversão” e “Afabilidade”. No mesmo estudo Andrade (2008), apesar de não especificar os itens, aponta-se que, dos 44 itens da escala original, sete foram excluídos pelo fato de apresentarem cargas fatoriais consideradas problemáticas, três por apresentarem baixas correlações item-total corrigidas e dois devido a problemas de convergência na estimação dos parâmetros dos itens por meio da TRI. Assim, a estrutura fatorial ficou composta por 32 itens confirmados por meio de AFC.

Após as exclusões e a adequação do modelo, a Figura 32 apresenta os itens resultantes do modelo FIW→TP.

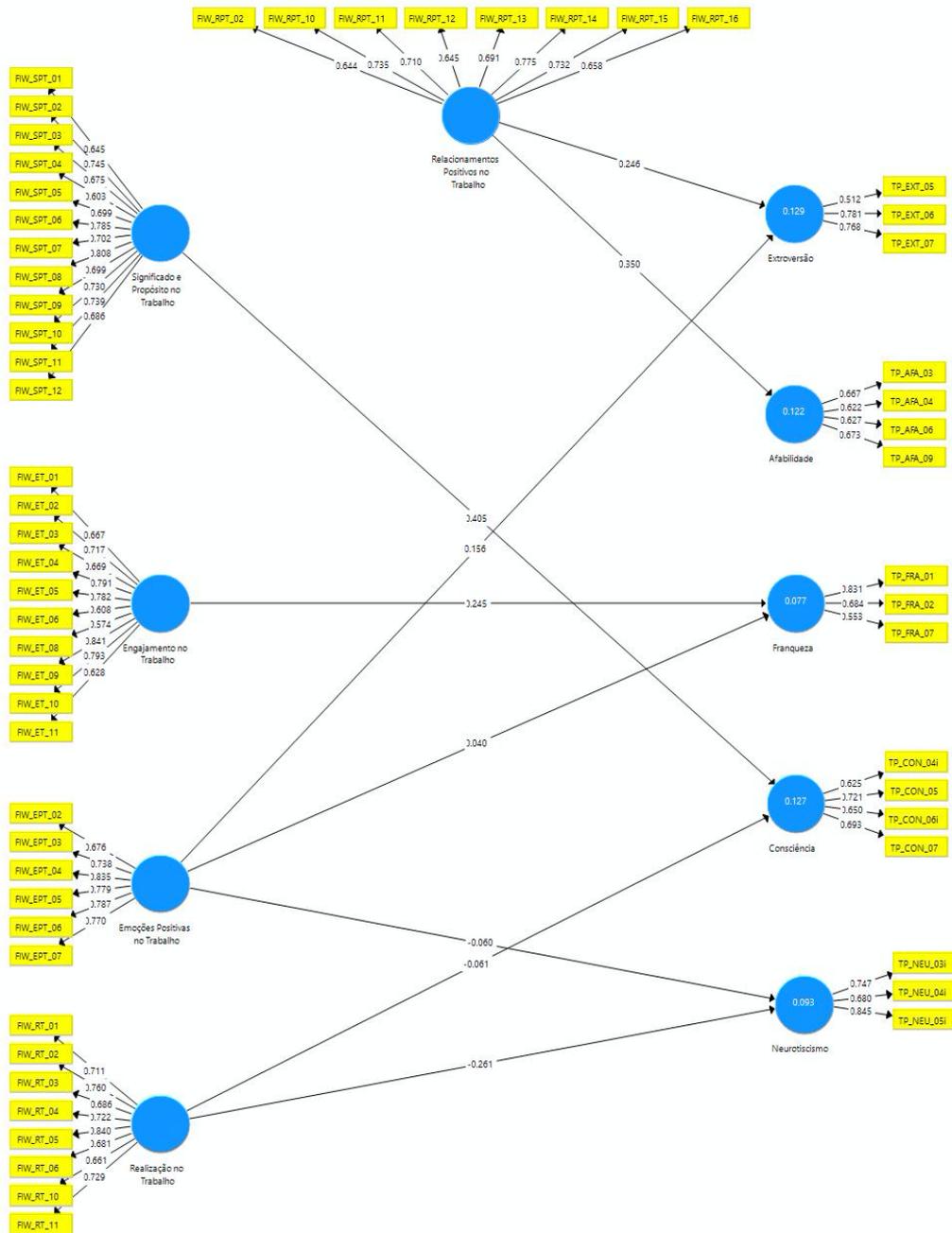
Figura 32 – Itens para formação do modelo FIW→TP



Fonte: Elaborado pela autora a partir do *Software Smart PLS*® v. 3.2.9.

Assim, a Figura 33 apresenta o algoritmo PLS para o modelo de caminhos.

Figura 33 – Modelo de caminhos FIW→TP



Fonte: Elaborado pela autora a partir do *Software Smart PLS®* v. 3.2.9 (RINGLE; WENDE; BECKER, 2015).

A Figura 33 demonstra o modelo de caminhos da FIW→TP, contemplando as cargas fatoriais finais entre os itens e suas respectivas dimensões, assim como os valores de betas entre os itens, definidos a partir do modelo estrutural. Ainda, são apresentadas as dimensões e os valores do coeficiente de explicação R<sup>2</sup>.

Para realizar a avaliação sistemática de um modelo, são realizadas duas etapas, conforme descritas no Quadro 30 – Avaliação sistemática dos resultados.

A etapa subsequente contempla a avaliação do modelo de mensuração e seus devidos ajustes, o qual será avaliado pela validade convergente a partir das observações das variâncias médias extraídas (AVEs), além da consistência interna (Alpha de Cronbach) e da Confiabilidade Composta (CC). Os valores da avaliação do modelo de mensuração são apresentados na Tabela 35.

Tabela 35 – Variância Média Extraída, Alpha de Cronbach e Confiabilidade Composta para o modelo FIW→TP

Dimensões	Alpha de Cronbach ( $\alpha$ ) mensurado	Confiabilidade Composta ( $\rho_c$ )	Variância Média Extraída (AVE's)
Emoções Positivas no Trabalho	0,858	0,894	0,586
Engajamento no Trabalho	0,890	0,910	0,508
Realização no Trabalho	0,874	0,899	0,527
Relacionamentos Positivos no Trabalho	0,852	0,885	0,490
Significado e Propósito no Trabalho	0,912	0,924	0,506
Abertura à Experiência (Franqueza)	0,480	0,736	0,488
Consciência	0,604	0,768	0,454
Extroversão	0,464	0,734	0,487
Afabilidade	0,554	0,743	0,419
Neuroticismo	0,642	0,803	0,578

Fonte: Elaborado pela autora a partir do *Software Smart PLS*® v. 3.2.9 .

A partir da Tabela 35, é possível verificar a consistência interna quanto ao Alpha de Cronbach do modelo FIW→TP. Todas as cinco dimensões da FIW apresentaram boa confiabilidade: Emoções Positivas no Trabalho (0.858), Engajamento no Trabalho (0.890), Realização no Trabalho (0.874), Relacionamentos Positivos no Trabalho (0.852), Significado e Propósito no Trabalho (0.912). Já no caso das dimensões da escala de Traços de Personalidade, as que apresentaram alpha aceitável foram: Consciência (0.604) e Neuroticismo (0.642). Também houve dimensões que obtiveram índices não aceitáveis, quais sejam: Abertura à Experiência (Franqueza) (0.480), Extroversão (0.464) e Afabilidade (0.554).

Como é possível observar, três das cinco dimensões da escala de Traços de Personalidade não atingiram o alpha considerado pelo menos aceitável; porém, optou-se por não excluir mais variáveis para melhorar esse indicador, visto que chegou ao limite de três itens por dimensão e porque a exclusão, nesses casos, não é indicada uma vez que prejudica a validade de conteúdo da escala (HAIR Jr. et al., 2017). Já a confiabilidade composta para as 10 dimensões apresentou bons coeficientes, todos acima de 0,70, conforme os pressupostos de Hair Jr. et al. (2017).

No caso da Variância Média Extraída, as dimensões que ficaram acima de 0,50 foram: Emoções Positivas no Trabalho (0.586), Engajamento no Trabalho (0.508), Realização no Trabalho (0.527), Significado e Propósito do Trabalho (0.506) e Neuroticismo (0.578). As demais dimensões não atingiram os pressupostos indicados: Relacionamentos Positivos no Trabalho (0.490), Abertura à Experiência (Franqueza) (0.488), Consciência (0.454), Extroversão (0.487), Afabilidade (0.419), mas foram mantidas por estarem muito próximas ao ideal.

A validade discriminante, por sua vez, é mensurada a partir da análise das cargas cruzadas, do critério de Fornell-Larcker (1981) e do critério HTMT (*Heterotrait-Monotrait Ratio*), calculado a partir do procedimento *Bootstrapping* com parametrização de 5000 subamostras. Obtiveram-se valores menores do que 1 para as relações entre os construtos, atestando, assim, a validade discriminante (PORTO, 2019). A pressuposição para o modelo estrutural FIW→TP pelo critério das cargas fatoriais cruzadas está apresentada na Tabela 36.

Tabela 36 – Análise da validade discriminante pelas cargas fatoriais cruzadas dos itens das dimensões

(continua)

Indicadores	AFA	CON	EXT	FRA	NEU	EPT	ET	RT	RPT	SPT
FIW_EPT_02	0,072	0,120	0,186	0,155	-0,144	0,676	0,589	0,399	0,524	0,520
FIW_EPT_03	0,107	0,167	0,259	0,155	-0,159	0,738	0,573	0,363	0,475	0,509
FIW_EPT_04	0,205	0,155	0,237	0,189	-0,185	0,835	0,676	0,526	0,553	0,566
FIW_EPT_05	0,204	0,226	0,230	0,173	-0,193	0,779	0,639	0,508	0,517	0,567
FIW_EPT_06	0,121	0,249	0,214	0,239	-0,157	0,787	0,635	0,408	0,462	0,536
FIW_EPT_07	0,098	0,216	0,236	0,180	-0,228	0,770	0,608	0,441	0,536	0,509
FIW_ET_01	0,197	0,256	0,278	0,170	-0,184	0,514	0,667	0,422	0,416	0,502
FIW_ET_02	0,149	0,225	0,336	0,232	-0,190	0,520	0,717	0,414	0,436	0,523
FIW_ET_03	0,131	0,176	0,219	0,145	-0,169	0,559	0,669	0,448	0,452	0,541
FIW_ET_04	0,164	0,217	0,235	0,210	-0,232	0,662	0,791	0,534	0,591	0,572
FIW_ET_05	0,156	0,240	0,197	0,204	-0,233	0,694	0,782	0,537	0,689	0,645
FIW_ET_06	0,163	0,224	0,232	0,244	-0,232	0,443	0,608	0,332	0,359	0,401
FIW_ET_08	0,152	0,158	0,235	0,106	-0,150	0,485	0,574	0,413	0,410	0,459
FIW_ET_09	0,143	0,207	0,263	0,197	-0,265	0,733	0,841	0,570	0,652	0,666
FIW_ET_10	0,233	0,189	0,251	0,191	-0,307	0,692	0,793	0,542	0,662	0,678
FIW_ET_11	0,228	0,100	0,329	0,200	-0,230	0,454	0,628	0,481	0,466	0,503
FIW_RPT_02	0,167	0,176	0,189	0,099	-0,122	0,474	0,567	0,644	0,553	0,565
FIW_RPT_10	0,310	0,174	0,317	0,207	-0,285	0,409	0,453	0,735	0,410	0,475
FIW_RPT_11	0,284	0,125	0,266	0,198	-0,187	0,259	0,367	0,710	0,365	0,462
FIW_RPT_12	0,223	0,227	0,147	0,076	-0,206	0,410	0,412	0,645	0,434	0,467
FIW_RPT_13	0,179	0,096	0,151	0,138	-0,184	0,284	0,387	0,691	0,408	0,429
FIW_RPT_14	0,312	0,256	0,228	0,113	-0,265	0,504	0,540	0,775	0,570	0,592
FIW_RPT_15	0,216	0,207	0,268	0,138	-0,189	0,513	0,529	0,732	0,533	0,552
FIW_RPT_16	0,200	0,076	0,240	0,211	-0,251	0,391	0,458	0,658	0,502	0,563
FIW_RT_01	0,213	0,259	0,274	0,152	-0,214	0,468	0,514	0,569	0,711	0,603
FIW_RT_02	0,201	0,221	0,147	0,115	-0,234	0,505	0,563	0,563	0,760	0,586
FIW_RT_03	0,162	0,081	0,184	0,038	-0,174	0,385	0,384	0,453	0,686	0,436
FIW_RT_04	0,164	0,269	0,247	0,177	-0,258	0,452	0,506	0,429	0,722	0,594
FIW_RT_05	0,256	0,219	0,284	0,191	-0,274	0,617	0,668	0,586	0,840	0,751

Tabela 36 – Análise da validade discriminante pelas cargas fatoriais cruzadas dos itens das dimensões

	(conclusão)									
FIW RT 06	0,161	0,164	0,195	0,155	-0,210	0,477	0,514	0,374	0,681	0,583
FIW RT 10	0,086	0,125	0,176	0,085	-0,108	0,349	0,387	0,371	0,661	0,445
FIW RT 11	0,096	0,101	0,197	0,127	-0,199	0,556	0,582	0,449	0,729	0,628
FIW SPT 01	0,237	0,218	0,194	0,177	-0,227	0,521	0,536	0,535	0,538	0,645
FIW SPT 02	0,193	0,219	0,196	0,159	-0,212	0,564	0,587	0,534	0,615	0,745
FIW SPT 03	0,215	0,166	0,211	0,143	-0,245	0,558	0,617	0,566	0,593	0,675
FIW SPT 04	0,162	0,146	0,197	0,132	-0,195	0,385	0,456	0,598	0,521	0,603
FIW SPT 05	0,300	0,268	0,226	0,165	-0,214	0,451	0,483	0,505	0,520	0,699
FIW SPT 06	0,186	0,237	0,267	0,222	-0,206	0,582	0,659	0,500	0,623	0,785
FIW SPT 07	0,115	0,160	0,266	0,177	-0,190	0,499	0,526	0,468	0,534	0,702
FIW SPT 08	0,292	0,365	0,267	0,263	-0,261	0,543	0,642	0,585	0,659	0,808
FIW SPT 09	0,259	0,298	0,295	0,244	-0,288	0,459	0,512	0,516	0,545	0,699
FIW SPT 10	0,258	0,218	0,222	0,196	-0,135	0,508	0,507	0,503	0,616	0,730
FIW SPT 11	0,219	0,240	0,288	0,197	-0,166	0,527	0,589	0,494	0,669	0,739
FIW SPT 12	0,299	0,321	0,296	0,182	-0,208	0,409	0,488	0,480	0,541	0,686
TP AFA 03	0,667	0,248	0,204	0,208	-0,171	0,158	0,177	0,236	0,185	0,230
TP AFA 04	0,622	0,334	0,148	0,263	-0,100	0,142	0,193	0,158	0,123	0,196
TP AFA 06	0,627	0,279	0,235	0,193	-0,201	0,058	0,070	0,200	0,080	0,184
TP AFA 09	0,673	0,083	0,238	0,122	-0,191	0,106	0,184	0,281	0,213	0,243
TP CON 04i	0,189	0,625	0,115	0,083	-0,125	0,123	0,159	0,140	0,138	0,193
TP CON 05	0,244	0,721	0,242	0,142	-0,120	0,157	0,144	0,129	0,223	0,248
TP CON 06i	0,185	0,650	0,083	0,173	-0,189	0,153	0,176	0,167	0,120	0,213
TP CON 07	0,266	0,693	0,294	0,117	-0,154	0,222	0,267	0,203	0,225	0,286
TP EXT 05	0,217	0,068	0,512	0,136	-0,136	0,144	0,109	0,194	0,112	0,170
TP EXT 06	0,287	0,324	0,781	0,289	-0,149	0,291	0,397	0,264	0,269	0,305
TP EXT 07	0,163	0,156	0,768	0,227	-0,102	0,157	0,194	0,236	0,221	0,229
TP FRA 01	0,287	0,113	0,256	0,831	-0,125	0,228	0,251	0,224	0,185	0,251
TP FRA 02	0,143	0,193	0,213	0,684	-0,128	0,143	0,160	0,096	0,122	0,145
TP FRA 07	0,134	0,118	0,214	0,553	-0,083	0,100	0,150	0,104	0,072	0,155
TP NEU 03i	-0,141	-0,144	-0,113	-0,075	0,747	-0,183	-0,232	-0,216	-0,211	-0,213
TP NEU 04i	-0,198	-0,149	-0,133	-0,083	0,680	-0,116	-0,144	-0,179	-0,172	-0,146
TP NEU 05i	-0,253	-0,198	-0,173	-0,185	0,845	-0,217	-0,309	-0,291	-0,284	-0,299

Fonte: Elaborado pela autora a partir do *Software Smart PLS*® v. 3.2.9.

Pelo critério de Ringle, Silva e Bido (2019), conforme exposto na Tabela 36, as cargas fatoriais cruzadas das variáveis observadas com as variáveis latentes originais são mais elevadas se comparadas com as demais dimensões do modelo, sendo possível constatar que há validade discriminante a partir desse critério. Para avaliar a validade discriminante, o segundo critério utilizado é o de *Fornell-Larcker*, apresentado na Tabela 37.

Tabela 37 – Análise da validade discriminante pelo critério *Fornell-Larcker* para o modelo

Variável Latente	Fornell-Larcker									
	AFA	CON	EPT	ET	EXT	FRA	NEU	RT	RPT	SPT
Afabilidade	<b>0,648</b>									
Consciência	0,334	<b>0,674</b>								
Emoções Positivas	0,178	0,250	<b>0,766</b>							
Engajamento	0,242	0,284	0,709	<b>0,712</b>						
Extroversão	0,325	0,287	0,297	0,364	<b>0,698</b>					
Franqueza	0,287	0,192	0,238	0,277	0,325	<b>0,699</b>				
Neurotiscismo	-0,263	-0,218	-0,234	-0,314	-0,186	-0,160	<b>0,761</b>			
Realização	0,244	0,269	0,666	0,704	0,301	0,192	-0,301	<b>0,726</b>		
Relacionamentos Positivos	0,350	0,241	0,577	0,658	0,335	0,218	-0,309	0,665	<b>0,700</b>	
Significado e Propósito	0,334	0,355	0,697	0,701	0,348	0,273	-0,302	0,715	0,609	<b>0,712</b>

Fonte: Elaborado pela autora a partir do *Software Smart PLS*® v. 3.2.9.

Conforme a Tabela 37, o critério *Fornell-Larcker* foi cumprido, pois atende ao critério de que a raiz quadrada das VMEs das dimensões são mais elevadas do que os valores das correlações entre elas.

O critério HTMT também é utilizado para avaliação da validade discriminante do modelo (Tabela 38), sendo utilizado em complemento aos dois primeiros critérios tradicionais.

Tabela 38 – Análise da validade discriminante pelo critério HTMT para o modelo

Variável Latente	HTMT									
	AFA	CON	EPT	ET	EXT	FRA	NEU	RT	RPT	SPT
Consciência	0,625									
Emoções Positivas	0,255	0,333								
Engajamento	0,339	0,372	0,831							
Extroversão	0,621	0,488	0,449	0,528						
Franqueza	0,546	0,372	0,348	0,394	0,668					
Neurotiscismo	0,421	0,347	0,301	0,392	0,336	0,290				
Realização	0,312	0,338	0,757	0,801	0,443	0,271	0,372			
Relacionamentos Positivos	0,469	0,328	0,676	0,765	0,508	0,306	0,394	0,764		
Significado e Propósito	0,439	0,442	0,797	0,861	0,510	0,383	0,372	0,892	0,838	

Fonte: Elaborado pela autora a partir do *Software Smart PLS*® v. 3.2.9.

Atendendo ao que preconizam Netemeyer, Bearder e Sharma (2003) para os valores intervalares pelo critério HTMT, todos os pares de dimensões ficam abaixo de 0,90 (Tabela 38).

Como último critério de avaliação da validade discriminante, definiu-se, nos parâmetros do *Bootstrapping*, 5.000 subamostras, usando como base o intervalo de confiança com limite superior de 97,5% e inferior de 2,5%. Os valores para HTMT estão expostos na Tabela 39.

Tabela 39 – Intervalo de confiança para HTMT para 5.000 subamostras

Dimensão → Dimensão	Amostra Original (O)	Média da Amostra (M)	Intervalo de Confiança (IC)	
			2,5%	97,5%
CON → AFA	0,625	0,647	0,497	0,822
EPT → AFA	0,255	0,279	0,152	0,430
EPT → CON	0,333	0,345	0,223	0,476
ET → AFA	0,339	0,357	0,213	0,527
ET → CON	0,372	0,383	0,263	0,503
ET → EPT	0,931	0,931	0,892	0,966
EXT → AFA	0,621	0,638	0,465	0,843
EXT → CON	0,488	0,538	0,377	0,727
EXT → EPT	0,449	0,454	0,283	0,632
EXT → ET	0,528	0,540	0,381	0,700
FRA → AFA	0,546	0,576	0,386	0,799
FRA → CON	0,372	0,403	0,238	0,588
FRA → EPT	0,348	0,363	0,232	0,495
FRA → ET	0,394	0,405	0,271	0,542
FRA → EXT	0,668	0,673	0,473	0,886
NEU → AFA	0,421	0,438	0,276	0,615
NEU → CON	0,347	0,359	0,211	0,517
NEU → EPT	0,301	0,308	0,169	0,456
NEU → ET	0,392	0,399	0,263	0,538
NEU → EXT	0,336	0,349	0,161	0,581
NEU → FRA	0,290	0,327	0,195	0,485
RT → AFA	0,312	0,339	0,214	0,496
RT → CON	0,338	0,353	0,245	0,474
RT → EPT	0,757	0,757	0,684	0,823
RT → ET	0,801	0,802	0,736	0,860
RT → EXT	0,443	0,451	0,298	0,610
RT → FRA	0,271	0,295	0,188	0,423
RT → NEU	0,372	0,375	0,242	0,505
RPT → AFA	0,469	0,478	0,331	0,628
RPT → CON	0,328	0,343	0,222	0,482
RPT → EPT	0,676	0,676	0,587	0,756
RPT → ET	0,765	0,766	0,696	0,827
RPT → EXT	0,508	0,510	0,355	0,673
RPT → FRA	0,306	0,334	0,224	0,459
RPT → NEU	0,394	0,401	0,261	0,545

(continua)

Tabela 39 – Intervalo de confiança para HTMT para 5.000 subamostras

	(conclusão)			
RPT → RT	0,764	0,765	0,691	0,830
SPT → AFA	0,439	0,452	0,280	0,635
SPT → CON	0,442	0,447	0,330	0,570
SPT → EPT	0,797	0,798	0,735	0,851
SPT → ET	0,861	0,862	0,815	0,904
SPT → EXT	0,510	0,512	0,356	0,668
SPT → FRA	0,383	0,393	0,258	0,527
SPT → NEU	0,372	0,376	0,246	0,506
SPT → RT	0,892	0,891	0,846	0,929
SPT → RPT	0,838	0,838	0,778	0,890

Fonte: Elaborado pela autora a partir do *Software Smart PLS*® v. 3.2.9.

