

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

Thais Ribeiro Lauz

**PERSONALIDADE, ENGAJAMENTO NO TRABALHO E ESPERANÇA
DISPOSICIONAL: ESTUDO COM SERVIDORES DE INSTITUIÇÕES
PÚBLICAS DE ENSINO SUPERIOR**

Santa Maria, RS
2025

Thais Ribeiro Lauz

**PERSONALIDADE, ENGAJAMENTO NO TRABALHO E ESPERANÇA
DISPOSICIONAL: ESTUDO COM SERVIDORES DE INSTITUIÇÕES PÚBLICAS DE
ENSINO SUPERIOR**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia, da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM, RS), como requisito parcial para a obtenção do título de Mestra em Psicologia.

Orientador: Prof. Dr. Silvio José Lemos Vasconcellos
Coorientador: Prof. Dr. Luis Felipe Dias Lopes

Santa Maria, RS
2025

This study was financed in part by the Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - Brasil (CAPES) - Finance Code 001

Lauz, Thais Ribeiro

Lauz, Thais Ribeiro Personalidade, engajamento no trabalho e esperança disposicional: estudo com servidores de instituições públicas de ensino superior / Thais Ribeiro Lauz.- 2025. 186 p.; 30 cm

Orientador: Silvio José Lemos Vasconcellos

Coorientador: Luis Felipe Dias Lopes Lopes

Dissertação (mestrado) - Universidade Federal de Santa Maria, Centro de Ciências Sociais e Humanas, Programa de Pós-Graduação em Psicologia, RS, 2025

1. Engajamento no Trabalho 2. Esperança Disposicional
3. Personalidade 4. Psicologia Positiva I. Vasconcellos,
Silvio José Lemos II. Lopes, Luis Felipe Dias 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.

Declaro, THAIS RIBEIRO LAUZ, para os devidos fins e sob as penas da lei, que a pesquisa constante neste trabalho de conclusão de curso (Dissertação) foi por mim elaborada e que as informações necessárias objeto de consulta em literatura e outras fontes estão devidamente referenciadas. Declaro, ainda, que este trabalho ou parte dele não foi apresentado anteriormente para obtenção de qualquer outro grau acadêmico, estando ciente de que a inveracidade da presente declaração poderá resultar na anulação da titulação pela Universidade, entre outras consequências legais.

Thais Ribeiro Lauz

**PERSONALIDADE, ENGAJAMENTO NO TRABALHO E ESPERANÇA
DISPOSICIONAL: ESTUDO COM SERVIDORES DE INSTITUIÇÕES PÚBLICAS DE
ENSINO SUPERIOR**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia, da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM, RS), como requisito parcial para a obtenção do título de **Mestra em Psicologia**.

Aprovada em 19 de novembro de 2024:

Silvio José Lemos Vasconcellos, Dr. (UFSM)
(Presidente Orientador)

Luis Felipe Dias Lopes, Dr. (UFSM)
(Coorientador)

Joana Conduto Vieira dos Santos, Dra. (UALg)

Vânia Medianeira Flores Costa, Dra. (UFSM)

Santa Maria, RS
2025

AGRADECIMENTOS

A conclusão desta dissertação é fruto de uma caminhada repleta de desafios, aprendizados e, sobretudo, do apoio e incentivo de muitas pessoas. Agradeço, em primeiro lugar, a Deus (YHWH)/Jesus Cristo (Yeshua), meu Pai, meu Amigo de todas as horas, 'Pois dEle, por Ele e para Ele são todas as coisas. A Ele seja a glória eternamente. Amém!' (Romanos 11:36). YHWH, obrigada por me sustentar nos momentos mais difíceis e me guiar com amor, graça, misericórdia, forças, sabedoria e fé. Sei que sem Sua presença em minha vida, esta conquista não teria sido possível, 'Pois por meio dEle foram criadas todas as coisas nos céus e na terra, as visíveis e as invisíveis, sejam tronos, sejam soberanias, quer poderes, quer autoridades; todas as coisas foram criadas por Ele e para Ele. Ele é antes de todas as coisas, e por meio dEle tudo subsiste' (Colossenses 1:16-17).