Observando a Tabela 39, conforme os pressupostos definidos por Netemeyer, Bearder e Sharma (2003), todos os limites superiores para as 5.000 subamostras são inferiores a 1,00, sendo possível afirmar que o modelo apresenta validade discriminante.

A etapa seguinte contempla a avaliação do modelo estrutural a partir da análise de colinearidade, sendo que os valores de VIF estão expostos na Tabela 40.

Tabela 40 – Valores de VIF para as dimensões do modelo FIW→TP

Dimensões	AFA	CON	EXT	FRA	NEU
Emoções Positivas			1,498	2,899	1,798
Engajamento				2,899	
Realização		2,976			1,798
Relacionamentos Positivos	1,000		1,498		
Significado e Propósito		2,976			

Fonte: Elaborado pela autora a partir do *Software Smart PLS*® v. 3.2.9.

Os valores de VIF para o cruzamento entre as dimensões, apresentados na Tabela 40, são todos abaixo de 5, ou seja: a colinearidade não atinge níveis críticos, não representando um problema na estimação do modelo FIW→TP, o que possivelmente permitirá que as hipóteses propostas ao modelo sejam confirmadas.

Para avaliar a qualidade do modelo estrutural, foi utilizado o  $R^2$  (coeficiente de explicação), o  $f^2$  (tamanho do efeito), a  $Q^2$  (relevância preditiva) e a significância dos coeficientes do caminho estrutural. Os valores de  $R^2$  estão apresentados na Tabela 41.

Tabela 41 – Coeficiente de determinação  $R^2$  e  $R^2_{ajustado}$  para o modelo FIW→TP

Dimensões	$R^2$ (p-valor)	$R^2_{ajustado}$ (p-valor)
Afabilidade	0,122	0,120
Consciência	0,127	0,122
Extroversão	0,129	0,124
Franqueza	0,077	0,072
Neuroticismo	0,093	0,087

Fonte: Elaborado pela autora a partir do *Software Smart PLS*® v. 3.2.9.

Observando a Tabela 41, percebe-se que os valores de  $R^2$  das dimensões Franqueza e Neuroticismo apresentam um pequeno efeito. Já as demais dimensões (Afabilidade, Consciência e Extroversão) apresentam um efeito médio. Na Tabela 42, estão expostos os valores do tamanho do efeito  $f^2$  para o modelo estrutural.

Tabela 42 – Tamanho do efeito  $f^2$  para o modelo FIW→TP

Dimensões Exógenas	Dimensões Endógenas				
	TP - AFA	TP - com	TP - EXT	TP - FRA	TP - NEU
FIW - EPT			0,019	0,001	0,002
FIW - ET				0,022	
FIW - RT		0,001			0,042
FIW - RPT	0,139		0,046		
FIW - SPT		0,063			

Fonte: Elaborado pela autora a partir do *Software Smart PLS*® v. 3.2.9.

Na Tabela 42, há as colunas as dimensões endógenas e nas linhas as dimensões exógenas. A partir dos critérios de Cohen et al. (1998), o efeito da dimensão exógena FIW – Relacionamentos Positivos no Trabalho sobre a dimensão endógena TP – Afabilidade teve médio efeito (0.139). As demais variáveis tiveram um pequeno efeito, a saber: dimensão exógena FIW – Realização no Trabalho sobre dimensão endógena TP – Consciência (0.001); dimensão exógena FIW – Significado e Propósito do Trabalho sobre a dimensão endógena TP – Consciência (0.063); dimensão exógena FIW – Emoções Positivas no Trabalho sobre a dimensão endógena TP – Extroversão (0.019).

Ainda, a dimensão exógena FIW – Relacionamentos Positivos no Trabalho sobre a dimensão endógena TP – Extroversão (0.046); dimensão exógena FIW – Emoções Positivas no Trabalho sobre a dimensão endógena TP – Franqueza (0.001); dimensão exógena FIW – engajamento no Trabalho sobre a dimensão endógena TP – Franqueza (0.022); dimensão exógena FIW – Emoções Positivas no Trabalho sobre a dimensão endógena TP – Neuroticismo (0.002); e dimensão exógena FIW – Realização no Trabalho sobre a dimensão endógena TP –

Neuroticismo (0.042). O tamanho do efeito  $f^2$  e da significância pelo *Bootstrapping* do modelo FIW→TP encontra-se na Tabela 43.

Tabela 43 – Tamanho do efeito  $f^2$  e sua significância pelo *bootstrapping* para o modelo FIW→TP

Dimensão Exógena	→	Dimensão Endógena	Amostra original (O)	Média da amostra (M)	D. Padrão (STDEV)	Estatística T ( O/STDEV )	Valores de P
EPT	→	EXT	0,019	0,026	0,021	0,867	<b>0,386</b>
EPT	→	FRA	0,001	0,004	0,006	0,106	<b>0,916</b>
EPT	→	NEU	0,002	0,007	0,009	0,241	<b>0,809</b>
ET	→	FRA	0,022	0,033	0,020	1,103	<b>0,270</b>
RT	→	CON	0,001	0,005	0,007	0,191	<b>0,849</b>
RT	→	NEU	0,042	0,050	0,027	1,537	<b>0,124</b>
RPT	→	AFA	<b>0,139</b>	0,160	0,051	2,743	0,006
RPT	→	EXT	0,046	0,053	0,028	1,640	<b>0,101</b>
SPT	→	CON	<b>0,063</b>	0,076	0,029	2,142	0,032

Fonte: Elaborado pela autora a partir do *Software Smart PLS*® v. 3.2.9.

Na sequência, é realizada a avaliação de significância do modelo FIW→TP dos valores betas que são os coeficientes estruturais pelo teste t de *Student*. Os valores de beta entre as relações das dimensões, considerando a amostra original (O) e a média das subamostras (M), o teste t, os valores de p e a avaliação da significância das hipóteses propostas, são expostos na Tabela 44.

Tabela 44 – Coeficientes estruturais do modelo FIW→TP

Hipóteses	Amostra original (O)	Média da amostra (M)	Teste t	P - valor	Signif. (p < 0,05)
H <sub>1</sub> : Emoções Positivas no Trabalho → Extroversão	0,156	0,164	1,992	0,046	Aceita
H <sub>2</sub> : Emoções Positivas no Trabalho <del>↔</del> Franqueza	0,040	0,026	0,405	0,686	Rejeita
H <sub>3</sub> : Emoções Positivas no Trabalho <del>↔</del> Neuroticismo	-0,060	-0,063	0,716	0,474	Rejeita
H <sub>4</sub> : Engajamento no Trabalho → Franqueza	0,245	0,277	2,737	0,006	Aceita
H <sub>5</sub> : Realização no Trabalho <del>↔</del> Consciência	-0,061	-0,069	0,643	0,521	Rejeita
H <sub>6</sub> : Realização no Trabalho → Neuroticismo	-0,261	-0,271	3,436	0,001	Aceita
H <sub>7</sub> : Relacionamentos Positivos no Trabalho → Afabilidade	0,350	0,365	6,881	0,000	Aceita
H <sub>8</sub> : Relacionamentos Positivos no Trabalho → Extroversão	0,246	0,252	3,606	0,000	Aceita
H <sub>9</sub> : Significado e Propósito no Trabalho → Consciência	0,405	0,430	5,175	0,000	Aceita

Fonte: Elaborado pela autora a partir do *Software Smart PLS*® v. 3.2.9.

A partir da Tabela 44, observam-se as significâncias dos valores de beta, sendo possível verificar que as relações entre o Florescimento do Indivíduo no Ambiente de Trabalho e o

inventário de Traços de Personalidade são suportadas no modelo. Ainda, é possível verificar que seis hipóteses do modelo foram aceitas e três foram rejeitadas.

As hipóteses corroboradas, que apresentaram significância estatística com  $p$  menor do que 0,05, foram: H<sub>1</sub> Emoções Positivas no Trabalho influenciam positivamente a Extroversão (coeficiente interno de 0.156 e teste *t-student* igual a 1.992); H<sub>3</sub> Engajamento no Trabalho influencia positivamente a Franqueza (Abertura à Experiência) (coeficiente interno de 0.245 e teste *t-student* igual a 2.737); H<sub>6</sub> Realização no Trabalho influencia negativamente o Neuroticismo (coeficiente interno de -0.261 e teste *t-student* igual a 3.436); H<sub>7</sub> Relacionamentos Positivos no Trabalho influenciam positivamente a Afabilidade (coeficiente interno de 0.350 e teste *t-student* igual a 6.881); H<sub>8</sub> Relacionamentos Positivos no Trabalho influenciam positivamente a Extroversão (coeficiente interno de 0.246 e teste *t-student* igual a 3.606); e H<sub>9</sub> Significado e Propósito do Trabalho influenciam positivamente a Consciência (coeficiente interno de 0.405 e teste *t-student* igual a 5.175).

As hipóteses refutadas para o modelo FIW→TP foram: H<sub>2</sub> Emoções Positivas no Trabalho influenciam positivamente a Franqueza (Abertura à Experiência) (coeficiente interno de 0.040 e teste *t-student* igual a 0.405); H<sub>3</sub> Emoções Positivas no Trabalho influenciam negativamente o Neuroticismo (coeficiente interno de -0.060 e teste *t-student* igual a 0.716); e H<sub>5</sub> Realização no Trabalho influencia positivamente a Consciência (coeficiente interno de -0.061 e teste *t-student* igual a 0.521). Os valores da medida de avaliação da Relevância Preditiva Q<sup>2</sup> do modelo estão apresentados na Tabela 45.

Tabela 45 – Valor de Q<sup>2</sup> para o modelo estrutural

Dimensões	SSO	SSE	Q <sup>2</sup> =1-(SSE/SSO)
Afabilidade	1.396,00	1.334,90	0,044
Consciência	1.396,00	1.328,15	0,049
Emoções Positivas no Trabalho	2.094,00	2.094,00	---
Engajamento no Trabalho	3.490,00	3.490,00	---
Extroversão	1.047,00	992,43	0,052
Franqueza	1.047,00	1.015,54	0,030
Neuroticismo	1.047,00	998,68	0,046
Realização no Trabalho	2.792,00	2.792,00	---
Relacionamentos Positivos no Trabalho	2.792,00	2.792,00	---
Significado e Propósito no Trabalho	4.188,00	4.188,00	---

Fonte: A autora (2020), estimado a partir do *Software Smart PLS*® v. 3.2.9

Levando em consideração os valores de  $Q^2$  expostos na Tabela 45, é possível perceber que todos são maiores que zero, podendo-se afirmar que, conforme adaptação de Hair Jr. et al. (2017) e Chin (2010), o modelo está bem ajustado.

#### **4.6.1 Interpretação dos resultados e desenho das conclusões da etapa Validade de Critério**

O último estágio proposto por Hair Jr. et al. (2017) refere-se à interpretação dos resultados, a qual visa demonstrar se o objetivo específico de estimar as relações entre as dimensões que compõem o Florescimento do Indivíduo no Ambiente de Trabalho (FIW) e as dimensões do Inventário de Traços de Personalidade (TP) foi cumprido.

Nesta fase, assim como na etapa de Validade de Construto e de confirmação da versão reduzida da FIW (FIW-R), optou-se pela modelagem de equações estruturais com base no método dos mínimos quadrados parciais. Esse método foi escolhido devido à sua aplicabilidade em amostra menores e por se tratar de um método não paramétrico, não havendo a exigência de distribuição normal dos dados (RINGLE; WENDE; BECKER, 2015). Os dados foram analisados pelo *software* SmartPLS® v. 3.2.9 (RINGLE; WENDE; BECKER, 2015), parametrizado para executar os procedimentos *Algoritmo PLS, Bootstrapping e Blindfolding*.

O primeiro passo foi a especificação do modelo estrutural construído a partir da relação entre a escala de Florescimento do Indivíduo no Ambiente de Trabalho (FIW), proposta e validada na presente tese, e o inventário de Traços de Personalidade (TP), validado no Brasil por Gouveia et al. (2001), sendo estruturadas nove hipóteses para o modelo.

A partir da estimação do modelo de caminhos e buscando cumprir as pressuposições para o instrumento de Traços de Personalidade, foram excluídos 27 itens, uma vez que ficaram abaixo dos parâmetros estabelecidos. Diante desse resultado, buscaram-se estudos que tivessem aplicado o mesmo instrumento para entender como se comportaram. Assim, foi encontrado o estudo de Rocha (2014), no qual houve a exclusão de 29 itens. Ao se comparar os itens excluídos em ambos os estudos, foi possível perceber que 66,66% dos itens (ou seja, 18 itens) excluídos foram comuns a ambos os estudos.

Assim, tendo em vistas as dificuldades já apontadas em relação à estrutura e à denominação dos fatores e das características da personalidade, assim como o resultado deste e de outros estudos que excluíram itens por cargas fatoriais abaixo dos parâmetros, sugere-se que o instrumento seja revisto. Pode ser levada em consideração a hipótese de que a escala não precise ser tão extensa, ou seja, que não tenha tantos itens para mensurar os traços de personalidade; talvez, menos itens e o agrupamento de algumas dimensões retratariam melhor

os traços da personalidade. Ademais, também o contexto a ser aplicado pode ser levado em consideração.

O modelo de mensuração foi avaliado a partir da validade convergente e da consistência interna. A validade convergente foi mensurada a partir das AVEs e, no modelo, cinco das 10 dimensões apresentaram validade convergente e cinco não atingiram os parâmetros definidos (acima de 0,50). Dessas cinco dimensões, quatro pertencem ao inventário de Traços de Personalidade (Abertura à Experiência, Consciência, Extroversão e Afabilidade) e apenas a dimensão Relacionamentos Positivos no Trabalho pertence à escala FIW. No entanto, todas foram mantidas por estarem muito próximas ao ideal.

Na consistência interna do modelo, todas as cinco dimensões da FIW apresentaram boa confiabilidade quanto ao alpha. No instrumento de Traços de Personalidade, duas dimensões apresentaram alpha aceitável (Consciência e Neuroticismo) e três obtiveram índices não aceitáveis (Abertura à Experiência, Extroversão e Afabilidade), as quais foram mantidas porque se chegou ao limite de três itens por dimensão e, nesse caso, não é indicada a exclusão por prejudicar a validade de conteúdo do instrumento.

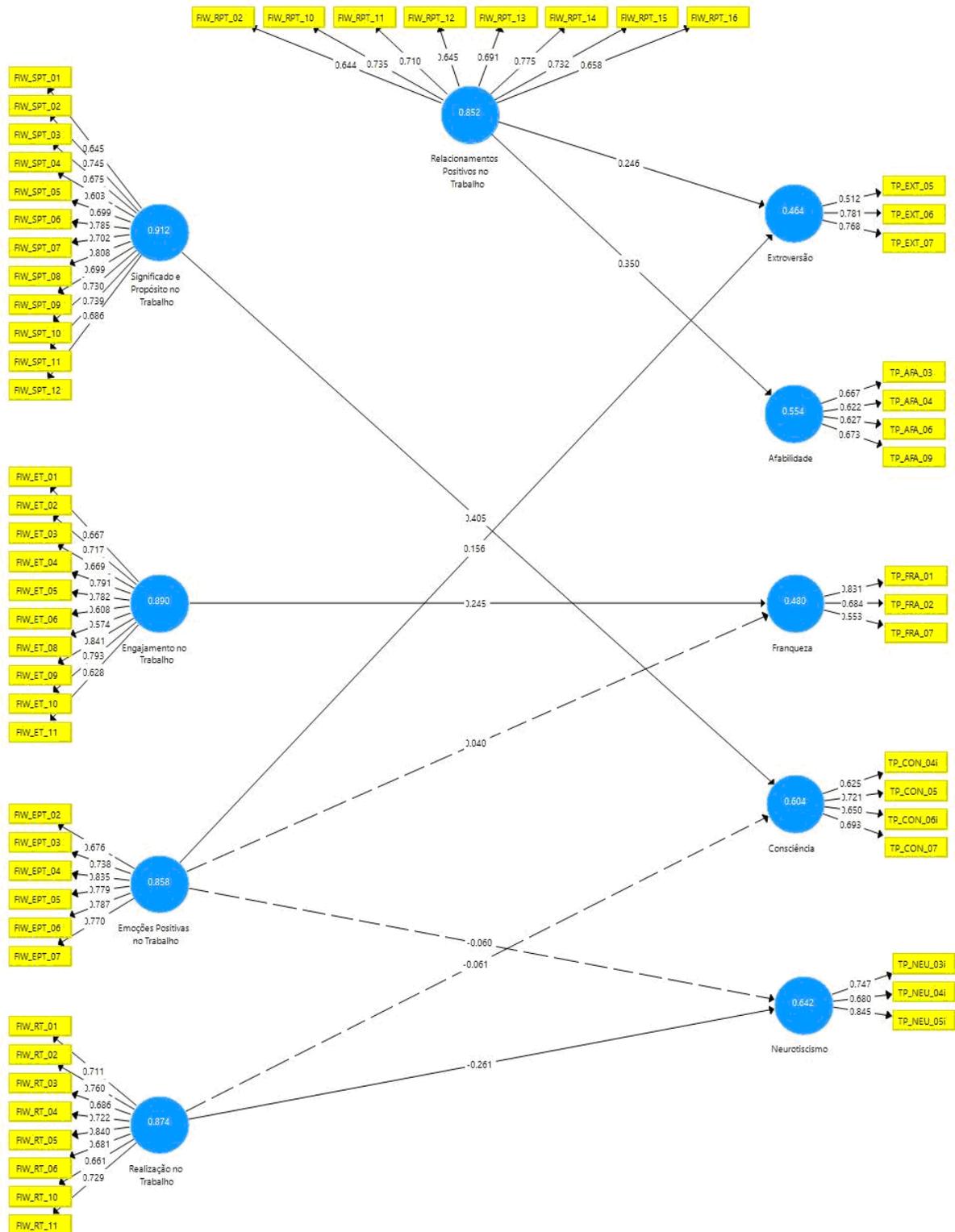
A validade discriminante do modelo foi testada a partir do critério Fornell-Larcker, atestando que as dimensões são diferentes das demais. Também foi utilizado o critério HTMT, calculado a partir do procedimento *Bootstrapping* com parametrização de 5000 subamostras, obtendo-se valores menores do que 1 para as relações entre as dimensões e atestando-se a validade discriminante do modelo.

O modelo estrutural foi avaliado a partir da análise de colinearidade, a qual não atingiu níveis críticos nem representou um problema na estimação do modelo FIW→TP. A qualidade do modelo estrutural foi avaliada, sendo que o coeficiente de explicação ( $R^2$ ) apresentou pequeno efeito. No tamanho do efeito ( $f^2$ ), obteve-se efeito médio e pequeno efeito e, no caso da Relevância Preditiva ( $Q^2$ ), o modelo se apresentou bem ajustado.

A significância do modelo estrutural foi realizada pelo teste t de *Student*, no qual pode-se afirmar que a relação entre as dimensões da FIW e dos Traços de Personalidade são suportados no modelo. Percebe-se, ainda, que, das nove hipóteses do modelo, seis foram aceitas e três foram rejeitadas.

A Figura 34 apresenta o modelo final de caminhos para a escala de Florescimento do Indivíduo no Ambiente de Trabalho (FIW) e o inventário de Traços de Personalidade (TP).

Figura 34 – Modelo de caminhos final FIW→TP



Fonte: Elaborado pela autora a partir do *Software Smart PLS®* v. 3.2.9

Na Figura 34, fica explícito que algumas hipóteses da pesquisa não foram corroboradas, quais sejam: H<sub>6</sub>: Emoções Positivas no Trabalho influenciam positivamente a Franqueza

(Abertura à Experiência); H<sub>7</sub>: Emoções Positivas no Trabalho influenciam negativamente o Neuroticismo; e H<sub>8</sub>: Realização no Trabalho influencia positivamente a Consciência.

Ainda, o presente estudo evidencia que as cinco dimensões do Florescimento do Indivíduo no Ambiente de Trabalho estão relacionadas a algum dos cinco Traços de Personalidade. Os Relacionamentos Positivos no Trabalho estão relacionados positivamente à Extroversão e à Afabilidade; o Significado e Propósito do Trabalho está relacionado positivamente à Consciência; o Engajamento no Trabalho está relacionado positivamente à Franqueza (Abertura à Experiência); as Emoções Positivas no Trabalho estão relacionadas positivamente à Extroversão; e a Realização no Trabalho está relacionada negativamente ao Neuroticismo. Ou seja, tais hipóteses foram confirmadas conforme esperado em suas formulações.

Esta etapa da tese contribui para construção da rede nomológica do tema Florescimento do Indivíduo no Ambiente de Trabalho e, em especial, para o entendimento das relações das dimensões do florescimento com as dimensões dos Traços de Personalidade. Isso porque o que já se tem publicado a nível internacional, ao se consultar as principais bases de periódicos da *Web Of Science* e *Scopus*, não contemplam a relação entre as dimensões.

#### 4.7 TRAÇOS DE PERSONALIDADE PREDOMINANTES NA AMOSTRA

Esta etapa busca identificar os traços de personalidade presentes na amostra. Para realizar a análise dos dados, optou-se por utilizar apenas os itens que sobreviveram à exclusão realizada na Validade de Critério – a qual resultou em 27 itens excluídos – visto que suas cargas fatoriais ficaram abaixo dos parâmetros estabelecidos.

Conforme pressupõe o instrumento, os itens escritos no formato negativo tiveram sua escala invertida para garantir que todos os itens tivessem o mesmo sentido na interpretação. Os itens que tiveram inversão na escala foram: CON\_04, CON\_06, NEU\_03, NEU\_04, NEU\_05. Assim, para fins desta análise, restaram 17 itens, subdivididos nas cinco dimensões que compõem o inventário de Traços de Personalidade.

A primeira dimensão que investiga os Traços de Personalidade é a Abertura à Experiência (Franqueza) com três itens, e seus resultados são apresentados na Tabela 46.

Tabela 46 – Análise descritiva da dimensão Abertura à Experiência (Franqueza)

Item	1	2	3	4	5	Média	Desvio Padrão	Alpha de Cronbach
01. É original, tem sempre novas ideias	2,02	2,59	18,16	50,14	27,09	3,97	0,86	0,480
02. É inventivo, criativo	2,59	5,48	19,88	50,14	21,90	3,83	0,92	
07. É engenhoso, alguém que gosta de analisar profundamente as coisas	2,32	6,96	20,87	37,68	32,17	3,90	1,00	
Média Geral Padronizada						75,89	14,75	

Fonte: Elaborado pela autora.

Observando a Tabela 46 da dimensão Abertura à Experiência (Franqueza), é possível perceber que a maior média nessa dimensão está na questão 1 (“É original, tem sempre novas ideias”), com 3,97 e desvio padrão de 0,86. A questão número 2 também teve média próxima, e aborda a criatividade, sendo que, em conformidade com os autores McCrae e Sutin (2009), é uma característica desse fator, o qual busca avaliar em que medida um indivíduo é curioso e se dispõe a vivenciar novas e desconhecidas situações que lhe demandem uma postura mais criativa.

Porém, é importante observar que a maioria das respostas nessas duas questões se centraram na alternativa 4 (“Concordo em Parte”). Outra observação é que os itens que permaneceram em sua composição foram apenas afirmativas positivas, não restando itens escritos com afirmativas negativas.

A segunda dimensão refere-se ao traço de personalidade Consciência, composta por quatro itens, com seus resultados apresentados na Tabela 47.

Tabela 47 – Análise descritiva da dimensão Consciência

Item	1	2	3	4	5	Média	Desvio Padrão	Alpha de Cronbach
04i. Tende a ser preguiçoso	6,07	8,38	11,85	21,39	52,31	4,05	1,23	0,604
05. Faz as coisas com eficiência	2,59	0,58	6,63	39,80	51,30	4,36	0,84	
06i. É facilmente distraído	6,67	19,42	20,00	22,90	31,01	3,52	1,29	
07. É um trabalhador de confiança	0,29	0,57	2,30	17,53	79,31	4,75	0,55	
Média Geral Padronizada						81,95	15,14	

Fonte: Elaborado pela autora.

Ao analisar a Tabela 47 da dimensão Consciência, verifica-se a maior média na questão 7 (“É um trabalhador de confiança”), com média 4,75 e desvio padrão de 0,55, ou seja: a grande maioria se diz ser de confiança. Chama a atenção a questão número 4 (“Tende a ser

preguiçoso”), que teve uma média de 4,05, o que indica que os trabalhadores respondentes acreditam que, às vezes, são preguiçosos.

A terceira dimensão refere-se ao traço de personalidade Extroversão, composta por 3 itens, com seus resultados apresentados na Tabela 48.

Tabela 48 – Análise descritiva da dimensão Extroversão

Item	1	2	3	4	5	Média	Desvio Padrão	Alpha de Cronbach
05. É sociável, extrovertido	0,87	4,91	13,01	41,62	39,60	4,14	0,88	0,464
06. É cheio de energia	1,75	5,26	12,87	42,69	37,43	4,09	0,93	
07. Gera muito entusiasmo	2,95	7,67	24,78	47,20	17,40	3,68	0,95	
Média Geral Padronizada						76,36	15,80	

Fonte: Elaborado pela autora.

A partir dos resultados apresentados na Tabela 48, a maioria das respostas foi 4 (“Concordo em parte”), com percentual de respostas acima de 40%, e a maior média está na questão 5 (“É sociável, extrovertido”) com média de 4,14 e desvio padrão de 0,88. Chama a atenção o fato de se manterem apenas os itens escritos na forma positiva.

Indivíduos com pontuações altas nessa dimensão apresentam forte tendência a se sentirem bem consigo mesmos. Geralmente, são mais sociáveis, afetuosos, amistosos, ativos, assertivos e aceitam melhor novos riscos (CANGUSSÚ; FERREIRA, 2015; LOPES et al., 2014; NUNES, 2005; SILVA et al., 2007; SISTO; OLIVEIRA, 2007).

A quarta dimensão é o traço de personalidade Afabilidade, traduzida para o contexto brasileiro como Socialização (NUNES; HUTZ, 2007; NUNES; HUTZ; NUNES, 2010). Essa dimensão demonstra em que medida um indivíduo tem capacidade para estabelecer relações com qualidade, de forma harmoniosa, agradável e empática (PASSOS; LAROS, 2015; GRAZIANO; TOBIN, 2009). Composta por quatro itens, seus resultados dispostos na Tabela 49.

Tabela 49 – Análise descritiva da dimensão Afabilidade

Item	1	2	3	4	5	Média	Desvio Padrão	Alpha de Cronbach
03. Gosta de cooperar com os outros	1,73	1,15	3,46	37,18	56,48	4,45	0,77	0,554
04. É prestativo e ajuda os outros	0,58	1,15	2,88	28,82	66,57	4,59	0,69	
06. É geralmente confiável	1,73	0,58	1,16	23,41	73,12	4,65	0,70	
09. Tem capacidade de perdoar, perdoa fácil	4,06	8,70	16,23	37,10	33,91	3,88	1,09	
Média Geral Padronizada						86,56	12,33	

Fonte: Elaborado pela autora.

A partir da Tabela 49, é possível perceber que foram mantidos apenas itens escrito na forma positiva, a maioria com médias altas. A menor média ficou na questão 9 (“Tem capacidade de perdoar, perdoa fácil”), com média de 3,88 e desvio padrão de 1,09, sendo essa uma das características das relações interpessoais.

A quinta dimensão é o traço de personalidade Neuroticismo, que versa sobre o modo como um indivíduo vivencia as experiências negativas, indicando o seu grau de estabilidade emocional (WIDIGER, 2009), o qual está composto por quatro itens, e seus resultados são apresentados na Tabela 50.

Tabela 50 – Análise descritiva da dimensão Neuroticismo

Item	1	2	3	4	5	Média	Desvio Padrão	Alpha de Cronbach
03i. É emocionalmente estável, não se altera facilmente	27,87	38,79	20,11	7,76	5,46	2,24	1,11	0,642
04i. É relaxado, controla bem o estresse	18,34	40,69	19,77	14,33	6,88	2,51	1,15	
05i. Mantém-se calmo nas situações tensas	24,50	42,07	20,46	9,51	3,46	2,25	1,04	
Média Geral Padronizada						42,73	18,04	

Fonte: Elaborado pela autora.

Na Tabela 50, estão apresentados os resultados da dimensão, chamando atenção o fato de que todos os itens que permaneceram são escritos na forma positiva, ao contrário do que esse traço prevê. Há prevalência de incidência de médias baixas, sendo a menor média na questão 3 (“É emocionalmente estável, não se altera facilmente”) com 2,24 e desvio padrão de 1,11, demonstrando que nem sempre esses trabalhadores se sentem emocionalmente estáveis.

A partir da padronização de escalas, buscou-se identificar o grau de predominância em relação aos traços de personalidade, classificando-os em: Alto, Moderado e Baixo. A Tabela 51 apresenta os resultados.

Tabela 51 – Dimensões do Inventário de Traços de Personalidade por classificação

Dimensões	Alto	Moderado	Baixo
Abertura à Experiência (Franqueza)	73,35	26,36	0,29
Consciência	85,67	14,04	0,29
Extroversão	75,64	21,78	2,58
Afabilidade	93,98	5,16	0,86
Neuroticismo	9,46	61,60	28,94

Fonte: Elaborado pela autora.

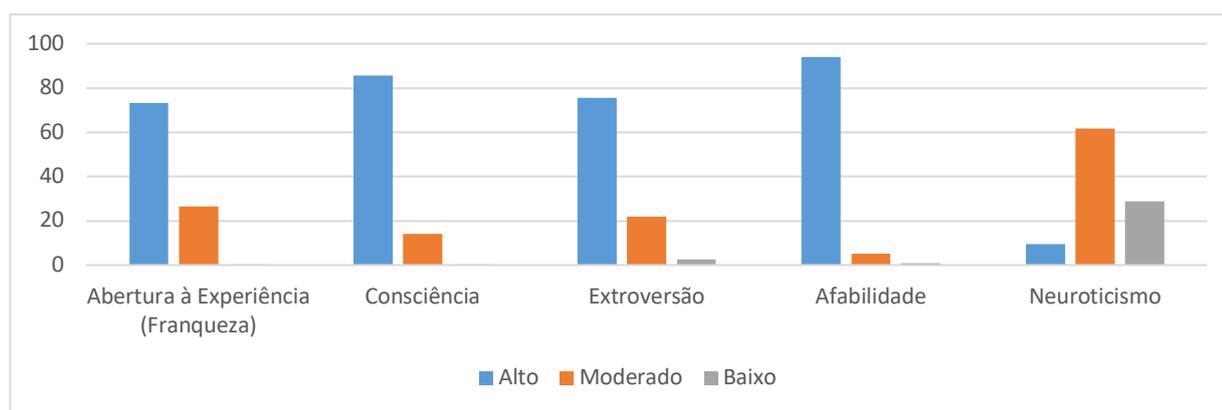
A partir da Tabela 51, é possível perceber que o traço de personalidade Neuroticismo foi o único em que grande parte dos respondentes apresentou Moderado e Baixo, o que está em conformidade com outros estudos sobre traços de personalidade. No estudo de Macêdo (2016), por exemplo, o qual classificou apenas em Alto e Baixo, 81,6% tiveram classificação de Baixo escore. Já nos achados de Rocha (2014), 50,68% (75) apresentam Baixo score e 49,32% (73) alto. Ao contrário do escore Alto, um escore Baixo representa que os indivíduos possuem características como: relaxados, calmos, fortes, saudáveis, equilibrados, seguros e autossuficientes.

No caso da dimensão Afabilidade, maior parte dos respondentes apresentou Alto escore (93,98%) nesse traço de personalidade, indicando que esses indivíduos tendem a ser de boa índole, confiantes, simples e corteses.

Na dimensão Abertura à Experiência (Franqueza), 73,35% dos indivíduos apresentaram com Alto escore, demonstrando que são proativos na procura e na valorização da experiência para o seu próprio bem e tolerantes para explorar o desconhecido. A dimensão Consciência apresentou 85,67% dos respondentes com Alto escore, o que indica que eles tendem a ser responsáveis, organizados, cuidadosos e trabalhadores.

Na dimensão Extroversão, 75,64% dos respondentes apresentaram Alto Escore, indicando características de realização, novidade, entusiasmo e desafio. Na Figura 35, são apresentados os mesmos resultados para melhor visualização em formato de gráfico.

Figura 35 – Dimensões do inventário de Traços de Personalidade por classificação



Fonte: Elaborado pela autora.

A Figura 35 reforça os resultados anteriormente discutidos, demonstrando a incidência de escores Altos dos traços Abertura à Experiência (Franqueza), Consciência, Extroversão e Afabilidade e escores Moderados e Baixos do traço Neuroticismo.

De modo geral, é possível perceber que, dos 17 itens que permaneceram no instrumento de Traços de Personalidade, 12 são escritos na forma afirmativa, ou seja, apenas cinco são afirmativas negativas. Desse modo, acredita-se que uma possível revisão desse instrumento possa ser considerada, repensado em escrevê-lo todo em itens afirmativos pois, por se tratar de autorrelato, pode ser que o respondente não consiga se perceber de modo negativo, mesmo com escala de respostas que permita representar o contrário.

#### 4.8 MANUAL E INSTRUÇÕES PARA USO DA FIW E FIW-R

*“Para os homens, ter um guia é tão fundamental  
como comer, beber e dormir”.*  
Charles de Gaulle

O presente item foi desenvolvido a fim de apresentar parâmetros para a utilização da escala de mensuração do Florescimento do Indivíduo no Ambiente de Trabalho (FIW) e sua versão Reduzida (FIW-R), tanto do ponto de vista de sua aplicação como da análise e interpretação dos dados. Para tal, a seguir, será apresentado como a escala foi construída e validada em ambas as versões e explanadas orientações para aplicação, apuração dos resultados e interpretação.

##### 4.8.1 Construção e validação da FIW e da FIW-R

A FIW foi desenvolvida com auxílio de especialistas no assunto, utilizando-se da técnica Delphi para o desenvolvimento dos itens e a Validação de Conteúdo. A Análise Fatorial foi empreendida para Validade de Face, Validade de Construto, Confirmação da FIW-R e Validade de Critério, a partir do método de estimação da MEE.

A FIW foi desenvolvida levando em consideração as cinco dimensões do florescimento propostas por Seligman (2011), sendo apenas acrescentado o termo “do/no trabalho”, a saber: Emoções Positivas no Trabalho, Engajamento no Trabalho, Relacionamentos Positivos no Trabalho, Realização no Trabalho e Significado e Propósito do Trabalho. A FIW, então, foi aplicada a 349 trabalhadores de uma indústria metalmeccânica localizada na Região Noroeste do estado do Rio Grande do Sul.

Todos os itens foram escritos com assertivas, seguindo a lógica de construção da *Flourishing Scale* (FS) por Diener et al. (2010), os quais defendem que alta pontuação nas respostas significa que o respondente se percebe de modo positivo nas áreas importantes do funcionamento humano, ou seja, produz uma visão geral do funcionamento positivo do que é

considerado importante. Assim, elevadas pontuações do indivíduo nas dimensões da Escala de Florescimento do Indivíduo no Ambiente de Trabalho também representam que ele percebe seu ambiente de trabalho de modo positivo e vivencia mais aspectos positivos do que negativos.

Para a escala de mensuração do Florescimento do Indivíduo no Ambiente de Trabalho, optou-se por utilizar a sigla FIW, advinda do nome da escala em inglês, “*Flourishing of the Individual in the Workplace*”, e sua versão reduzida (FIW-R), tendo sido acrescentado apenas o termo em inglês “*Reduced*”. Nessas escalas, será utilizada uma adaptação da escala de frequência do tipo *Likert* de sete pontos, indo de “Não Vivencio (0)” a “Sempre (6)”, conforme demonstrado na Figura 36.

Figura 36 – Escala de Frequência do Tipo *Likert* da FIW

Não Vivencio (Nunca)	Quase nunca	As vezes	Regularmente	Frequentemente	Quase sempre	Sempre
0	1	2	3	4	5	6

Fonte: Elaborado pela autora.

Conforme Hinkin (1998), a técnica de escalonamento do tipo *Likert* está dentre as mais utilizadas em pesquisas com o uso de questionários, sendo a mais adequada para análise fatorial. Essa percepção corroborada por Lopes (2018), ao considerar como uma das escalas psicométricas mais conhecidas e utilizadas em pesquisa quali-quantitativa, visto que almeja registrar o nível de concordância ou discordância de uma declaração dada pelo respondente.

Hinkin (1998) considera que novos itens possam ser escalonados com o uso da escala adaptada do tipo *Likert* de 5 pontos, visto que, embora os pesquisadores tenham usado escalas de 7 e 9 pontos, *Likert* (1932) desenvolveu as escalas para serem compostas de cinco intervalos iguais com um ponto médio neutro. A confiabilidade mensurada a partir do coeficiente Alfa com escalas de *Likert* é aumentada até o uso de cinco pontos, mas depois se estabiliza (LISSITZ; GREEN, 1975; HINKIN, 1998). Justifica-se a opção de utilizar essa quantidade de itens, pois estes buscam captar maior variabilidade do comportamento dos respondentes.

A opção de utilizar escala de respostas na FIW também segue a percepção de Pasquali (2009), ao afirmar que uso da psicometria busca explicar o sentido que as respostas dadas pelos sujeitos têm, a um conjunto de tarefas, denominadas caracteristicamente de itens.

Na escala FIW a opção de respostas zero (0) é para aqueles respondentes que consideram não vivenciar o sentimento do qual a afirmativa trata. A inclusão é justificada pelo fato de que o indivíduo pode não estar vivenciado ou ter vivenciado aquele sentimento nem

conseguir, numa escala de 6 pontos, atribuir uma resposta coerente, deixando em branco ou respondendo algo que não está vivenciando.

#### 4.8.2 Aplicação, Apuração dos Resultados e Interpretação da FIW e FIW-R

A aplicação da FIW, seja em sua forma completa ou em sua versão reduzida, pode ser realizada de modo individual ou coletivo, devendo ser tomar cuidado para que os respondentes tenham entendido as instruções e o modo de assinalar as respostas. Ainda, também é necessário se certificar de que o ambiente de aplicação seja tranquilo e confortável, deixando os respondentes com tempo livre para tal.

Visto que a FIW é uma medida multidimensional com cinco dimensões, tanto na sua forma completa (44 itens) como em sua versão reduzida (20 itens), cinco escores médios deverão ser computados. O cálculo de cada escore médio é obtido a partir da soma dos valores assinalados pelos respondentes em cada um dos itens da dimensão, dividindo-se, em cada dimensão, pelo número de itens. Tanto na versão completa quanto na reduzida, o resultado deverá ficar entre 0 e 6.

Para Lopes (2018), cada um dos itens constitui um item da escala adaptada de *Likert*. Desse modo, a pontuação final da escala medida será a soma de todas as pontuações de cada indicador (item). As dimensões podem ser interpretadas em Alta, Moderada e Baixa incidência de florescimento. As pontuações, para fins de análise, estão apresentadas abaixo:

0	1,00	2,66	2,67	4,33	4,34	6,0
Não se Aplica	Baixo		Moderado		Alto	

Assim, as altas pontuações são aquelas médias encontradas que se centram entre 4,34 e 6, ou seja: vivenciam Frequentemente, Quase Sempre e Sempre). Moderado Florescimento se dá entre 2,67 e 4,33, ou seja: Às vezes, Regularmente e Frequentemente. Baixo Florescimento – ou definimento – está nos indivíduos que apresentam médias entre 1,00 e 2,66, ou seja: Quase Nunca e Às Vezes. Quando o respondente marcar a opção 0 (zero), indica que Não Vivencia.

Utilizou-se, também, a técnica de padronização de escalas proposta por Lopes (2018), com a finalidade de classificar o nível de Florescimento dos Indivíduos no Ambiente de Trabalho, classificando e adaptando de acordo com as dimensões da FIW, conforme por ser visualizado abaixo:

$$Ep_i = 100 * \frac{(SOMA - MÍNIMO)}{(MÁXIMO - MÍNIMO)},$$

onde:

$Ep_i$  = escore padronizado para a dimensão  $i$ ;

SOMA = soma dos escores válidos na dimensão  $i$ ;

MÍNIMO = menor valor possível e pontuado na dimensão  $i$ ;

MÁXIMO = maior valor possível e pontuado na dimensão  $i$ .

Vale considerar que só são avaliadas as dimensões cujo número de itens respondidos for superior à metade mais um. Por exemplo: em uma dimensão com 10 itens, só são avaliados os indivíduos que tiverem respondido pelo menos 6 itens.

Cabe ressaltar que a FIW em sua forma completa e reduzida é resultado de um estudo empírico, no qual foram validadas as suas cinco dimensões, os seus itens, sua escala de respostas e as instruções. Portanto, não é possível garantir os indicadores psicométricos da FIW aqui descritos caso seja alterada qualquer parte de sua composição.

Ainda, buscando preservar as características da escala é necessário que as instruções e escala de respostas não sejam modificadas. As alterações realizadas afetarão não somente as qualidades da escala bem como interferirão na qualidade dos resultados obtidos. A Tabela 52 apresenta as dimensões, o número de itens e a confiabilidade da FIW.

Tabela 52 – Dimensões, número de itens e Alpha de Cronbach

<b>Dimensão</b>	<b>Itens da FIW</b>	<b>Nº itens</b>	<b>Alpha de Cronbach</b>
Emoções Positivas no Trabalho	1, 2, 3, 4, 5, 6	6	0,858
Engajamento no Trabalho	7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16	10	0,890
Relacionamentos Positivos no Trabalho	17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24	8	0,852
Significado e Propósito no Trabalho	25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 34, 36	12	0,912
Realização no Trabalho	37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44	8	0,874

Fonte: Elaborado pela autora.

A versão reduzida da FIW, contendo 20 itens, foi obtida a partir do cálculo dos índices de confiabilidade (Alpha de Cronbach), sendo considerado como critério os quatro itens por dimensão com maior carga fatorial.