Agradeço a minha mãe, Marcia Paiva, meu porto seguro, minha rainha guerreira. Seu amor, dedicação e apoio incondicional foram a base que me sustentou até aqui. Obrigada por tudo e por nunca deixar de acreditar em mim. A você, minha eterna gratidão. Agradeço também a minha família, que sempre esteve ao meu lado, oferecendo amor, apoio e incentivo. Amo muito vocês!

Ao amor da minha vida, Ângelo Piccini (in memoriam), que nos deixou precocemente em 2023, a ti dedico essa dissertação. Obrigada por sempre ser e estar, pelo apoio e amor incondicional em todos os momentos que estive ao meu lado. Sempre levarei comigo você e as nossas aventuras, pois 'você é a saudade que eu gosto de ter; só assim sinto você bem perto de mim outra vez' (Roberto Carlos). Também dedico esse estudo a minha tia amada, Petrona Cardoso (in memoriam), que também partiu em 2023. Fostes um exemplo de alegria e verdadeiro amor pela família. Obrigada por todo(s) apoio, amor, sorrisos e momentos alegres e acolhedores, você foi mais do que especial, fostes uma joia rara!

Ao meu orientador, Prof. Dr. Silvio José Lemos Vasconcellos, por toda dedicação e todos os ensinamentos. Suas orientações foram fundamentais para a construção deste trabalho e para o meu crescimento acadêmico. Sou muito grata por todos esses anos fazer parte do grupo de Pesquisa e Avaliação das Alterações da Cognição Social (PAACS), foi uma linda jornada desde a graduação até o mestrado.

Ao meu coorientador, Prof. Dr. Luis Felipe Dias Lopes, que não mediu esforços para me auxiliar, orientar e ensinar. Com certeza, sem você, este trabalho não teria chegado a tal qualidade tão ilustre e exemplar. Obrigado por todo(s) o(s) apoio, incentivo, aprendizados e chimarrões, com certeza és muito mais que um coorientador, és um grande amigo, um paizão

acadêmico para todos nós do GPCET (Grupo de Pesquisa em Comportamento Inovador, Estresse e Trabalho), sempre disposto a nos ouvir e ajudar. És um exemplo de humildade, carisma e Engajamento no Trabalho, sempre com muito Vigor, Dedicção e Absorção, sem falar do vasto conhecimento que nos transmite com paciência. Obrigada por tanto, obrigada por me ensinar o verdadeiro sentido de ser um professor.

À banca examinadora deste trabalho, Profa. Dra. Joana Conduto Vieira dos Santos e Profa. Dra. Vânia Medianeira Flores Costa, pelo carinho, pela leitura atenta, sugestões e contribuições valiosas que enriqueceram este trabalho. Agradeço por aceitarem participar desta atividade, dispondo do seu tempo a fim de contribuir neste trabalho.

Aos amigos e colegas (em especial ao Yanco Finoqueto) que, de diferentes formas, me apoiaram ao longo desse processo, seja com palavras, apoio, orações, abraços, compartilhamento de conhecimento, momentos de descontração ou simplesmente estando presentes. Vocês tornaram essa jornada mais leve!

À CAPES (Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior) pela concessão de bolsa de estudos durante o Mestrado, que possibilitou a minha permanência na Pós-graduação.

Aos professores(as) e funcionários(as) cujo compromisso com o ensino e a pesquisa foi essencial para minha trajetória. Em especial, ao servidor público, Marcelo, da Secretaria Integrada de Pós-graduação do CCSH, que sempre foi muito solícito e paciente em tirar dúvidas de forma muito esclarecedora, obrigada por orientar e clarear essa jornada, mesmo em momentos difíceis e burocráticos. Também estendo os meus agradecimentos a todos servidores, técnico-administrativos em educação (TAE's), de todas as universidades públicas do Rio Grande do Sul, que dispuseram do seu tempo a fim de contribuir e participar deste estudo.