Emoções Positivas no Trabalho	2. Sinto-me confiante	0	1	2	3	4	5	6
	3. Sinto-me alegre	0	1	2	3	4	5	6
	4. Sinto-me empolgado	0	1	2	3	4	5	6
	5. Sinto-me determinado	0	1	2	3	4	5	6

(continua)

	6. Sinto-me otimista	0	1	2	3	4	5	6
Engajamento no Trabalho	7. Dedico-me de forma espontânea ao meu trabalho	0	1	2	3	4	5	6
	8. Entrego-me totalmente, sem perceber o tempo passar	0	1	2	3	4	5	6
	9. Sinto-me imerso e envolvido	0	1	2	3	4	5	6
	10. Sinto-me motivado	0	1	2	3	4	5	6
	11. Sinto-me satisfeito	0	1	2	3	4	5	6
	12. Sou persistente/perseverante mesmo quando as coisas não dão certo	0	1	2	3	4	5	6
	13. Tenho autonomia para realizar meu trabalho	0	1	2	3	4	5	6
	14. Sinto-me energizado e entusiasmado	0	1	2	3	4	5	6
	15. Sinto prazer em desenvolver minhas atividades	0	1	2	3	4	5	6
	16. Busco engajar o grupo do qual faço parte	0	1	2	3	4	5	6
Relacionamentos Positivos no Trabalho	17. Há suporte qualificado e suficiente por parte do(s) meu(s) superior(es)	0	1	2	3	4	5	6
	18. Tenho uma boa comunicação com meu(s) colega(s)	0	1	2	3	4	5	6
	19. Gosto de meu(s) colega(s)	0	1	2	3	4	5	6
	20. Gosto de meu(s) superior(es)	0	1	2	3	4	5	6
	21. Posso confiar em meu(s) colega(s)	0	1	2	3	4	5	6
	22. Posso confiar em meu(s) superior(es)	0	1	2	3	4	5	6
	23. Sinto que sou importante para as pessoas	0	1	2	3	4	5	6
	24. Consigo trocar experiências profissionais em meu grupo	0	1	2	3	4	5	6
Significado e Propósito do Trabalho	25. Encontro sentido nas atividades que realizo	0	1	2	3	4	5	6
	26. Sinto/percebo que meu trabalho está alinhado ao meu propósito de vida	0	1	2	3	4	5	6
	27. Sinto/percebo que há alinhamento aos meus valores pessoais	0	1	2	3	4	5	6
	28. Sinto/percebo que meu(s) colega(s) compartilha(m) de valores que são importantes para mim	0	1	2	3	4	5	6
	29. Identifico-me com os princípios e valores da organização	0	1	2	3	4	5	6
	30. Identifico-me com meu trabalho	0	1	2	3	4	5	6
	31. É parte importante da minha vida	0	1	2	3	4	5	6
	32. Meu trabalho me torna uma pessoa melhor	0	1	2	3	4	5	6
	33. Consigo pensar e agir de modo claro	0	1	2	3	4	5	6
	34. Alcanço resultados relevantes para minha vida pessoal	0	1	2	3	4	5	6
	35. Alcanço resultados relevantes para minha vida profissional	0	1	2	3	4	5	6
	36. Contribuo de forma positiva para a sociedade	0	1	2	3	4	5	6
Realização no Trabalho	37. Sinto que meu trabalho é reconhecido pelo(s) meu(s) colega(s)	0	1	2	3	4	5	6
	38. Sinto que meu trabalho é reconhecido pelo(s) meu(s) superior(es)	0	1	2	3	4	5	6
	39. Percebo que sou remunerado de forma justa	0	1	2	3	4	5	6
	40. Consigo enxergar os resultados	0	1	2	3	4	5	6

	41. Sinto-me realizado profissionalmente ao final de um dia de trabalho	0	1	2	3	4	5	6
	42. Faço o que realmente gosto de fazer	0	1	2	3	4	5	6
	43. Proporciona-me realização financeira	0	1	2	3	4	5	6
(conclusão)								
	44. Contribuí com as metas que estabeleci para minha vida profissional	0	1	2	3	4	5	6

O modelo para aplicação da FIW-R encontra-se na sequência.

### ESCALA DE FLORESCIMENTO DO INDIVÍDUO NO AMBIENTE DE TRABALHO - Reduzida (FIW-R)

A seguir, encontram-se afirmativas referentes a experiências diversas vividas em relação ao seu trabalho. Por gentileza, leia atentamente cada um dos itens a seguir e responda se experimentou, nos últimos meses, o que é relatado. Caso nunca tenha vivenciado tal experiência, responda “0” (zero); em caso afirmativo, indique a frequência (de 1 a 6) que melhor descreveria essas experiências, levando em consideração a descrição abaixo:

Não vivencio	Quase nunca	Às vezes	Regularmente	Frequentemente	Quase sempre	Sempre
0	1	2	3	4	5	6

Nos últimos meses...								
Emoções Positivas no Trabalho (EPT)	01. Sinto-me alegre	0	1	2	3	4	5	6
	02. Sinto-me empolgado	0	1	2	3	4	5	6
	03. Sinto-me determinado	0	1	2	3	4	5	6
	04. Sinto-me otimista	0	1	2	3	4	5	6
Engajamento no Trabalho	05. Sinto-me motivado	0	1	2	3	4	5	6
	06. Sinto-me satisfeito	0	1	2	3	4	5	6
	07. Sinto-me energizado e entusiasmado	0	1	2	3	4	5	6
	08. Sinto prazer em desenvolver minhas atividades	0	1	2	3	4	5	6
Relacionamentos Positivos no Trabalho	09. Há suporte qualificado e suficiente por parte do(s) meu(s) superior(es)	0	1	2	3	4	5	6
	10. Tenho uma boa comunicação com meu(s) colega(s)	0	1	2	3	4	5	6
	11. Posso confiar em meu(s) colega(s)	0	1	2	3	4	5	6
	12. Sinto que sou importante para as pessoas	0	1	2	3	4	5	6
Significado e Propósito do Trabalho	13. Sinto/percebo que meu trabalho está alinhado ao meu propósito de vida	0	1	2	3	4	5	6
	14. Identifico-me com meu trabalho	0	1	2	3	4	5	6
	15. Meu trabalho me torna uma pessoa melhor	0	1	2	3	4	5	6
	16. Alcanço resultados relevantes para minha vida profissional	0	1	2	3	4	5	6
Realização no Trabalho	17. Sinto que meu trabalho é reconhecido pelo(s) meu(s) superior(es)	0	1	2	3	4	5	6
	18. Percebo que sou remunerado de forma justa	0	1	2	3	4	5	6
	19. Sinto-me realizado profissionalmente ao final de um dia de trabalho	0	1	2	3	4	5	6
	20. Contribuí com as metas que estabeleci para minha vida profissional	0	1	2	3	4	5	6

A discussão e análise dos resultados apresentadas neste capítulo cumprem os objetivos definidos previamente no início da pesquisa. Na sequência, a Conclusão é apresentada, seguida das limitações da pesquisa, da lista das referências consultadas, dos anexos e dos apêndices.

## 5 CONCLUSÃO

Este capítulo apresenta a conclusão da presente tese a partir de uma síntese, demonstrando como foram alcançados os objetivos inicialmente propostos. Em seguida, são apresentados os principais achados e contribuições da pesquisa, as limitações e as sugestões para estudos futuros.

Começando por um dos principais objetivos desta tese, que foi o desenvolvimento e a validação de uma escala de mensuração do Florescimento do Indivíduo no Ambiente de Trabalho, foram seguidas algumas etapas. Iniciou-se pelo desenvolvimento dos itens, levando em consideração o conhecimento de 5 especialistas. Após, foi realizada a avaliação de conteúdo por 11 juízes especialistas a partir do uso da Técnica Delphi, resultando em 65 itens divididos em cinco dimensões, a saber: Emoções Positivas no Trabalho, Engajamento no Trabalho, Relacionamentos Positivos no Trabalho, Realização no Trabalho e Significado e Propósito do Trabalho. Esses itens passaram por pré-teste, realizado com 21 funcionários da Bruning e, posteriormente, pela Validade de Face a partir da Análise Fatorial Exploratória com o uso do *Software* SPSS versão 26, na qual foram eliminados 8 itens, por apresentarem comunalidade abaixo de 0,50.

Com a versão final contemplando 57 itens, a FIW foi aplicada juntamente com o instrumento de Traços de Personalidade e identificação de perfil da amostra final, composta por 349 funcionários da empresa. Na sequência, com o uso de AFE, foi realizada a Validade de Construto da FIW e, a partir dos critérios de pressuposição, 13 itens foram excluídos, ficando a versão final com 44 itens. Foram testadas 6 hipóteses, sendo que cinco foram corroboradas. Assim, foi possível verificar que as variáveis exógenas Relacionamentos Positivos no Trabalho, Emoções Positivas no Trabalho e Realização no Trabalho são preditoras da variável Significado e Propósito no Trabalho. O Engajamento no Trabalho é preditor de Relacionamentos Positivos no Trabalho e a variável Realização no Trabalho é preditora do Engajamento no Trabalho.

Assim, a nova escala de Florescimento do Indivíduo no Ambiente de Trabalho (FIW) apresentou Validade de Construto com qualidade psicométrica, demonstrando que, efetivamente, mensura o fenômeno ao qual se propõe, contemplando 44 itens e mantendo sua estrutura de cinco dimensões.

O quinto objetivo foi a definição e a validação da versão reduzida da FIW, na qual optou-se por respeitar sua estrutura com cinco dimensões, mantendo os 4 itens com maior carga fatorial por dimensão; sendo assim, a versão reduzida ficou constituída por 20 itens. Dessa maneira, a FIW-R foi submetida à AFE com o uso da MEE, buscando entender como se

comporta na análise dos resultados para confirmação do modelo. As mesmas seis hipóteses do modelo completo foram testadas, sendo que, no modelo reduzido, todas foram corroboradas. Também é possível afirmar que a FIW-R, com seus 20 itens, mensura o Florescimento do Indivíduo no Ambiente de Trabalho pela comprovação das hipóteses. Assim, ambas versões possuem comportamento similar, permitindo que o pesquisador escolha qual utilizará em suas pesquisas.

O terceiro objetivo contemplou a verificação dos níveis de Florescimento do Indivíduo no Ambiente de Trabalho e os Traços de Personalidade predominantes da amostra, o que foi realizado com a utilização do *Software* SAS versão 9. Os resultados demonstraram que 83% dos trabalhadores estão florescendo e que 17% apresentam Moderado Florescimento, sendo possível afirmar que, na amostra dos funcionários da Indústria Bruning, o florescimento desses indivíduos leva em conta o contexto e suas experiências de trabalho, envolvendo as cinco dimensões: Emoções Positivas, Engajamento, Realização, Significado e Propósito e Relacionamentos Positivos.

Quanto aos Traços de Personalidade predominantes na amostra, há Alta incidência de escores nos Traços de: Abertura à Experiência (Franqueza) (73,35%), Consciência (85,67%), Extroversão (75,64%) e, Afabilidade (93,98%). As incidências Moderada (61,6%) e Baixa (28,94%) foi destaque no traço de Neuroticismo, como era esperado.

Na sequência, buscou-se identificar a associação entre os dados sociodemográficos e a classificação da FIW, sendo que os principais resultados apontam para Alta associação entre o Florescimento do Indivíduo no Ambiente de Trabalho e o sexo masculino (64,47%), trabalhadores na faixa de idade de 31 a 40 anos (31,66%), faixa de renda de R\$ 1.501,00 a R\$ 3.000,00 (45,85%), a escolaridade de Ensino Médio (27,22%) e tempo de trabalho na empresa entre 11 e 20 anos (20,46%).

O segundo objetivo desta pesquisa buscou estimar um modelo de equações estruturais para as relações entre Florescimento do Indivíduo no Ambiente de Trabalho e os Traços de Personalidade (FIW→TP), a fim de assegurar a Validade de Critério e dar início à rede nomológica da FIW, visto que se trata de uma Escala recém desenvolvida. Para cumprir os critérios de pressuposição do modelo, foram excluídos 27 itens do inventário de Traços de Personalidade, visto que suas cargas fatoriais ficaram abaixo dos parâmetros estabelecidos e sua exclusão resultou na melhoria dos critérios de pressuposição (AVE, Alpha de Cronbach e Confiabilidade Composta). Ao buscar entender o comportamento do instrumento, foram encontrados estudos com números similares de exclusões, como o de Rocha (2014) no qual foram excluídos um total de 29 itens, e o de Andrade (2008), tendo sido excluídos sete itens,

mas com observação do autor que, de modo geral, os itens não cobrem toda a amplitude dos fatores avaliados, sendo isso mais evidente nos fatores “Abertura à experiência”, “Extroversão” e “Afabilidade”.

Considerando o grande número de itens excluídos, sugere-se a revisão do instrumento de Traços de Personalidade, visto que outros autores já apontaram algumas dificuldades, não havendo consenso sobre a eficácia da escala. Goldberg (1993), Costa e McCrae (1998), Hutz et al. (1998) e Palma (2012) apontam que não há consenso quanto à estrutura dos cinco fatores que envolvem os traços de personalidade, persistindo divergências quanto à denominação de cada traço e às características da personalidade agrupadas em cada um dos fatores. Ainda, o motivo para o modelo de cinco fatores ser visto com reticências se deve ao fato de não estar assente a uma explicação teórica concreta que justifique sua estrutura como uma composição total da personalidade, o que, para Pedroso-Lima e Simões (2000), permite questionar se o modelo apenas descreve a personalidade ou se é capaz de explicá-la.

Com a exclusão dos 27 itens, permaneceram 17 itens, dos quais 12 são escritos na forma afirmativa, ou seja, apenas cinco são afirmativas negativas. Desse modo, acredita-se que uma possível revisão nesse instrumento possa considerar esse fato e repensada sua reescrita em itens afirmativos, pois, por se tratar de autorrelato, é possível que o respondente não consiga se perceber de modo negativo, mesmo com escala de respostas que permita representar o contrário.

Os 17 itens do instrumento de Traços de Personalidade e os 44 da FIW compõem o modelo FIW→TP, no qual foram testadas nove hipóteses, das quais três não foram corroboradas [H<sub>6</sub>: Emoções Positivas no Trabalho influencia positivamente a Franqueza (Abertura à Experiência); H<sub>7</sub>: Emoções Positivas no Trabalho influencia negativamente o Neuroticismo; e H<sub>8</sub>: Realização no Trabalho influencia positivamente a Consciência]. De qualquer modo, ficou evidenciado que existe relação entre as dimensões do Florescimento do Indivíduo no Ambiente de Trabalho e os Traços de Personalidade: os Relacionamentos Positivos no Trabalho estão relacionados positivamente à Extroversão e à Afabilidade; o Significado e Propósito do Trabalho está relacionado positivamente à Consciência; o Engajamento no Trabalho está relacionado positivamente à Franqueza (Abertura à Experiência); as Emoções Positivas no Trabalho estão relacionadas positivamente à Extroversão; e a Realização no Trabalho relacionada negativamente ao Neuroticismo. Desse modo, a presente etapa contribuiu para a construção da rede nomológica da FIW, constituindo as primeiras relações com outras escalas.

O sexto objetivo da pesquisa foi elaborar o manual com os parâmetros de uso da FIW e da FIW-R. Esse objetivo foi cumprido na íntegra, apresentando brevemente um resumo de

como foram desenvolvidos e validados os parâmetros para aplicação, a apuração e a interpretação dos resultados, bem como os dois modelos.

O presente trabalho defendia a tese de que as dimensões Emoções Positivas no Trabalho, Engajamento no Trabalho, Relacionamentos Positivos no Trabalho, Realização no Trabalho e Sentido e Propósito do Trabalho, elaboradas para o contexto do *Flourishing of the Individual in the Workplace (FIW)*, relacionam-se de forma positiva com a maioria das dimensões dos Traços de Personalidade. Notadamente, essa tese foi corroborada, já que a maioria das hipóteses testadas apresentaram significância estatística.

Após apresentar uma síntese dos principais resultados a partir dos objetivos da pesquisa parte-se para a discussão dos achados e das contribuições da pesquisa.

## 5.1 ACHADOS E CONTRIBUIÇÕES DA PESQUISA

Ao realizar o mapeamento sistemático de literatura e construir o referencial teórico, foi possível perceber que, por mais que existam estudos mensurando o florescimento dos indivíduos, estes foram realizados, em sua grande maioria, com escalas de mensuração relacionada ao florescimento humano. Como exemplo, temos os estudos de Tang et al. (2016), Tong e Wang (2017) e Diener et al. (2010), realizados com escalas que mensuram a saúde mental e/ou o bem-estar psicológico (SCHUTTE; LOI, 2014; BAKKER; SANZ-VERGEL, 2013; CATALINO; FREDRICKSON, 2011; KEYES, 2002) e com a escala de Afeto Positivo e Negativo e Satisfação com a Vida para mensurar o florescimento (DI FÁBIO; KENNY, 2016). Desse modo, as escalas para mensuração de florescimento utilizadas nem sempre contemplam o fenômeno em si, além de não possuírem questões específicas relacionadas ao ambiente de trabalho. Ainda, pode-se perceber que a grande maioria são estudos das áreas de saúde e filosofia, havendo uma carência de estudos na área das ciências sociais. Muito provavelmente, isso pode ser explicado pela falta de um instrumento mais robusto e confiável.

Ainda, foi possível identificar que, no mundo, existem poucas escalas sobre o tema, sendo que a escala dominante para a mensuração do Florescimento Humano é a FS, de Diener et al. (2010). Ela é uma escala unidimensional de apenas oito itens que foi adaptada para o contexto do trabalho no Brasil por Mendonça et al. (2014) e deixa dúvidas sobre o quanto, efetivamente, consegue captar todos os aspectos que envolvem o florescimento do indivíduo levando em consideração o contexto do trabalho.

Diante disso, abriu-se precedente para que o estudo desta tese focasse no desenvolvimento e na validação de uma escala que envolvesse os aspectos do Florescimento

do Indivíduo no Ambiente de Trabalho, considerando a amplitude do tema e a especificidade do ambiente. Assim, esta tese amplia a perspectiva de mensuração do Florescimento do Indivíduo em seu contexto de trabalho, disponibilizando a nova escala, denominada *Flourishing of the Individual in the Workplace* (FIW), em sua versão completa com 44 itens, e uma versão reduzida, com 20 itens. Ambas as escalas contemplam cinco dimensões que envolvem o fenômeno, a saber: Emoções Positivas no Trabalho; Engajamento no Trabalho; Relacionamentos Positivos no Trabalho; Realização no Trabalho; e Significado e Propósito do Trabalho. Os resultados da AFE de ambas as versões se comportaram de maneira muito similar, demonstrando medidas psicometricamente eficazes, com forte validade fatorial e consistência interna adequada, além de ser de fácil aplicação e o resultados serem de fácil interpretação. Sendo assim, é possível mensurar o fenômeno por ambas as versões da escala, ficando a escolha do pesquisador.

Os resultados apontam que as variáveis exógenas Relacionamentos Positivos no Trabalho, Emoções Positivas no Trabalho e Realização no Trabalho são preditoras da variável Significado e Propósito no Trabalho. O Engajamento no Trabalho é preditor de Relacionamentos Positivos no Trabalho e a variável Realização no Trabalho é preditora do Engajamento no Trabalho.

Notavelmente, o estudo é pioneiro ao explorar as dimensões que envolvem o florescimento no trabalho e parece ser o primeiro a relacionar as dimensões que envolvem o florescimento com os cinco grandes traços de personalidade. Dessa forma, contribui com a formação da rede nomológica do florescimento, visto que, ao se tratar de uma nova escala, esta carece de ser relacionada com escalas já existentes.

Assim, as relações encontradas foram: Relacionamentos Positivos no Trabalho estão relacionados positivamente à Extroversão e à Afabilidade; Significado e Propósito do Trabalho está relacionado positivamente à Consciência; o Engajamento no Trabalho está relacionado positivamente à Franqueza (Abertura à Experiência); as Emoções Positivas no Trabalho estão relacionadas positivamente à Extroversão; e a Realização no Trabalho está relacionada negativamente ao Neuroticismo.

A contribuição também está no fato de este ser um estudo preliminar na busca de associações entre perfil e as dimensões do fenômeno Florescimento do Indivíduo no Ambiente de Trabalho, visto que as poucas pesquisas que o fizeram utilizaram apenas instrumento unidimensional.

Relativamente, pouco se sabe sobre as características do trabalho que impactam no florescimento no trabalho (KIDD, 2008). Portanto, de modo geral, foi possível perceber que os

achados e as contribuições desta tese são inúmeras, contribuindo para o avanço da pesquisa e para a exploração desses fenômenos na área das Ciências Sociais Aplicadas.

## 5.2 LIMITAÇÕES E SUGESTÕES PARA ESTUDOS FUTUROS

Esta tese demonstrou resultados encorajadores, mas como qualquer nova Escala, pode apresentar várias limitações. Primeiro, o estudo foi realizado em uma única organização; portanto, os resultados não podem ser generalizados para toda a população trabalhadora. A validade e a confiabilidade da medida do Florescimento do Indivíduo no Ambiente de Trabalho devem procurar incluir diferentes tipos de organizações e indústrias para garantir a generalização. Segundo, o estudo não avaliou as variáveis psicométricas da FIW entre diferentes idiomas. Outra limitação está ligada à natureza transversal do estudo, impossibilitando a interferência de relações de causalidade entre as dimensões.

Embora os resultados tenham sido encorajadores, além de ter sido um importante passo na compreensão do fenômeno, estudos futuros são necessários para investigar as propriedades psicométricas da FIW em outros contextos de trabalho. A FIW também deve ser relacionada a outras escalas confiáveis e válidas, gerando pesquisas que vinculem o florescimento a suas causas e seus efeitos em uma rede nomológica, assim como deve ser utilizada na realização de estudos longitudinais.

Mesmo com as limitações apresentadas, a presente tese possui relevância tanto prática quanto teórica, visto que o modelo proposto e testado se trata de um modelo não explorado anteriormente.

## REFERÊNCIAS

- ACHOR, S. **O jeito Harvard de ser feliz: o curso mais concorrido de uma das melhores universidades do mundo.** Tradução: Cristina Yamagami. São Paulo: Saraiva, 2012.
- ALMEIDA, D. M. **Estresse ocupacional em policiais militares: adaptação e validação transcultural no Brasil das escalas PSQ-OP e PSQ-ORG.** 176 f. 2019. Tese (Doutorado em Administração) – Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria, RS, 2019.
- ALLEMAND, M.; ZIMPRICH, D.; HENDRICKS, A. Age differences in five Personality Domains, across Life Span. **Developmental Psychology**, v. 44, n. 3, p. 758-770, 2008.
- ALLPORT, G. W. **Personality: a psychological interpretation.** New York: holt, 1937.
- AMABILE, T. M.; BARSADE, S. G.; MUELLER, J. S.; STAW, B. M. Affect and creativity at work. **Administrative Science Quarterly**, v. 50, p. 367-403, 2005.
- ANDRADE, J. M. **Evidências de validade do inventário dos cinco grandes fatores de personalidade para o Brasil.** 169 f. 2008. Tese (Doutorado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações) – Universidade de Brasília, Brasília, 2008.
- ANDREWS, F. M.; ROBINSON, J. P. Measures of subjective well being. Em J. P. Robinson, P. R. Shaver & L. S. Wrightsman (Orgs.), **Measures of Personality and Social Psychological Attitudes** (pp. 61-114). San Diego: Academic Press, 1991.
- ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho: Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho.** São Paulo, SP: Boitempo, 2000.
- ARROSA, M. L.; GANDELMAN, N. Happiness decomposition: Female optimism. **Journal of Happiness Studies**, v. 17, p. 731-756, 2016.
- BAKKER, A. B. Flow among music teachers and their students: the crossover of peak experiences. **Journal of Vocational Behavior**, v. 66, p. 26-44, 2005.
- BAKKER, A. B. Strategic and proactive approaches to work engagement. **Organizational Dynamics**, v. 46, p. 67-75, 2017.
- BAKKER, A. B.; BAL, M. P. Weekly work engagement and performance: A study among starting teachers. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, v. 83, p.189-206, 2010.
- BAKKER, A. B.; DEMEROUTI, E.; SCHAUFELI, W. B. Dual processes at work in a call centre: An application of the Job Demands–Resources model. **European Journal of Work and Organizational Psychology**, v. 12, p. 393–417, 2003.
- BAKKER, A. B.; OERLEMANS, W. Subjective well-being in organizations. In K.S. Cameron, & G.M. Spreitzer (Eds.), **The Oxford Handbook of Positive Organizational Scholarship** (pp. 178–189). New York: Oxford University Press, 2011.

BAKKER, A. B.; SANZ-VERGEL, A. I. Weekly work engagement and flourishing: The role of hindrance and challenge job demands. **Journal of Vocational Behavior**, v. 83, p. 397–409, 2013.

BAKKER, A. B.; SCHAUFELI, W. B. Positive organizational behavior: Engaged employees in flourishing organizations. **Journal of Organizational Behavior**, v. 29, p. 147- 154, 2008.

BAKKER, A. B.; VAN DER ZEE, K. I.; LEWIG, K. A.; DOLLARD, M. F. The relationship between the big five personality factors and burnout: A study among volunteer counselors. **Journal of Social Psychology**, v. 146, 31–50, 2006.

BAKKER, A. B; VAN EMMERIK, H.; EUWEMA, M. C. Crossover of Burnout and Engagement in Work Teams. **Work and Occupations**. v. 33, n. 4, p. 464-489, November, 2006.

BALDWIN, T. T.; BOMMER, W. H.; RUBIN, R. S. **Gerenciando o comportamento organizacional: o que gestores eficazes sabem e fazem**. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2015.

BAPTISTA, N. J. M. **Teorias da personalidade**. São Paulo: Cengage Learning, 2010.

BASTOS, A. V. A escolha e o comprometimento com a carreira: um estudo entre profissionais e estudantes de administração. **Revista de Administração**, São Paulo, v. 32, n. 3, p. 28-39, julho/setembro, 1997.

BEATON, D. E.; BOMBARDIER, C.; GUILLEMIN, F.; FERRAZ, M. B. Guidelines for the process of cross-cultural adaptation of self-report measures. **Spine**, v. 25, n. 24, p. 3186-3191, 2000.

BECALLI, M. S. F. S. **Caminho para o florescimento: satisfação com a vida, emoções positivas e otimismo em adultos**. 72 f. 2014. Dissertação (Mestrado em Psicologia, Aconselhamento e Psicoterapias) – Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologia, Lisboa, 2014.

BECKER, H. S. Notes on the concept of commitment. **The American Journal of Sociology**, v. 66, p. 32-40, 1960.

BEDIN, L. M; ZAMARCHI, M. Florescimento no trabalho: revisão integrativa da literatura. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 19, n. 1, p. 549-554, jan-mar 2019.

BENET-MARTÍNEZ, V.; OLIVER J. *Los Cinco Grandes* across cultures and ethnic groups: Multitrait-multimethod analyses of the Big Five in Spanish and English. **Journal of Personality and Social Psychology**, v. 75, n. 3, p. 729-750, 1998.

BERGSMA, A.; VEENHOVEN, R.; TEN HAVE, M.; DE GRAAF, R. Do they know how happy they are? On the value of self-rated happiness of people with a mental disorder. **Journal of Happiness Studies**, v. 12, p. 793–806, 2011.

BOEHM, J. K.; LYUBOMIRSKY, S. Does happiness promote career success? **Journal of Career Assessment**, v. 16, n. 1, p. 101–116, 2008.

BONO, J. E.; DAVIS, S. E.; RASCH, R. L. Some traits associated with flourishing at work. In: CAMERON, K. S.; SPREITZER, G. M. (Ed.). **Oxford Handbook of positive organizational scholarship**. New York: Oxford University Press, 2012.

BORGHANS, L.; DUCKWORTH, A. L.; HECKMAN, J. J.; TER WEEL, B. The economics and psychology of personality traits. **Journal of Human Resources**, v. 43, n. 4, p. 972-1059, 2008.

BRADBURN, N. M. **The structure of psychological well-being**. Chicago: Aldine, 1969.

BRASIL, C. C. **Lei no 9619/98, de 19 de fevereiro de 1998**. Lei Direitos Autorais. Presidência da República Casa Civil, 1998.

BLUSTEIN, D. L. **The Psychology of Working: A new Perspective for Counseling, Career Development, and Public Policy**. Mahway, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, 2006.

BLUSTEIN, D. L. A relational theory of working. **J. Vocational Behavior**, v. 79, p. 1–17, 2011.

BLUSTEIN, D. L.; PREZIOSO, M. S.; SCHULTHEISS, D. P. Attachment theory and career development: current status and future directions. **Counsel. Psychol.**, v. 23, p. 416–432, 1995.

CAMERON, K. S. Organizational effectiveness: Its demise and re-emergence through positive organisational scholarship. In: SMITH, K. G.; HITT, M. A. (Ed.), **Great minds in management: The process of theory development** (pp. 304–330). New York: Oxford University Press, 2005.

CAMERON, K. S.; CAZA, A. Contributions to the discipline of positive organizational scholarship. **American Behavioral Scientist**, v. 47, p. 731–739, 2004.

CAMERON, K. S.; DUTTON, J.; QUINN R. (Ed.). **Positive organizational scholarship**. San Francisco: Berrett-Koehler, 2003.

CANGUSSÚ, M.; FERREIRA, M. Habilidades Sociais e Personalidade. Aspectos correlacionais que influenciam no comportamento de risco social dos adolescentes. **Revista Iniciação Científica**, 130-134, 2015.

CARLSON, D. S.; KACMAR, K. M.; WILLIAMS, L. J. Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. **Journal of Vocational Behavior**, v. 56, p. 249–276, 2000.

CARVALHO, L. F.; NUNES, M.; PRIMI, R.; NUNES, C. H. S. Evidências desfavoráveis para avaliação da personalidade com um instrumento de 10 Itens. **Paidéia**, v. 22, n. 51, p. 63-71, 2012.

CARVER, C. S.; CONNOR-SMITH, J. Personality and coping. **Annual Review of Psychology**, v. 61, p. 679-704, 2010.

CASARIN, H. C. S.; CASARIN, S. J. **Pesquisa Científica Da Teoria a Prática**. São Paulo: Câmara Brasileira do Livro, 2012.

CATALINO, L. I.; FREDRICKSON, B. L. A Tuesday in the Life of a Flourisher: The Role of Positive Emotional Reactivity in Optimal Mental Health. **American Psychological Association**, v. 11, n. 4, p. 938–950, 2011.

CHAVES, S. M. S.; FERREIRA, M. C.; PEREIRA, M. M.; FREITAS, C. P. P. Florescimento no trabalho: impacto do perdão disposicional e do suporte social emocional. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 39, e184816, p. 1-17, 2019.

CHICO LIBRAN, E. Personality dimensions and subjective well-being. **The Spanish Journal of Psychology**, v. 9, n. 1, p. 38-44, 2006.

CHIN, W. W. The partial least squares approach for structural equation modeling. in Marcoulides, G.A. (Ed.). **Modern methods for business research**. London: Lawrence Erlbaum Associates, p. 295-236, 1998.

CHIN, W. W. How to Write Up and Report PLS Analyses. In: Esposito VINZI, V.; CHIN, W. W.; HENSELER, J.; WANG, H. (Ed.) **Handbook of Partial Least Squares: Concepts, Methods and Applications**, Springer, Heidelberg, Dordrecht, London, New York, p. 655-690, 2010.

CAMARGO, B. V.; JUSTO, A. M. IRAMUTEQ: Interface de R pour les Analyses Multidimensionnelles de Textes et de Questionnaires. **Temas em Psicologia**, v. 21, n. 2, p. 513-518, 2013

CLONINGER, S. **Teorias da Personalidade**. 1 ed., São Paulo: Martins Fontes, 1999.

CLONINGER, S. **Teorias de la Personalidad**. 3 ed., México: Pearson Educación, 2003.

COHEN, L. H.; CIMBOLIC, K. C.; ARMELI, S. R.; HETTLER, T. R. Quantitative assessment of thriving. **Journal of Social Issues**, v. 54, n. 2, p. 323-325, 1998.

COLQUITT, J. A. On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. **Journal of Applied Psychology**, v. 86, n. 3, p. 386-400, 2001.

COLUCI, M. Z. O.; ALEXANDRE, N. M. C.; MILANI, D. Construção de instrumentos de medida na área da saúde. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 20, n. 3, p. 925-936, 2015.

CORTÉS-REYES, E. From agreements to consensus. **Colombian Journal of Anesthesiology**, v. 40, n. 2, p. 134-136, 2012.

COSTA, P. T., JR.; MCCRAE, R. R. Influence of extraversion and neuroticism on subjective well-being. **Journal of Personality and Social Psychology**, v. 38, p. 668-678, 1980.

COSTA, P. T. JR.; MCCRAE, T. R. NEO-PI-R. **Professional manual**. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources, 1992.

COSTA, P.; MCCRAE, R. Six approaches to the explication of facet-level traits: examples

from conscientiousness. **European Journal of Personality**, v. 12, p. 117-134, 1998.

COSTA, P.; MCCRAE, R. **Manual Profissional – NEO PI-R, Inventário de Personalidade NEO Revisto**, 1 ed., Lisboa: CEGOC-TEA Ltda, 2000.

COSTA, P.; MCCRAE, R. **Personality in adulthood: A five-factor theory perspective**. 2 ed. Nova Iorque: Guilford Press, 2003.

CSIKSZENTMIHALYI, M. **Flow: The psychology of optimal experience**. New York: Harper & Row, 1990.

DALGALARRONDO, P. **Psicopatologia e semiologia dos transtornos mentais**. Porto Alegre: Artes Médicas Sul, 2000.

DALKEY, N. C. **The Delphi method: An experimental study of group opinion**. Santa Monica: Rand Corporation, 1969.

DEMEROUTI, E.; BAKKER, A. B.; GEVERS, J. M. P. Job crafting and extra-role behavior: The role of work engagement and flourishing, **Journal of Vocational Behavior**, v. 91, p. 87–96, 2015.

DENEVE, K.; COOPER, H. The happy personality: A meta analysis of 137 personality traits and subjective well-being. **Psychological Bulletin**, v. 124, p. 197-229, 1998.

DIEDERICKS, E.; ROTHMANN, S. Flourishing of Information Technology Professionals: The Role of Work Engagement and Job Satisfaction. **Journal of Psychology in Africa**, v. 23, n. 2, p. 225-233, 2013.

DIEHLA, M.; HAYA, E.L.; BERG, K.M. The ratio between positive and negative affect and flourishing mental health across adulthood. **Aging & Mental Health**, v. 15, n. 7, p. 882-893, 2011.

DIENER, E. Past, present, and future. In: LOPEZ S. J.; C. R. SNYDER (Ed.) **Oxford handbook of positive psychology**. Oxford: Oxford University Press, 2009. pp. 7–11.

DIENER, E.; CHAN, Y. Happy people live longer: subjective well-being contributes to health and longevity. **Applied Psychology: Health and Well-being**, v. 3, p. 1-43, 2011.

DIENER, E.; DIENER, C. Most people are happy. **Psychological Science**, v. 7, p. 181-185, 1996.

DIENER, E.; EMMONS, R. A. The independence of positive and negative affect. **Journal of Personality and Social Psychology**, v. 47, n. 5, p. 1105-1117, 1985.

DIENER, E.; LUCAS, R. E. Personality and Subjective Well-Being. Em D. Kahneman. DIENER, E.; SCHWARZ, N. (Orgs.) **Hedonic Psychology: Scientific perspectives on enjoyment, suffering, and well-being**. New York, NY: Russell Sage, 1998.

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

DIENER, E.; WIRTZ, D.; TOV, W.; KIM-PRIETO, C.; CHOI, D.; OISHI, S. New measures of well-being: Flourishing and positive and negative feelings. **Social Indicators Research**, v. 39, p. 247–266, 2009.

DIENER, E.; WIRTZ, D.; TOV, W.; KIM-PRIETO, C.; CHOI, D.; OISHI, S. New well-being measures: short scales to assess flourishing and positive and negative feelings. **Social Indicator Research**, v. 97, p. 143-156, 2010.

DIENSTMANN, J. Recuperação de perdas pós-crise da indústria metalmeccânica está longe de acontecer. **Jornal do Comércio**, 24/05/2019. Acesso em: 11/05/2020. Disponível em: <https://www.jornaldocomercio.com/ conteudo/especiais/dia da industria 2019/2019/05/683037-recuperacao-de-perdas-pos-cri-se-da-industria-metalmeccanica-esta-lon-ge-de-acontecer.html>

DI FABIO, A. Career counseling and positive psychology in the 21 st century: new constructs and measures for evaluating the effectiveness of intervention. **J. Counsell.**, v. 1, p. 193–213, 2014.

DI FABIO, A. Beyond fluid intelligence and personality traits in social support: the role of ability-based emotional intelligence. **Front. Psychol.** v. 6, n. 395, 2015.

DI FABIO, A. Positive Relational Management for Healthy Organizations: Psychometric Properties of a New Scale for Prevention for Workers. **Frontiers in Psychology**, v. 7, Article 1523, 2016.

DI FABIO, A.; GORI, A. Decent work and positive relational outcomes: assessing workplace relational civility (WRC) with a new multidimensional “mirror” measure. In: DI FABIO, A.; BLUSTEIN, D. L. (Ed.) **From Meaning of Working to Meaningful Lives: The Challenges of Expanding Decent Work**. Lausanne: Frontiers, 2016.

DI FABIO, A.; KENNY, M. E. **Promoting Well-Being: The Contribution of Emotional Intelligence**. Frontiers in Psychology, v. 7, 2016.

DIGMAN, J. M. The curious history of the five factor model. In: WIGGENS, J. (Ed.). **The Five Factor Model of Personality**. New York: Guilford, p. 1-20, 1996.

DIK, B. J.; BYRNE, Z. S.; STEGER, M. F. **Purpose and meaning in the workplace**. Washington, DC: APA Books, 2013.

DUARTE, M. E. O indivíduo e a organização: Perspectivas de desenvolvimento. The individual and the organization: Perspectives of development. **Special issue, Psychologica**, p. 549-557, 2004.

DUTRA, J. S. **Gestão de carreiras: a pessoa, a organização e as oportunidades**. 2. Ed. São Paulo: Atlas, 2017.

DUTRA, J. S. **Gestão de pessoas: modelos, processos tendências e perspectivas**. 2. Ed. 2. Reimpr. São Paulo: Atlas, 2018.

- FEENEY, B. C.; COLLINS, N. L. A new look at social support: A theoretical perspective on thriving through relationships. **Personality and Social Psychology Review**. Advance online publication, 2014.
- FOLKMAN, S.; MOSKOWITZ, J. T. Positive affect and the other side of coping. **American Psychologist**, v. 55, p. 647–654, 2000.
- FORGEARD, M. J. C.; JAYAWICKREME, E.; KERN, M. L.; SELIGMAN, M. E. Doing the right thing: Measuring wellbeing for public policy. **International Journal of Wellbeing**, v. 1, n. 1, p. 79-106, 2011.
- FORNELL, C.; LARCKER, D. F. Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. **Journal of Marketing Research**. v. 18, n. 1, p. 39-50, 1981.
- FREDRICKSON, B. L. What good are positive emotions? **Review of General Psychology**, v. 2, n. 3, p. 300-319, 1998.
- FREDRICKSON, B. L. Cultivating Positive Emotions to Optimize Health and Well-Being. **Prevention & Treatment**, v. 3, n. 1a, posted March 7, 2000.
- FREDRICKSON, B. L. The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. **American Psychologist**, v. 56, n. 3, p. 218–226, 2001.
- FREDRICKSON, B. L. **Positivity**. New York, NY: Crown, 2009.
- FREDRICKSON, B. L. Updated thinking on positivity ratios. **American Psychologist**, v. 68, n. 9, p. 814-822, 2013.
- FREDRICKSON, B. L.; JOINER, T. Positive emotions trigger upward spirals toward emotional well-being. **Psychological Science**, v. 13, p. 172–175, 2002.
- FREDRICKSON, B. L.; LOSADA, M. F. Positive affect and the complex dynamics of human flourishing. **American Psychologist**, v. 60, p. 678–686, 2005.
- FREDRICKSON, B. L.; TUGADE, M. M.; WAUGH, C. E.; LARKIN, G. What good are positive emotions in crises? A prospective study of resilience and emotions following the terrorist attacks on the United States on September 11th, 2001. **Journal of Personality and Social Psychology**, 84:365–376, 2003.
- FREEMAN, D.; FREEMAN, J. **The Stressed Sex: Uncovering the Truth about Men, Women, and Mental Health**. Oxford: Oxford University Press, 2013.
- FURNHAM, A.; BREWIN, C. Personality and happiness. **Personality and Individual Differences**, v. 11, p. 1093-1096, 1990.
- GABLE, S. L.; HAIDT, J. What (and why) is positive psychology? **Review of General Psychology**, v. 9, p. 103, 2005.

GALINHA, I. O.; PAIS-RIBEIRO, J. L. Contribuição para o estudo da versão portuguesa da Positive and Negative Affect Schedule (PANAS): I – Abordagem teórica ao conceito de afecto. **Análise Psicológica**, v. 2 (XXIII): 209-218, 2005a.

GALINHA, I. O.; PAIS-RIBEIRO, J. L. Contribuição para o estudo da versão portuguesa da Positive and Negative Affect Schedule (PANAS): II – Estudo psicométrico. **Análise Psicológica**, v. 2 (XXIII): p. 219-227, 2005b.

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

GAUDREAU, P.; CARRARO, N.; MIRANDA, D. From goal motivation to goal progress: the mediating role of coping in the Self-Concordance Model. **Anxiety, Stress & Coping**, v. 25, n. 5, p. 507-528, 2012.

GEORGE, J. M.; JONES, G. R. **Individual difference: personality and ability**. Understanding and managing organizational behavior. Upper Saddle River, NJ: Pearson Education, Inc., 2002.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

\_\_\_\_\_. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GOKCEN, N.; HEFFERON, K.; ATTREE, E. University students constructions of flourishing in British higher education: an inductive content analysis. **International Journal of Wellbeing**, v. 2, n. 1, p. 1-21, 2012.

GOLDBERG, L. The Structure of Phenotypic Personality Traits. **American Psychologist**, v. 48, n. 1, p. 26-34, 1993.

GONZÁLEZ-ROMÁ, V.; SCHAUFELI, W. B., BAKKER, A. B.; LLORET, S. Burnout and work engagement: independent factors or opposite poles? **Journal of Vocational Behavior**, v. 68, p. 165–174, 2006.

GOUVEIA, V. V.; MEIRA, M.; SANTOS, W. S.; JESUS, G. R. de; FORMIGA, N. Personalidade e valores humanos. In: Congresso Norte-Nordeste de Psicologia, v. 2, 2001. Salvador. **Anais...** Salvador: CONPSI, 2001.

GRANT, J. S.; DAVIS, L. L. Selection and use of content experts for instrument development. **Res Nurs Health**, v. 20, n. 3, p. 269-274, 1997.

GRAZIANO, W.; TOBIN, R. Agreeableness. In: LEARY, M.; HOYLE, R. (Ed.). **Handbook of individual differences in social behavior**. New York: The Guilford Press, 2009. p. 46-61.

HA, S. E.; KIM, S. Personality and Subjective Well-Being: Evidence from South Korea. **Social Indicators Research**. v. 111, p. 341–359, 2013.

HACKMAN, J. R.; OLDHAM, G. R. Development of the Job Diagnostic Survey. **Journal of Applied Psychology**, v. 60, n. 2, p. 159-170, 1975. <https://doi.org/10.1037/h0076546>

- HACKMAN, J. R.; OLDHAM, G. R. Motivation through the design of work: test of a theory. **Organizational Behavior and Human Performance**, v. 16, p. 250-279, 1976.
- HAIR Jr., J. F.; RINGLE, C. M.; SARSTEDT, M. PLS-SEM: indeed a silver bullet. **Journal of Marketing Theory and Practice**, v. 19, n. 2, p. 139-151, 2011.
- HAIR Jr., J. F.; SARSTEDT, M.; RINGLE, C. M.; MENA, J. A. An assessment of the use of partial least squares structural equation modeling in marketing research. **Journal of the Academy of Marketing Science**, v. 40, n. 3, p. 414-433, 2012.
- HAIR Jr., J. F.; HULT, G. T. M.; RINGLE, C. M.; SARSTEDT, M. A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling. **Sage**. Thousand Oaks: CA, 2014.
- HAIR Jr., J. F.; BLACK, W. C.; BABIN, B. J.; ANDERSON, R. E.; RONALD, L. T. **Análise Multivariada de dados**. Tradução Adonai Schlup Sant'Anna. 6ª ed., Porto Alegre: Bookman, 2009.
- HAIR Jr., J. F.; GABRIEL, M. L. D. S.; PATEL, V. K. Modelagem de equações estruturais baseada em covariância (CB-SEM) com o AMOS: orientações sobre a sua aplicação como uma ferramenta de pesquisa de marketing. **Revista Brasileira de Marketing – ReMark**, Edição Especial, v. 13, n. 2. Maio/2014.
- HAIR Jr., J. F.; SARSTEDT, M.; HOPKIN, L.; KUPPELWIESER, V.G. Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): An emerging tool in business research. **European Business Review**, v. 26, n. 2, p. 106-121, 2014.
- HAIR Jr.; J. F.; HULT, G. T. M.; RINGLE, C.; SARSTEDT, M. **A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)**. Los Angeles: Sagepublications, 2017.
- HARTER, J. K.; SCHMIDT, F. L.; KEYES, T. L. Well-being in the workplace and its relationship to business outcomes: a review of the Gallup studies. In: KEYES, C.L.M.; HAIDT, J. (Ed.). **Flourishing: positive psychology and the life well-lived**. Washington: American Psychological Association, p. 205-224, 2002.
- HASSON, F.; KEENEY, S.; MCKENNA, H. Research guidelines for the Delphi technique. **Journal of Advanced Nursing**, v. 32, n. 4, p. 1008-1015, 2000.
- HASSON, F.; KEENEY, S. Enhancing rigour in the Delphi technique research. **Technological Forecasting & Social Change**, v. 78, p. 1695–1704, 2011.
- HAUCK FILHO, N.; MACHADO, W.; TEIXEIRA, M. A; BANDEIRA, D. R. Evidências de validade de marcadores reduzidos para a avaliação da personalidade no modelo dos Cinco Grandes Fatores. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, 28(4), 417-423, 2012.
- HAYES, N.; JOSEPH, S. Big 5 correlates of three measures of subjective well-being. **Personality and Individual Differences**, v. 34, p. 723-727, 2003.
- HEADEY, B.; WEARING, A. Personality, life events, and subjective well-being: toward a dynamic equilibrium model. **Journal of Personality and Social Psychology**, v. 57, p. 731-739, 1989.

HEAPHY, E.; DUTTON, J. E. Positive social interactions and the human body at work: linking organizations and physiology. **Academy of Management Review**, p. 137-162, 2008.

HENSELER, J.; RINGLE, C. M.; SARSTEDT, M. A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. **Journal of the Academy of Marketing Science**, v. 43, n. 1, p. 115-135, 2015.

HILLS, P.; ARGYLE, M. Happiness, introversion-extraversion, and happy introverts. **Personality and Individual Differences**, v. 31, p. 1357-1364, 2001.

HINKIN, T. R. A brief tutorial on the development of measures for use in survey questionnaires. **Organizational Research Methods**, v. 2, n. 1, p. 104-121, Cornell University, 1998.

HOEKSTRA, H. A career roles model of career development. **Journal of Vocational Behavior**, 78, 159-173, 2011.

HONE, L. C.; JARDEN, A.; SCHOFIELD, G. M.; DUNCAN, S. Measuring flourishing: The impact of operational definitions on the prevalence of high levels of wellbeing. **International Journal of Wellbeing**, v. 4, p. 62-90, 2014.

HOYLE, R. H. (Ed.). **Structural equation modeling: Concepts, issues, and applications**. Sage, 1995.

HUPPERT, F. A.; SO, T. T. C. **What percentage of people in Europe are flourishing and what characterises them? Briefing document for the OECD/ISQOLS meeting “Measuring subjective well-being: an opportunity for NSOs?”** 23/24 July, 2009, Florence, Italy, 2009.

HUPPERT, F. A.; SO, T. T. C. Flourishing across Europe: Application of a new conceptual framework for defining wellbeing. **Social Indicators Research**, v. 110, p. 837-861, 2013.

HUTZ, C. S.; NUNES, C. H.; SILVEIRA, A. D.; SERRA, J.; ANTON, M.; WIECZOREK, L. S. O desenvolvimento de marcadores para a avaliação da personalidade no modelo dos cinco grandes fatores. **Psicologia Reflexão e Crítica**, v. 11, n. 002, 1998.

JOHN, O. P. The "Big Five" factor taxonomy: Dimensions of personality in the natural language and in questionnaires. In: PERVIN, L. (Ed.). **Handbook of personality theory and research**. New York: Guilford, p. 66-100, 1990.

JOHN, O. P.; DONAHUE, E. M.; KENTLE, R. L. **The big five inventory – versions 4a and 54**. Berkeley: University of California, 1991.

KAHN, W.A. Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. **Academy of Management Journal**, 33:4, 1990.

KAMEI, H. **Flow e psicologia positiva: estado de fluxo, motivação e alto desempenho**. Participação especial José Roberto Marques. 2. ed. Goiânia: Editora IBC, 2016.

KELLOWAY, E. K. **Using LISREL for structural equation modeling: A researcher's guide.** Sage, 1998.

KENNY, M. E.; BLUSTEIN, D. L.; CHAVES, A.; GROSSMAN, J. M.; GALLAGHER, L. A. The role of perceived barriers and relational support in the educational and vocational lives of urban high school students. **J. Counsel. Psychol.**, v. 50, p. 142–155, 2003.

KESSLER, M. M. Bibliographic coupling between scientific papers. **American Documentation**, v. 14, n. 1, p. 10-25, 1963.

KEYES, C. L. M. The mental health continuum: From languishing to flourishing in life. **Journal of Health and Social Research**, v. 43, p. 207–222, 2002.

KEYES, C. L. M. Mental illness and/or mental health? Investigating the axioms of the complete state model of health. **Journal of Consulting and Clinical Psychology**, v. 73, p. 539 – 548, 2005.

KEYES, C. L. M. Subjective well-being in mental health and human development research worldwide: An introduction. **Social Indicators Research**, v. 77, n. 1, p. 1-10, 2006.

KEYES, C. L. M. Promoting and protecting mental health as flourishing: A complementary strategy for improving national mental health. **American Psychologist**, v. 62, p. 95–108, 2007.

KEYES, C. L. M. Protecting and promoting positive mental health: Early and often throughout the lifespan. In: KEYES, C. L. M. (Ed.). **Mental well-being: International contributions to the study of positive mental health.** Dordrecht, The Netherlands: Springer, 2013. p. 3-28

KEYES, C. L. M.; GRZYWACZ, J. G. Health as a complete state: The added value in work performance and healthcare costs. **Journal of Occupational and Environmental Medicine**, v. 47, p. 523–532, 2005.

KEYES, C. L. M.; HAIDT, J. **Flourishing: Positive psychology and the life well lived.** Washington DC: American Psychological Association, 2002.

KEYES, C. L. M.; SHMOTKIN, D.; RYFF, C. D. Optimizing well-being: The empirical encounter of two traditions. **Journal of Personality and Social Psychology**, v. 82, n. 6, p. 1007–1022, 2002.

KEYES, C. L. M.; SIMOES, E. J. To Flourish or Not: Positive Mental Health and All-Cause Mortality. **American Journal of Public Health**. v. 102, n. 11, November 2012.

KHODARAHIMI, S. Hope and flourishing in an Iranian adults sample: their contributions to the positive and negative emotions. **Applied Research Quality of life**, v. 8, p. 361-372, 2013.

KIDD, J. M. Exploring components of career well-being and the emotions associated with significant career experiences. **Journal of Career Development**, v. 35, n. 2, p. 166–186, 2008.

KIM, H. J.; SHIN, K. H.; SWANGER, N. Burnout and engagement: A comparative analysis using the Big Five personality dimensions. **International Journal of Hospitality Management**, v. 28, p. 96–104, 2009.

KNYAZEV, G. G. Behavioural activation as predictor of substance use: mediating and moderating role of attitudes and social relationships. **Drug and alcohol dependence**, v. 75, n. 3, p. 309-321, 2004.

KOBAU, R.; SELIGMAN, M. E. P.; PETERSON, C.; DIENER, E.; ZACK, M. M.; CHAPMAN, D. Mental health promotion in public health: Perspectives and strategies from positive psychology. **American Journal of Public Health**, 2011.  
doi:10.2105/AJPH.2010.300083.

KUIJPERS, M. A. C. T.; SCHEERENS, J. Career competencies for the modern career. **Journal of Career Development**, v. 32, n. 303–319, 2006.

KUIJPERS, M. A. C. T.; SCHYNS, B.; SCHEERENS, J. Career competencies for career success. **The Career Development Quarterly**, v. 55, 2006.

LACERDA, R. T. O.; ENSSLIN, L.; ENSSLIN, S. R. Uma análise bibliométrica da literatura sobre estratégia e avaliação de desempenho. **Gest. Prod.**, São Carlos, v. 19, n. 1, p. 59-78, 2012.

LANGELAAN, S.; BAKKER, A. B.; VAN DOORNEN, L. J. P.; SCHAUFELI, W. B. Burnout and work engagement: Do individual differences make a difference? **Personality and Individual Differences**, v. 40, p. 521–532, 2006.

LAROS, J. A. O uso da análise fatorial: algumas diretrizes para pesquisadores. In.: PASQUALI, L. **Análise fatorial para pesquisadores**. LabPAM Saber e Tecnologia, Brasília - DF, p.141-160, 2012.

LIKERT, R. A technique for the measurement of attitude scales. **Archives of Psychology**, v. 140, 1932.

LIMA, T. C. B.; REBOUÇAS, S. M. D. P. Flourishing: Saúde e Bem-Estar de Jovens Aprendizes da Indústria Cearense. **Gestão & Regionalidade**, v. 32, n. 95, 2016.

LIMONGI-FRANÇA, A. C.; RODRIGUES, A. L. **Stress e trabalho**: uma abordagem psicossomática. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

LISSITZ, R. W.; GREEN, S. B. Effect of the number of scale points on reliability: A Monte Carlo approach. **Journal of Applied Psychology**, v. 60, p. 10-13, 1975.

LOPES, R.; SOUZA, L.; AMÂNCIO, L.; MARTINS, J.; MESQUITA, N.; SANTOS, G.; CASTRO, P. Interações interpessoais e traços de personalidade: um estudo de validade para o Checklist de relações interpessoais-II. **Enciclopédia Biosfera, Centro Científico Conhecer**, v. 10, n. 19, p. 309-321, 2014.

LOPES, L. F. D. **Métodos quantitativos aplicados ao comportamento organizacional**. Santa Maria: Voix, 2018.

LOTKA, A. J. The frequency distribution of scientific productivity. **Journal of the Washington Academy of Sciences**, v. 16, n. 12, p. 317-323, 1926.

LUCAS, R. E.; DIENER, E. Personality and subjective well-being. In O. P. John; R. Robins; L. A. Pervin (Eds.). **Handbook of personality: Theory and research** (3rd ed., pp. 795–814). New York: Guilford, 2008.

LUTHANS, F. Positive organizational behavior: developing and managing psychological strengths. **Academy of Management Executive**, v. 16, n. 1. p. 57-75, 2002.

LUTHANS, F.; YOUSSEF, C. M.; AVOLIO, B. **Psychological capital: developing the human competitive edge**. New York: Oxford University, 2007.

LUTHANS, F.; YOUSSEF-MORGAN, C. M. Psychological Capital: An Evidence- Based Positive Approach. **Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior**, v. 4, n. 1, 2017.

LYUBOMIRSKY, S.; KING, L.; DIENER, E. The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success? **Psychological Bulletin**, v. 131, p. 803–855, 2005.

MACÊDO, A. F. P. **Impacto dos traços da personalidade, vieses cognitivos e características sociodemográficas no perfil de risco de pessoas físicas participantes de leilões no Brasil**. 2016. Tese (Doutorado em Administração) – Pontifícia Universidade Católica do Paraná, Curitiba, 2016.

MACEY, W. H.; SCHNEIDER, B. The meaning of employee engagement, Industrial and Organizational Psychology. **Perspectives on Science and Practice**, 1, p. 3–30, 2008.

MAGALHÃES, M. O. Propriedades psicométricas da versão brasileira da escala de entrincheiramento na carreira. **Psico-USF**, v. 13, n. 1, p. 13-19, jan./jun. 2008.

MALHOTRA, N. F. N. **Pesquisa de marketing: uma orientação aplicada**. 4. ed. Porto Alegre: Bookman, 2006.

MARQUES, J. R. In. KAMEI, H. KAMEI, H. **Flow e psicologia positiva: estado de fluxo, motivação e alto desempenho**. Participação especial José Roberto Marques. 2. ed. Goiânia: Editora IBC, 2016.

MAY, D. R.; GILSON, R. L.; HARTER, L. M. The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, v. 77, p. 11–37, 2004.

MAYER, D. J.; ROBERTS, R. D.; BARSADE, S. G. Human Abilities: Emotional Intelligence. **Annual Review of Psychology**, v. 59, p. 507–543, 2008.

MCCRAE, R. R.; COSTA, P. T., Jr. Validation of the five-factor model of personality across instruments and observers. **Journal of Personality and Social Psychology**, v. 52, p. 81-90, 1987.

MCCRAE, R. R.; COSTA, P. T. The NEO Personality Inventory: Using the Five-Factor Model in counseling. **Journal of Counseling & Development**, v. 69, n. 4, p. 367-372, 1991. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6676.1991.tb01524.x>

MCCRAE, R. R.; COSTA, P. T., Jr. **Personality in adulthood**. A five factor theory perspective. New York: The Guildford Press, 2003.

MCCRAE, R. R.; COSTA, P. T.; OSTENDORF, F.; ANGLEITNER, A.; HREBICKOVA, M.; AVIA, M. D.; SANZ, J. SANCHEZ-BERNARDOS, M. L.; KUSDIL, M. E.; WOODFIELD, R.; SANDERS, P. R.; SMITH, P. B. Nature over nurture: temperament, personality, and lifespan development. **Journal of Personality and Social Psychology**, v. 78, n. 1, p. 173-186, 2000.

MCCRAE, R. R.; JOHN, O. P. An Introduction to the five-factor model and its applications. **Journal of Personality**, v. 60, p. 175-215, 1992.

MCCRAE, R.; SUTIN, A. Openness to experience. Em M. Leary; HOYLE, R. (Ed.). **Handbook of individual differences in social behavior**, p. 257-273. New York: The Guilford Press, 2009.

MENDONÇA, E.; CAETANO, A.; FERREIRA, M. C.; SOUSA I. F.; SILVA, A. J. Florescimento no trabalho. In: SIQUEIRA, M. M. M. **Novas medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e gestão**. Organizadora: Mirlene Maria Matias Siqueira. Porto Alegre: Artmed, 2014. 312p.

MORIN, E. M. L'efficacité organisationnelle et le sens du travail. In: PAUCHANT, T. C. et coll. (Coord.). **La quête du sens: gérer nos organisations pour la santé des personnes, de nos sociétés et de la nature**. Québec: Éditions de l'organisation, p. 257-286, 1996.

MORIN, E. M. Os sentidos do trabalho. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, 41(3), 8-19, jul/set, 2001.

MORIN, E. M. Os sentidos do trabalho. In T. Wood (Ed.), **Gestão empresarial: O fator humano** (pp. 13-34). São Paulo, SP: Atlas, 2002.

MORIN, E. M. **The meaning of work in modern times**. Conference. In: 10<sup>th</sup> World Congress on Human Resources Management, Rio de Janeiro, Brazil, August, 20<sup>th</sup>, 2004.

MORIN, E. M.; TONELLI, M. J.; PLIOPAS, A. L. V. O trabalho e seus sentidos. **Revista Psicologia & Sociedade**, v. 19, Edição Especial 1: p. 47-56, 2007.

MOURA, A. O. R.; OLIVEIRA-SILVA, L. C. Centralidade do trabalho, metas e realização profissional: intersecções entre trabalho e carreira. **RAM**, v. 20, n. 1, São Paulo, 2018.

MOW - Meaning of Work International Research Team. **The meaning of work**. London: Academic Press, 1987.

MULROW, C. D. Systematic Reviews: Rationale for systematic reviews. **BMJ Clinical Research**, v. 309, n. 6954: 597-9, 1994.

MUNARETTO, L. F.; CORRÊA, H. L.; CUNHA, J. A.C. Um estudo sobre as características do método Delphi e de grupo focal, como técnicas na obtenção de dados em pesquisas exploratórias. **Rev. Adm. UFSM**, Santa Maria, v. 6, n. 1, p. 09-24, JAN./MAR. 2013.

NABI, M.; RIZVI, T. Positive emotions and resilience as predictors of flourishing in women. **International Journal of Advanced Research (IJAR)**, v. 5, n. 11, p. 143-151, 2017.

NETEMEYER, R. G.; BEARDEN, W. O.; SHARMA, S. **Scaling procedures: issues and applications**. Thousand Oaks: Sage. 2003.

NG, T. W. H.; EBY, L. T.; SORENSEN, K. L.; FELDMAN, D. C. Predictors of objective and subjective career success: A meta-analysis. **Personnel Psychology**, 58, 367–408, 2005.

NUNES, C. H. **Construção, normatização e validação das escalas de socialização e extroversão no modelo dos Cinco Grandes Fatores**. 199 f. 2005. Tese (Doutorado em Psicologia) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2005.

NUNES, C. H. S.; HUTZ, C. S. Construção e validação da escala fatorial de Socialização no modelo dos Cinco Grandes Fatores de personalidade. **Psicologia Reflexão e Crítica**, v. 20, n. 1, p. 20-25, 2007.

NUNES, C.; HUTZ, C.; GIACOMONI, C. Associação entre bem-estar subjetivo e personalidade no modelo dos cinco grandes fatores. **Avaliação Psicológica**, v. 8, n. 1, p. 99-108, 2009.

NUNES, C. H. S.; HUTZ, C. S.; NUNES, M. **Bateria fatorial de personalidade (BFP): manual técnico**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2010.

NUNNALLY, J. C. **Psychometric theory**. 2. Edition, McGraw-Hill, New York, 1978.

OLIVEIRA-SILVA, L. C.; PORTO, J. B.; ARNOLD, J. Professional fulfillment: concept and instrument proposition. **Psico-USF, Bragança Paulista**, v. 24, n. 1, p. 27-39, 2019.

OLIVEIRA-SILVA, L. C.; SILVA, A. P. S. S. Florescimento no trabalho: interfaces com comportamentos de carreira. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, v. 16, n. 2, p. 197-205, 2015.

ONSINI, M. R. C. A. **Estabilidade de traços de personalidade e suas relações com mudanças na severidade da depressão**. 90 f. 2006. Tese (Doutorado em Psicologia) – Universidade de Brasília, Brasília, 2006.

PALMA, M. A. **Prosecação dos estudos do papel da personalidade na tomada de decisão**. 71 f. 2012. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Instituto Universitário Ciências Psicológicas, Sociais e da Vida, 2012.

PASQUALI, L. **Análise fatorial para pesquisadores**. Porto Alegre: Artmed; 2005.

- PASQUALI, L. Psicometria. **Rev. Esc. Enfermagem**, USP, v. 43, p. 992-999, 2009.
- PASSOS, M. F. D.; LAROS, J. A. Construção de uma escala reduzida de cinco grandes fatores de personalidade. **Avaliação Psicológica**, v. 14, n. 1, p. 115-123, 2015.
- PAYTON, A. R. Mental Health, Mental Illness, and Psychological Distress: Same Continuum or Distinct Phenomena? **Journal of Health and Social Behavior**, v. 50, n. 2, p. 213-27, 2009.
- PEDROSO-LIMA, M.; SIMÕES, A. A teoria dos cinco fatores: Uma proposta inovadora ou apenas uma boa arrumação do caleidoscópio personológico?. **Análise Psicológica**, v. 2, XVIII, p. 171-179, 2000.
- PERVIN, L. A.; JOHN, O. P. **Personalidade: teoria e pesquisa**. Tradução Ronaldo Cataldo Costa, 8ª ed., dados eletrônicos, Porto Alegre: Artmed, 2008.
- POMPIAN, M. M. **Behavioral finance and investor types**. New Jersey: Wiley Finance, 2012.
- PORTO, A. **Áreas da vida no trabalho como preditoras da síndrome de *burnout*: tradução, adaptação transcultural e validação do modelo AWS-MBIGS**. 268 f. 2019. Tese (Doutorado em Administração) – Universidade Federal de Santa Maria, 2019.
- PUDOVKIN, A. I.; GARFIELD, E. Rank-normalized impact factor: A way to compare journal performance across subject categories. **Proceedings of the American Society for Information Science and Technology**, v. 41, n. 1, p. 507–515, 2005.
- RAGINS, B. R.; DUTTON, J. E. Positive relationships at work: An introduction and invitation. In: DUTTON, J. E.; RAGINS, B. R. (Ed.). **Exploring positive relationships at work: Building a theoretical and research foundation**. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, 2007. p. 3-25
- RAUTENBACH, C. **Flourishing of employees in a fast moving consumable goods environment.**, Vanderbijlpark, South Africa: Unpublished doctoral thesis, North-West University 2015.
- RICHARDSON, M. S. Counseling for work and relationship. **Counsel. Psychol.**, v. 40, p. 190–242, 2012.
- RINGLE, C. M.; SILVA, D.; BIDO, D. S. Modelagem de equações estruturais com utilização do SmartPLS. **Revista Brasileira de Marketing**, v. 13, n. 2, p. 56-73, 2014.
- RINGLE, C. M.; WENDE, S.; BECKER, J. M. **SmartPLS 3**. Bönningstedt: SmartPLS, 2015.
- ROBERTS, B.; JACKSON, J.; FAYARD, J.; EDMONDS, G.; MEINTS, J. Conscientiousness. In: LEARY, M.; HOYLE, R. (Ed.). **Handbook of individual differences in social behavior**. New York: The Guilford Press, p. 369-381, 2009.
- ROBINSON, M. D.; SOLBERG, E. C.; VARGAS, P. T.; TAMIR, M. Trait as default:

extraversion, subjective well-being, and the distinction between neutral and positive events. **Journal of Personality and Social Psychology**, v. 85, n. 3, p. 517-527, 2003.

ROCHA, D. T. **Relação entre teoria do prospecto e traços da personalidade com o efeito disposição nas decisões de investimento em ativos financeiros – um estudo no contexto brasileiro**. 141 f. 2014. Tese (Doutorado em Administração) – Pontifícia Universidade Católica do Paraná, Curitiba-PR, 2014.

ROSENBERG, E. L. Levels of analysis and the organization of affect. **Review of General Psychology**, v. 2, p. 247–270, 1998.

ROTHMANN, S. From happiness to flourishing at work: A southern African perspective. In: WISSING, M. P. (Ed.). **Well-being research in South Africa: Cross-cultural advances in positive psychology**. Dordrecht, The Netherlands: Springer, v. 4, p. 123–152, 2013.

ROTHMANN, S. **Industrial/organisational psychology for the 21st century: Finding, absorbing and radiating light**. Keynote presentation at the 17th Annual SIOPSA Conference, Pretoria, South Africa, 2015.

ROWE, G.; HIRSH, J. B.; ANDERSON, A. K. Positive affect increases the breadth of attentional selection. **PNAS: Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America**, v. 104, n. 1, p. 383-388, 2007.

ROZADOS, H. B. F. O uso da técnica Delphi como alternativa metodológica para a área da ciência da computação. **Em Questão**. Porto Alegre, v. 21, n. 3, p. 64-86, set/dez., 2015.

RUBIO, D. M.; BERG-WEGER, M.; TEBB, S. S.; LEE, S.; RAUCH, S. Objectifying content validity: conducting a content validity study in social work research. **Soc Work Res**, v. 27, n. 2, p. 94-105, 2003.

RUIZ, V. M. The five-factor model of personality, subjective well-being, and social adaptation: generalizability to the Spanish context. **Psychological Reports**, v. 96, 3 Pt 1, p. 863-866, 2005.

RUSTICHINI, A. Neuroeconomics: what have we found, and what should we search for. **Current Opinion in Neurobiology**, v. 19, n. 6, p. 672-677, 2009.

RYAN, R. M.; DECI, E. L. On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. **Annual Review of Psychology**, v. 52, p. 141-166, 2001.

RYAN, R. M.; HUTA, V.; DECI, E. L. Living well: A self-determination theory perspective on eudaimonia. **Journal of Happiness Studies**, v. 9, p. 139 - 170, 2008.

RYFF, C. D. Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological wellbeing. **Journal of Personality and Social Psychology**, v. 57, p. 1069 - 1081, 1989.

- RYFF, C. D. Psychological Well-Being Revisited: Advances in the Science and Practice of Eudaimonia. **Psychotherapy and Psychosomatics**, v. 83, p. 10–28, 2014.
- RYFF, C. D.; KEYES, C. L. M. The Structure of Psychological Well-Being Revisited. **Journal of Personality and Social Psychology**, v. 69, n. 4, p. 719-727, 1995.
- RYFF, C. D.; SINGER, B. The contours of positive human health. **Psychological Inquiry**, v. 9, 1–28, 1998.
- RYFF, C. D.; SINGER B. H. Know thyself and become what you are: a eudaimonic approach to psychological well-being. **Journal of Happiness Studies**, v. 9, n. 1, p. 13-39, 2008.
- SALANOVA, M.; BAKKER, A. B.; LLORENS, S. Flow at work: Evidence for an upward spiral of personal and organizational resources. **Journal of Happiness Studies**, v. 7, n. 1, p. 1-22, 2006.
- SAMPIERI, R.; COLLADO, C. F.; LUCIO, P. B. **Metodologia de la investigación**. México: McGraw – Hill, 2006.
- SAMPIERI, R.; COLLADO, C. F.; LUCIO, P. B. **Metodologia da Pesquisa**. São Paulo: McGraw-Hill Interamericana do Brasil Ltda, 2013.
- SANTOS, L. A. **Inteligência Produtiva: somos o que pensamos ou pensamos o que somos? por que algumas pessoas conseguem resultados e outras não?.** Rio de Janeiro: Qualitymark, 2017.
- SARSTEDT, M.; RINGLE, C. M.; SMITH, D.; REAMS, R.; HAIR Jr., J. F. Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): a useful tool for family business researchers. **Journal of Family Business Strategy**, v. 5, n.1, p.105-115, 2014.
- SAVICKAS, M. L. **Career Counseling**. Washington. DC: American Psychological Association, 2011.
- SCHAUFELI, W. B.; BAKKER, A. B. Werk en welbevinden: Naar een positieve benadering in de Arbeids-en Gezondheidspsychologie. Work and well-being: Towards a positive approach in Occupational Health Psychology. **Gedrag & Organisatie**, 14, 229–253, 2001.
- SCHAUFELI, W. B.; BAKKER, A. B. **The Utrecht Work Engagement Scale (UWES)**. The Netherlands: Department of social and organizational psychology, 2003.
- SCHAUFELI, W. B.; BAKKER, A. B. Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. **Journal of Organizational Behavior**, 25, 293–315, 2004.
- SCHAUFELI, W.; DIJKSTRA, P.; VAZQUEZ, A. C. **O engajamento no trabalho**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2013.
- SCHAUFELI, W. B.; SALANOVA, M.; GONZÁLEZ-ROMÁ, V.; BAKKER, A. B. The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach. **Journal of Happiness Studies**, v. 3, p. 71-92, 2002.

SCHAUFELI, W.B.; TARIS, T.W.; VAN RHENEN, W. Workaholism, burnout, and engagement: **Three of a kind or three different kinds of employee well-being?** *Applied Psychology: An International Review*, v. 57, p. 173–203, 2008.

SCHAUFELI, W. B.; VAN RHENEN, W. **Over de rol van positieve en negatieve emoties bij het welbevinden van managers:** Een studie met de Job-related Affective Well-being Scale (JAWS). About the role of positive and negative emotions in managers' well-being: A study using the Job-related Affective Well-being Scale (JAWS). *Gedrag & Organisatie*, 19, 244–323, 2006.

SHIMAZU, A.; SCHAUFELI, W. B. Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *BioScience Trends*, v. 2, n. 1, p. 171, 2008.

SCHEIER, M. F.; CARVER, C. S. Effects of optimism on psychological and physical well-being: theoretical overview and empirical update. *Cognitive Therapy and Research*, v. 16, p. 201-228, 1992.

SHELDON, K. M.; ELLIOT, A. J. Goal striving, need satisfaction, and longitudinal well-being: The self-concordance model. *Journal of Personality and Social Psychology*, v. 76, p. 546-557, 1999.

SCHMITZ, T. W.; DE ROSA, E.; ANDERSON, A. K. Opposing influences of affective state valence on visual cortical encoding. *Journal of Neuroscience*, v. 29, n. 22, p. 7199-7207, 2009. Doi:10.1523/JNEUROSCI.5387-08.2009

SCHOTANUS-DIJKSTRA, M.; PIETERSE, M. E.; DROSSAERT, C. H. C.; WESTERHOF, G. J.; GRAAF, R.; ten HAVE, M.; WALBURG, J. A.; BOHLMEIJER, E. T. **What Factors are Associated with Flourishing?** Results from a Large Representative National Sample. *J Happiness Stud*, v. 17, p. 1351 - 1370, 2016.

SCHULTHEISS, D. E. P.; KRESS, H. M.; MANZI, A. J.; GLASSCOCK, J. M. J. Relational influences in career development: a qualitative inquiry. *Counsel. Psychol.* 29, p. 216–241, 2001.

SCHULTZ, D. P.; SCHULTZ, S. E. **Teorias da personalidade.** São Paulo: Cengage Learning, 2011.

SCHULTZ, D. P.; SCHULTZ, S. E. **Teorias da personalidade.** Trad. All Tasks; Priscila Lopes e Livia Koeppel. Revisão técnica Cristina Marques dos Reis. 3. ed., São Paulo, SP: Cengage Learning, 2015.

SCHUTTE, N. S.; LOI, N. Connections between emotional intelligence and workplace flourishing. *Personality and Individual Differences*, v. 66, 132-139, 2014.

SCHWAB, D. P. Construct validity in organization behavior. In: STAW, B. M.; CUMMINGS, L. L (Ed.). **Research in organizational behavior**, Greenwich, CT: JAI Press, v. 2, p. 3-43, 1980.

SELIGMAN, M. E. P. *Learned optimism.* New York: Pocket. Shifren, K., & Hooker, K.

1995. **Stability and change in optimism**: A study among spouse caregivers. *Experimental Aging Research*, 21: 59-76. 1998.

SELIGMAN, M. E. P. **Authentic happiness**: Using the new positive psychology to realize your potential for lasting fulfillment. New York: Free Press, 2002.

SELIGMAN, M. E. P. **Felicidade autêntica**: usando a nova psicologia positiva para a realização permanente. Rio de Janeiro: Objetiva, 2004.

SELIGMAN, M. E. P. **Florescer**: uma nova compreensão sobre a natureza da felicidade e do bem-estar. Tradução: Cristina Paixão Lopes. Rio de Janeiro: Objetiva, 2011.

SELIGMAN, M. E. P. **Flourish**: A visionary new understanding of happiness and wellbeing. New York, NY: Simon and Schuster, 2012.

SELIGMAN, M. E. P.; CSIKSZENTMIHALYI, M. Special issue on happiness, excellence, and optimal human functioning, *American Psychologist*, 55(1), 5–14, 2000.

SELIGMAN, M. E. P.; CSIKSZENTMIHALYI, M. “Positive psychology: An introduction”: Reply. *American Psychologist*, v. 56, n. 1, p. 89–90, 2001.

SILVA, L. C. O. **The importance of achieving what you value: A career goal framework of professional fulfillment**. 143 f. 2015. Tese (Doutorado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações) –Universidade de Brasília, Brasília-DF, 2015.

SILVA, A. J.; CAETANO, A. Validation of the flourishing scale and scale of positive and negative experience in Portugal. *Social Indicator Research*, v. 110, p. 469-478, 2013.

SILVA, R. F.; TANAKA, O. Y. Técnica Delphi: identificando as competências gerais do Médico e do Enfermeiro que atuam em Atenção Primária de Saúde. *Rev. Esc. Enf. USP*, v. 33, n. 3, p.2 07-16, 1999.

SILVA, R.; SCHOLOTTFELDT, C.; ROZENBERG, M.; SANTOS, M. Replicabilidade do Modelo dos Cinco Grandes Fatores em medidas da personalidade. *Mosaico, estudos em psicologia*, v. 1, n. 1, p. 37-49, 2007.

SIQUEIRA, M. M. M. (Org.). **Medidas do comportamento organizacional**: ferramentas de diagnóstico e de gestão. Porto Alegre, Artmed, 2008.

SIQUEIRA; M. M. M.; MARTINS; M. C. F.; SOUZA, W. S. Capital psicológico no trabalho. In.: SIQUEIRA, M, M, M. (Org.). **Novas medidas do comportamento organizacional**. Porto Alegre: Artmed, 2014.

SIRECI, S. G. The construct of content validity. *Soc Indic Res*, 45(1-3):83-117, 1998.

SISTO, F.; OLIVEIRA, A. Traços de personalidade e agressividade: um estudo de evidência de validade. *PSIC- Revista de Psicologia da Vetor Editora*, v. 8, n. 1, p. 89-99, 2007.

SNYDER, C. R.; LOPEZ, S. **Psicologia Positiva**: uma abordagem científica e prática das qualidades humanas. Tradução Roberto Cataldo Costa. Porto Alegre. Artmed, 2009.

SNYDER, C. R.; LOPEZ, S.; TERAMOTO PEDROTTI, J. Wisdom and courage: two universal virtues. In: SNYDER, C. R.; LOPEZ, S.; TERAMOTO, P. **Positive Psychology: The Scientific and Practical Explorations of Human Strengths**. London: Sage, 2014, p. 205-242.

SPREITZER, G. et al. A socially embedded model of thriving at work. **Organization Science**, v. 16, p. 537-549, 2005.

STEGER, M. Creating meaning and purpose at work. In: OADES, L. G.; STEGER, M.; FAVE, A. D. (Ed.). **The Wiley Blackwell Handbook of the Psychology of Positivity and Strengths-Based Approaches at Work**. West Sussex, UK: John Wiley & Sons, 2016. p. 60-81.

STEGER, M. F.; KAWABATA, Y.; SHIMAI, S.; OTAKE, K. The meaningful life in Japan and the United States: Levels and correlates of meaning in life. **Journal of Research in Personality**, v. 42, p. 660-678, 2008.

STEGER, M. F.; DIK, B. J.; DUFFY, R. D. Measuring Meaningful Work: The Work and Meaning Inventory (WAMI). **Journal of Career Assessment**, p. 1-16, 2012.

STONE, A. Measurement of Affective response. In: COHEN, S.; KESSLER, R. C.; GORDON, L. U. (Ed.) **Measuring Stress: A guide for health and social scientists**. New York: Oxford University Press, 1997.

STREINER, D. L.; NORMAN, G.R. **Health measurement scales**. A practical guide to their development and use. 4 ed. New York: Oxford University Press, 2008.

SULEA, C.; BEEK, I. V.; SARBESCU, P.; VIRGA, D.; SCHAUFELI, W. B. Engagement, boredom, and burnout among students: Basic need satisfaction matters more than personality traits. **Learning and Individual Differences**, v. 42, p. 132-138, 2015.

SUTCLIFFE, K. M.; VOGUS, T. J. Organizing for resilience. In: CAMERON, J. E.; DUTTON, R. E.; QUINN (Ed.). **Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline**. San Francisco: Berrett-Koehler, 2003. p. 94-110.

SU, R.; TAY L.; DIENER E. The Development and Validation of the Comprehensive Inventory of Thriving (CIT) and the Brief Inventory of Thriving (BIT). **Applied Psychology: Health and Well-being**, v. 6, n. 3, p. 251-279, 2014.

SWART, J. P. Antecedents and outcome of happiness of managers in the agricultural sector in South Africa. (**Unpublished doctoral thesis**). North-West University, Vanderbijlpark, South Africa, 2012.

TANG, X.; DUAN, W.; WANG, Z.; LIU, T. Psychometric Evaluation of the Simplified Chinese Version of Flourishing Scale. **Research on Social Work Practice**, p. 1-9, 2016. DOI: 10.1177/1049731514557832.

THOMAS, D.; DIENER, E. Memory accuracy in the recall of emotions. **Journal of Personality and Social Psychology**, v. 59, p. 291-297, 1990.

TOLFO, S. R.; PICCININI, V. Sentidos e Significados do Trabalho: Explorando Conceitos, Variáveis e Estudos Empíricos Brasileiros. **Revista Psicologia & Sociedade**, 19, Edição Especial 1: 38-46, 2007.

TONG, K. K.; WANG, Y. Y. **Validation of the flourishing scale and scale of positive and negative experience in a Chinese community sample**. PLoS ONE, v.12, n. 8, 2017.

TOBIN, R. M.; GRAZIANO, W. G.; VANMAN, E. J.; TASSINARY, L. G. Personality, emotional experience and efforts to control emotions. **Journal of Personality and Social Psychology**, v. 79, n. 4, 2000.

TRANFIELD, D.; DENYER, D.; SMART, P. Towards a methodology for developing evidence-informed management knowledge by means of systematic review. **British Journal of Management**, v. 14, p. 207-222, 2003.

ULRICH, D.; ULRICH, W. **Por quê trabalhamos?** Porto Alegre, Bookman, 2011.

VALENTINI, F.; DAMÁSIO, B. F. Variância Média Extraída e Confiabilidade Composta: Indicadores de Precisão. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 32, n. 2, p. 1-7, 2016.

VAN ECK, N. J.; WALTMAN, L. Visualizing bibliometric networks. In: **Measuring scholarly impact**. Springer, Cham, 2014. p. 285-320.

VAZQUEZ, A. C. S.; MAGNAN, E. S.; PACICO, J. C.; HUTZ, C.; SCHAUFELI, W. B. Adaptation and validation of the brazilian version of the Utrecht work engagement scale. **Psico-USF**, v. 20, n. 2, p. 207-217, 2015.

VEENHOVEN, R. Healthy happiness: Effects of happiness on physical health and the consequences for preventive health care. **Journal of Happiness Studies**, v. 9, p. 449-469, 2008.

VERGARA, S. C. **Métodos de pesquisa em administração**. 3ª Ed. São Paulo: Atlas, 2008.

VELTMAN, A. Is meaningful work available to all people?. **Philosophy & Social Criticism**, v. 41, n. 7, p. 725-747, 2015. doi: 10.1177/0191453714556692.

VILAS BOAS, A. A.; MORIN, E. M. Sentido do trabalho e orientação para o trabalho: um estudo em universidades públicas de Minas Gerais e do Quebec. **Revista Gestão Universitária na América Latina – GUAL**. Florianópolis, v. 8, n. 4, p. 117-133, Edição Especial, 2015.

VILLIEUX, A.; SOVET, L.; JUNG, S.; GUILBERT, L. Psychological flourishing: Validation of the French version of the Flourishing Scale and exploration of its relationships with personality traits. **Personality and Individual Differences**, 88:1-5, 2016.

WADLINGER, H. A.; ISAACOWITZ, D. M. Positive mood broadens visual attention to positive stimuli. **Motivation and Emotion**, v. 50, n. 1, p. 89-101, 2006. Doi:10.1007/s11031-006-9021-1

WATSON, D. Positive affectivity: the disposition to experience pleasurable emotional states. In: SNYDER, C. R.; LOPEZ, S. J. **Handbook of positive psychology**. Nova Iorque: Oxford University Press, 2005. p. 106-119

WATSON, D.; CLARK, L. A.; TELLEGEN, A. Development and Validation of Brief Measures of Positive and Negative Affect: The PANAS Scales. **Journal of Personality and Social Psychology**, v. 54, n. 6, p. 1063-1070, 1988.

WHILER, A.; MEURS, J.; MOMM, T; JOHN, J.; BLICKLE, G. Conscientiousness, extraversion, and field sales performance: combining narrow personality, social skills, emotional stability, and nonlinearity. *Personality and Individual differences*, v. 104, p. 291-296, 2017.

WIDIGER, T. Neuroticism. In: LEARY, M.; HOYLE, R. (Ed.). **Handbook of individual differences in social behavior**. New York: The Guilford Press, 2009. p. 129-148.

WIGGINS, J. S. In defense of traits. In: R. HOGAN, J.; JOHNSON, E.; S. BRIGGS. (Ed.). **Handbook of personality psychology**. New York: Academic Press, p. 97-115, 1997.

WILT, J.; REVELLE, W. Extraversion. In.: LEARY, M.; HOYLE, R. (Ed.) **Handbook of individual differences in social behavior**. New York: The Guilford Press., p. 27-45, 2009

WRIGHT, T. A. Positive organizational behavior: An idea whose time has truly come. **Journal of Organizational Behavior**, v. 24, n. 4, p. 437-442, 2003.

WRIGTH, J. T. C.; GIOVINAZZO, R. A. Delphi – uma ferramenta de apoio ao planejamento prospectivo. **Caderno de Pesquisa em Administração**, São Paulo, v. 1, n. 12, p. 54-65, 2000.

WRZESNIEWSKI, A.; DUTTON, J. E.; DEBEBE, G. Interpersonal Sensemaking and the Meaning of Work. **Research in Organizational Behavior**, v. 25, p. 93-135, 2003. ISSN: 0191-3085/doi:10.1016/

XANTHOPOULOU, D.; BAKKER, A. B.; HEUVEN, E.; DEMEROUTI, E.; SCHAUFELI, W. B. Working in the sky: A diary study on work engagement among flight attendants. **Journal of Occupational Health Psychology**, v. 13, p. 345-356, 2008.

XANTHOPOULOU, D.; BAKKER, A. B.; DEMEROUTI, E.; SCHAUFELI, W. B. Reciprocal relationships between job resources, personal resources, and work engagement. **Journal of Vocational Behavior**, v. 74, p. 235-244, 2009.

XANTHOPOULOU, D.; BAKKER, A. B.; DEMEROUTI, E.; SCHAUFELI, W. B. A diary study on the happy worker: How job resources relate to positive emotions and personal resources. **European Journal of Work and Organizational Psychology**, v. 21, n. 4, p. 489-517, 2012.

ZANON, C.; BASTIANELLO, M. R.; PACICO, J. C.; HUTZ, C. S. Desenvolvimento e validação de uma escala de afetos positivos e negativos. **Psico-USF**, Bragança Paulista, v. 18, n. 2, p. 193-202, maio/agosto 2013.

ZELENSKI, J. M.; MURPHY, S. A.; JENKINS, D. A. The happy-productive worker thesis revisited. **Journal of Happiness Studies**, v. 9, p. 521–537, 2008.

ZHENG, H.; CHEN, M. A study on the influence of organizational justice on college teachers' sense of professional achievement. **Educational Sciences: Theory & Practice**, v. 18, n. 5, p. 2283-2294, 2018.

ZUPIC, I.; CATER, T. Bibliometric Methods in Management and Organization. **Organizational Research Methods**, v. 18, n. 3, p. 429–472, 2015.

ZWETSLOOT, G.; POT, F. The business value of health management. **Journal of Business Ethics**, v. 55, p. 115–124, 2004.

## ANEXO A – AUTORIZAÇÃO INSTITUCIONAL

### TERMO DE AUTORIZAÇÃO INSTITUCIONAL

Eu DANIEL PÖTTKER, responsável pela Bruning Tecnometal Ltda declaro que fui informado de forma clara e detalhada em relação aos objetivos e a justificativa da Tese de Doutorado intitulada: A relação entre o florescimento do indivíduo no ambiente de trabalho com os traços de personalidade ponderado pelo perfil dos respondentes. Dessa forma, autorizo a realização da pesquisa na Bruning Tecnometal Ltda de Panambi/RS, bem como autorizo a utilização dos dados coletados para o desenvolvimento da tese de doutorado, apresentação em eventos acadêmicos e/ou publicações em artigos e revistas científicas, desde que preservada a identidade das pessoas envolvidas. Entendo que o departamento de Programa de Pós-Graduação em Administração da UFSM manterá sigilo em relação à identidade dos participantes.

Santa Maria, dia 29 de Outubro de 2019.



---

Responsável pela Bruning



## APÊNDICE A – PROTOCOLO DE PESQUISA

Prezado(a)

Você esta sendo convidado(a) a participar da pesquisa intitulada “O Florescimento do Indivíduo no Ambiente de Trabalho e sua Relação com os Traços de Personalidade, Moderado pelo Perfil dos Respondentes” sob a responsabilidade de Adriane Fabricio, doutoranda do Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal de Santa Maria (PPGA/UFSM) com orientação do prof. Dr. Luis Felipe Dias Lopes e co-orientação do prof. Dr. Wesley Vieira da Silva.

Esta pesquisa será utilizada pela Bruning como ferramenta de gestão.

Ao aceitar participar do estudo, você responderá as perguntas de um questionário que mensura as relações entre o Florescimento do Indivíduo no Ambiente de Trabalho e os Traços de Personalidade moderados pelo perfil dos respondentes.

Sua participação na pesquisa é livre e voluntária. Não haverá qualquer forma de compensação financeira e, também não haverá custos para você. Sua identidade permanecerá em sigilo durante toda a pesquisa, especialmente na publicação dos resultados. Você terá garantias de esclarecimentos antes e durante o desenvolvimento do estudo.

Caso queira entrar em contato por qualquer motivo (dúvidas, curiosidades, criticas...) poderá enviar e-mail para [adrianefabricio@yahoo.com.br](mailto:adrianefabricio@yahoo.com.br) ou contatar no fone/Whats (55) 99938 8001.

Este formulário de pesquisa ficará disponível para responder até dia 27/11/2019.

Atenciosamente!

Doutoranda Me Adriane Fabricio  
Orientador Prof. Dr. Luis Felipe Dias Lopes  
Co-orientador Prof. Dr. Wesley Vieira da Silva

Certificado de Apresentação para Apreciação Ética (CAAE) sob no 92222818.2.0000.5346.

Você concorda em participar da pesquisa voluntariamente?

( ) Sim                      ( ) Não

### PARTE I – Florescimento do Indivíduo no Ambiente de Trabalho

A seguir, encontram-se afirmativas referentes a experiências diversas vividas em relação ao seu trabalho. Por gentileza, leia atentamente cada um dos itens a seguir e responda se experimentou nos últimos meses o que é relatado. Caso nunca tenha vivenciado tal experiência responda “1” (um), em caso afirmativo, indique a frequência (de 2 a 7) que melhor descreveria estas experiências, levando em consideração a descrição abaixo:

Não vivencio	Quase nunca	Às vezes	Regularmente	Frequentemente	Quase sempre	Sempre
1	2	3	4	5	6	7

Nos últimos meses...	1	2	3	4	5	6	7
01. Vivencio mais sentimentos positivos do que negativos	1	2	3	4	5	6	7
02. Sinto orgulho do meu trabalho	1	2	3	4	5	6	7
03. Sinto-me confiante	1	2	3	4	5	6	7

04. Sinto-me alegre	1	2	3	4	5	6	7
05. Sinto-me empolgado	1	2	3	4	5	6	7
06. Sinto-me determinado	1	2	3	4	5	6	7
07. Sinto-me otimista	1	2	3	4	5	6	7
08. Dedico-me de forma espontânea ao meu trabalho	1	2	3	4	5	6	7
09. Entrego-me totalmente, sem perceber o tempo passar	1	2	3	4	5	6	7
10. Sinto-me imerso e envolvido	1	2	3	4	5	6	7
11. Sinto-me motivado	1	2	3	4	5	6	7
12. Sinto-me satisfeito	1	2	3	4	5	6	7
13. Sou persistente/perseverante mesmo quando as coisas não dão certo	1	2	3	4	5	6	7
14. Sinto-me desafiado	1	2	3	4	5	6	7
15. Tenho autonomia para realizar meu trabalho	1	2	3	4	5	6	7
16. Sinto-me energizado e entusiasmado	1	2	3	4	5	6	7
17. Sinto prazer em desenvolver minhas atividades	1	2	3	4	5	6	7
18. Busco engajar o grupo do qual faço parte	1	2	3	4	5	6	7
19. Há ajuda mútua entre eu e meus colegas	1	2	3	4	5	6	7
20. Há suporte qualificado e suficiente por parte do(s) meu(s) superior(es)	1	2	3	4	5	6	7
21. Sou convidado para participar de grupos e equipes	1	2	3	4	5	6	7
22. Há respeito à diversidade	1	2	3	4	5	6	7
23. Sou respeitado pelos meus colegas	1	2	3	4	5	6	7
24. Respeito meus colegas	1	2	3	4	5	6	7
25. Sou respeitado pelo(s) meu(s) superior(es)	1	2	3	4	5	6	7
26. Respeito meu(s) superior(es)	1	2	3	4	5	6	7
27. O relacionamento com meu(s) colega(s) agrega valor à minha vida profissional	1	2	3	4	5	6	7
28. Tenho uma boa comunicação com meu(s) colega(s)	1	2	3	4	5	6	7
29. Gosto de meu(s) colega(s)	1	2	3	4	5	6	7
30. Gosto de meu(s) superior(es)	1	2	3	4	5	6	7
31. Posso confiar em meu(s) colega(s)	1	2	3	4	5	6	7
32. Posso confiar em meu(s) superior(es)	1	2	3	4	5	6	7
33. Sinto que sou importante para as pessoas	1	2	3	4	5	6	7
34. Consigo trocar experiências profissionais em meu grupo	1	2	3	4	5	6	7
35. Encontro sentido nas atividades que realizo	1	2	3	4	5	6	7
36. Sinto/percebo que meu trabalho está alinhado ao meu propósito de vida	1	2	3	4	5	6	7
37. Sinto/percebo que há alinhamento aos meus valores pessoais	1	2	3	4	5	6	7
38. Sinto/percebo que meu(s) colega(s) compartilha(m) de valores que são importantes para mim	1	2	3	4	5	6	7
39. Identifico-me com os princípios e valores da organização	1	2	3	4	5	6	7
40. Identifico-me com meu trabalho	1	2	3	4	5	6	7
41. É parte importante da minha vida	1	2	3	4	5	6	7
42. Meu trabalho me torna uma pessoa melhor	1	2	3	4	5	6	7
43. Consigo pensar e agir de modo claro	1	2	3	4	5	6	7
44. Alcanço resultados relevantes para minha vida pessoal	1	2	3	4	5	6	7
45. Alcanço resultados relevantes para minha vida profissional	1	2	3	4	5	6	7
46. Contribuo de forma positiva para a sociedade	1	2	3	4	5	6	7
47. Sinto que meu trabalho é reconhecido pelo(s) meu(s) colega(s)	1	2	3	4	5	6	7
48. Sinto que meu trabalho é reconhecido pelo(s) meu(s) superior(es)	1	2	3	4	5	6	7
49. Percebo que sou remunerado de forma justa	1	2	3	4	5	6	7
50. Consigo enxergar os resultados	1	2	3	4	5	6	7
51. Sinto-me realizado profissionalmente ao final de um dia de trabalho	1	2	3	4	5	6	7
52. Faço o que realmente gosto de fazer	1	2	3	4	5	6	7
53. Sinto que tenho competência para realizar minhas atividades	1	2	3	4	5	6	7
54. Tenho êxito nas atividades que realizo	1	2	3	4	5	6	7
55. Estou em constante aprendizagem	1	2	3	4	5	6	7

56. Proporciona-me realização financeira	1	2	3	4	5	6	7
57. Contribuí com as metas que estabeleci para minha vida profissional	1	2	3	4	5	6	7

## PARTE II - QUESTIONÁRIO TRAÇOS DE PERSONALIDADE

A seguir encontram-se algumas características que podem ou não lhe dizer respeito. Por favor, escolha um dos números na escala abaixo que melhor expresse sua opinião em relação a você mesmo. Utilize a seguinte escala de resposta:

1	2	3	4	5
Discordo totalmente	Discordo em parte	Nem concordo nem discordo	Concordo em parte	Concordo totalmente

Eu me vejo como alguém que ...	1	2	3	4	5
01. É conversador, comunicativo	1	2	3	4	5
<b>02. Às vezes é frio e distante</b>	1	2	3	4	5
<b>03. Tende a ser crítico com os outros</b>	1	2	3	4	5
04. É minucioso, detalhista no trabalho	1	2	3	4	5
05. É assertivo, não teme expressar o que sente	1	2	3	4	5
06. Insiste até concluir a tarefa ou o trabalho	1	2	3	4	5
07. É depressivo, triste	1	2	3	4	5
08. Gosta de cooperar com os outros	1	2	3	4	5
09. É original, tem sempre novas ideias	1	2	3	4	5
10. É temperamental, muda de humor facilmente	1	2	3	4	5
11. É inventivo, criativo	1	2	3	4	5
<b>12. É reservado</b>	1	2	3	4	5
13. Valoriza o artístico, o estético	1	2	3	4	5
<b>14. É emocionalmente estável, não se altera facilmente</b>	1	2	3	4	5
15. É prestativo e ajuda os outros	1	2	3	4	5
<b>16. É, às vezes, tímido, inibido</b>	1	2	3	4	5
<b>17. Pode ser um tanto descuidado</b>	1	2	3	4	5
18. É amável, tem consideração pelos outros	1	2	3	4	5
<b>19. Tende a ser preguiçoso</b>	1	2	3	4	5
20. Faz as coisas com eficiência	1	2	3	4	5
21. É relaxado, controla bem o estresse	1	2	3	4	5
<b>22. É facilmente distraído</b>	1	2	3	4	5
<b>23. Mantém-se calmo nas situações tensas</b>	1	2	3	4	5
<b>24. Prefere trabalho rotineiro</b>	1	2	3	4	5
25. É curioso sobre muitas coisas diferentes	1	2	3	4	5
26. É sociável, extrovertido	1	2	3	4	5
27. É geralmente confiável	1	2	3	4	5
<b>28. É, às vezes, rude (grosseiro) com os outros</b>	1	2	3	4	5
29. É cheio de energia	1	2	3	4	5
<b>30. Começa discussões, disputas com os outros</b>	1	2	3	4	5
31. É um trabalhador de confiança	1	2	3	4	5
32. Faz planos e os segue a risca	1	2	3	4	5
33. Tem uma imaginação fértil	1	2	3	4	5
34. Fica tenso com frequência	1	2	3	4	5
35. É engenhoso, alguém que gosta de analisar profundamente as coisas	1	2	3	4	5
36. Fica nervoso facilmente	1	2	3	4	5
37. Gera muito entusiasmo	1	2	3	4	5

<b>38. Tende a ser desorganizado</b>	1	2	3	4	5
39. Gosta de refletir, brincar com as ideias	1	2	3	4	5
40. Tem capacidade de perdoar, perdoa fácil	1	2	3	4	5
41. Preocupa-se muito com tudo	1	2	3	4	5
<b>42. Tende a ser quieto, calado</b>	1	2	3	4	5
<b>43. Tem poucos interesses artísticos</b>	1	2	3	4	5
44. É sofisticado em artes, música ou literatura	1	2	3	4	5

### PARTE III – Perfil Sócio Demográfico e Ocupacional

1. Sexo: 1.1 ( ) Feminino 1.2 ( ) Masculino

2. Idade: \_\_\_\_\_ anos completos

3. Estado Civil:

3.1 ( ) Casado(a)/União estável 3.2 ( ) Solteiro(a)

3.3 ( ) Separado(a)/Divorciado(a) 3.4 ( ) Viúvo(a)

4. Número de filhos \_\_\_\_\_

5. Sua Renda Mensal:

5.1 ( ) Até R\$ 1.500,00 5.2 ( ) De R\$ 1.501,00 à R\$ 3.000,00

5.3 ( ) De R\$ 3.001,00 à R\$ 5.000,00 5.4 ( ) De R\$ 5.001,00 à R\$ 7.000,00

5.5 ( ) De R\$ 7.001,00 à R\$ 10.000,00 5.6 ( ) De R\$ 10.001,00 à R\$ 13.000,00

5.7 ( ) Acima de R\$ 13.001,00

6. Escolaridade:

6.1 ( ) Ensino Fundamental Incompleto ou Completo

6.2 ( ) Ensino Médio Incompleto ou Completo

6.3 ( ) Ensino Técnico Incompleto, em Andamento ou Completo

6.4 ( ) Superior Incompleto ou em Andamento

6.5 ( ) Superior Completo

6.6 ( ) Pós-Graduação Incompleta ou Completa (Especialização e/ou MBA)

6.7 ( ) Mestrado

6.8 ( ) Doutorado

7. Qual grupo ocupacional você esta inserido(a) atualmente:

7.1 ( ) Auxiliar 7.2 ( ) Assistente 7.3 ( ) Operador

7.4 ( ) Profissional 7.5 ( ) Técnico 7.6 ( ) Líder

7.7 ( ) Analista 7.8 ( ) Analista Sênior 7.9 ( ) Especialista

7.10 ( ) Supervisor 7.11 ( ) Gerente 7.12 ( ) Diretor

8. Trabalha na Bruning há:

8.1 ( ) De 1 à 3 meses 8.2 ( ) De 4 à 6 meses 8.3 ( ) De 7 meses à 1 ano

8.4 ( ) De 1 à 2 anos 8.5 ( ) De 2 à 3 anos 8.6 ( ) De 3 à 6 anos

8.7 ( ) De 6 à 10 anos 8.8 ( ) De 11 à 20 anos 8.9 ( ) De 21 à 30 anos

8.10 ( ) Mais de 31 anos

9. Possui outra atividade de trabalho remunerada:

9.1 ( ) Não

9.2 ( ) Sim\*

\*Se você respondeu Sim na questão 9, responda:

9.2.a Por que possui outra atividade remunerada?

9.2.b Em média quantas horas semanais trabalha nesta(s) outra(s) atividade(s) de trabalho?

## **APÊNDICE B – Itens Elencados pelos Especialistas na Etapa 1**

### **Emoções Positivas no Trabalho**

1. Mantenho relacionamentos positivos com meus colegas de trabalho, que agregam valor à minha vida
2. Sou reconhecido(a) em meu trabalho por meus colegas
3. Sou reconhecido(a) em meu trabalho por meu(s) superior(es)
4. Recebo orientações adequadas sempre que necessário para desenvolvimento de minhas atividades
5. Faço parte de uma equipe que preza pela gestão participativa e recompensadora
6. Recebo apoio e suporte organizacional suficientes para desempenho das minhas atividades
7. Recebo apoio e suporte de meus colegas
8. Recebo apoio e suporte de meu(s) superior(es)
9. Busco agir e praticar a positividade em todas as minhas ações no ambiente de trabalho
10. Tenho um ambiente de trabalho agradável no qual sinto bem-estar
11. Busco diariamente praticar atos de bondade e generosidade em meu ambiente de trabalho (oferecer ajuda, carona, apoio...)
12. Busco tirar lições e aprendizados de situações que ocorrem diferentes do esperado ou causem frustrações em meu ambiente de trabalho
13. Sinto que sou ouvido(a) por meus colegas
14. Sinto que sou ouvido(a) por meus superiores
15. Sinto-me bem humorado(a) quando estou em meu ambiente de trabalho
16. As atividades de trabalho que realizo fazem sentido para mim
17. Sinto-me alegre desenvolvendo meu trabalho
18. Sinto-me empolgado(a) com meu trabalho
19. Antes de agir, consigo me colocar no lugar das outras pessoas em meu ambiente de trabalho
20. Tenho autocontrole em meu trabalho (foco na solução; não acumulo tarefas; bom senso)

### **Engajamento no Trabalho**

1. Consigo enxergar os resultados do meu trabalho
2. Sinto que meu trabalho esta alinhado ao meu propósito de vida
3. Sinto que sou remunerado(a) de forma justa pelas atividades que desenvolvo
4. Sinto que meus colegas compartilham dos mesmos valores meus
5. Consigo enxergar de forma clara os objetivos, missão e visão da empresa
6. Me identifico com os princípios e valores da empresa
7. Me entrego totalmente às minhas atividades de trabalho ao passo de não perceber o tempo passar
8. Sinto-me energizado(a) e entusiasmado(a) quando estou trabalhando
9. Sinto orgulho de meu trabalho
10. Gosto de ser desafiado(a) pelo trabalho
11. Sinto-me imerso(a) e envolvido(a) em meu trabalho
12. Meu ambiente de trabalho tem clima organizacional positivo, amistoso, alegre e acolhedor
13. Tenho objetivos claros, disciplina e foco em minhas atividades de trabalho

14. Sou persistente/perseverante mesmo quando as coisas não dão certo no trabalho
15. Tenho liberdade para desenvolver minhas atividades de trabalho
16. Me dedico e me entrego de forma espontânea às minhas atividades de trabalho

### **Relacionamentos Positivos no Trabalho**

1. Sinto que há ajuda mútua e suporte entre meus colegas de trabalho
2. Sinto que há ajuda mútua e suporte de meus superiores
3. Sinto que meu trabalho é reconhecido por meus colegas
4. Sinto que meu trabalho é reconhecido por meus superiores
5. Consigo ter uma boa comunicação com meus colegas de trabalho
6. Sou procurado(a) para participar de grupos e equipes
7. Me sinto respeitado(a)
8. Respeito meus colegas de trabalho
9. Em meu ambiente de trabalho há respeito e tolerância à diversidade
10. Não faço julgamento de outras pessoas (colegas, superiores)
11. Sinto meu ambiente de trabalho como extensão do meu lar
12. Sinto afeto por meus colegas de trabalho
13. Sinto afeto por meu(s) superior(es)
14. Em meu trabalho a liderança é exercida por busca da própria equipe e não por determinação do cargo
15. O convívio em meu trabalho me proporciona sentimento de paz e serenidade
16. Sinto que posso confiar em meus colegas de trabalho
17. Sinto que posso confiar em meus superiores
18. Sinto que sou importante em meu grupo de trabalho
19. Consigo trocar experiências e aprendizados em meu grupo de trabalho

### **Significado e Propósito do Trabalho**

1. Sinto-me satisfeito(a) com meu trabalho
2. Me sinto engajado(a) com meu trabalho
3. Vivencio muito mais sentimentos positivos que negativos em meu trabalho
4. Me sinto motivado(a) a realizar minhas atividades de trabalho
5. Sou grato(a) por meu trabalho
6. Sinto que meus valores pessoais são refletidos em meu trabalho
7. Tenho a sensação que meu trabalho me auxilia a cumprir minha missão de vida
8. Consigo pensar, sentir e agir de modo integrado e coerente ao realizar minhas atividades de trabalho
9. Me entrego totalmente durante as atividades, sem me preocupar com o horário de terminar e ir embora
10. Percebo que com meu trabalho posso “chegar a algum lugar”
11. Consigo perceber a importância das tarefas que realizo
12. A partir do meu trabalho alcanço resultados relevantes para minha vida pessoal
13. A partir do meu trabalho alcanço resultados relevantes para minha vida profissional

### **Realização no Trabalho**

1. Tenho sentimento de dever cumprido ao final de um dia de trabalho
2. Sinto-me competente para realizar minhas atividades de trabalho
3. Tenho êxito nas atividades que realizo
4. Me sinto útil ao realizar meu trabalho
5. Estou em constante aprendizagem em meu trabalho
6. Recebo feedback constante e construtivo

7. Recebo feedback e mentoria que permitem meu desenvolvimento de carreira na empresa
8. Me sinto realizado(a) ao final de um dia de trabalho
9. Meu trabalho me torna uma pessoa melhor
10. Acredito que sou um indivíduo que agrega ao meu ambiente de trabalho
11. Ao final de um dia de trabalho, mesmo cansado(a), sinto-me renovado(a)
12. Olho para trás e percebo que o que faço no meu trabalho é relevante
13. Tenho autonomia para desenvolver minhas atividades
14. Em meu trabalho as pessoas me respeitam
15. Sinto que meu trabalho me proporciona enriquecimento financeiro
16. Sinto que meu trabalho me proporciona enriquecimento emocional
17. Quando estou trabalhando não penso, apenas sinto