Por fim, mas não menos importante, expresso minha imensa gratidão à Universidade Federal de Santa Maria (UFSM), por me acolher, desafiar e proporcionar crescimento acadêmico e pessoal desde a graduação até o mestrado. Obrigada por me conceder concluir mais uma etapa importante da minha vida. Estudar em uma universidade pública e de qualidade é um privilégio e uma conquista coletiva, fruto do compromisso com a educação, a ciência e a transformação social.

RESUMO

PERSONALIDADE, ENGAJAMENTO NO TRABALHO E ESPERANÇA DISPOSICIONAL: ESTUDO COM SERVIDORES DE INSTITUIÇÕES PÚBLICAS DE ENSINO SUPERIOR

AUTORA: Thais Ribeiro Lauz
ORIENTADOR: Silvio José Lemos Vasconcellos
COORIENTADOR: Luis Felipe Dias Lopes

O presente estudo examinou as possíveis relações entre os Cinco Fatores da Personalidade, o Engajamento no Trabalho e a Esperança Disposicional com 474 servidores públicos, mais especificamente técnicos-administrativos em educação (TAE's), de universidades públicas do Rio Grande do Sul. Uma pesquisa não experimental, de caráter quantitativo, foi realizada, juntamente a um desenho transversal. A pesquisa foi de caráter exploratório, tendo a estratégia de levantamento do tipo Websurvey. A coleta de dados foi feita de maneira online. Além disso, foram utilizados: o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE); um questionário sociodemográfico; a Escala Reduzida de Cinco Grandes Fatores da Personalidade (ER5FP.2); a Escala de Engajamento no Trabalho (UWES-17), versão brasileira; e a Escala de Esperança Disposicional. Para a análise dos dados, foram utilizadas as técnicas de Escore T e Modelagem de Equações Estruturais. Os resultados demonstraram que a Amabilidade e a Conscienciosidade são traços de personalidade predominantes, refletindo uma predisposição dos servidores para relações interpessoais positivas e alto nível de responsabilidade no trabalho. A Esperança Disposicional mostrou-se um fator relevante para o Engajamento no Trabalho, especialmente nas dimensões de Vigor e Dedicção. Esses achados reforçam a importância de desenvolver intervenções organizacionais que promovam o bem-estar e fortaleçam o engajamento e a esperança dos servidores, visando a melhora do desempenho e a satisfação no setor público. Assim, a compreensão dessas variáveis pode contribuir para a implementação de políticas públicas mais eficazes e ambientes de trabalho mais saudáveis e produtivos.

Palavras-chave: Engajamento no Trabalho. Esperança Disposicional. Personalidade. Psicologia Positiva.

ABSTRACT

PERSONALITY, WORK ENGAGEMENT AND DISPOSITIONAL HOPE: A STUDY WITH PUBLIC EMPLOYEES FROM PUBLIC INSTITUTIONS OF HIGHER EDUCATION

AUTHOR: Thais Ribeiro Lauz
ADVISOR: Silvio José Lemos Vasconcellos
COADVISOR: Luis Felipe Dias Lopes

The present study examined the possible relations between the Big Five Personality Traits, Work Engagement, and Dispositional Hope with 474 public servants, specifically administrative technicians in education (TAE's), at public universities in Rio Grande do Sul. A non-experimental, quantitative study was conducted with a cross-sectional design. The research was exploratory, employing a Websurvey-based data collection strategy. The data were collected online. Additionally, the following instruments were used: the Informed Consent Form (ICF); a sociodemographic questionnaire; the short version of the Big Five Personality Scale (ER5FP.2); the Work Engagement Scale (UWES-17), Brazilian version; and the Dispositional Hope Scale. For data analysis, T-score techniques and Structural Equation Modeling were applied. The results demonstrated that Agreeableness and Conscientiousness are predominant personality traits, which reflect public servants' predisposition toward positive interpersonal relationships and high level of responsibility at work. Dispositional Hope was shown to be a relevant factor for Work Engagement, particularly in the Vigor and Dedication dimensions. These findings reinforce the importance of developing organizational interventions that promote well-being and strengthen the engagement and hope of public servants, aiming to improve performance and satisfaction in public sector. Thus, understanding these variables can contribute to the implementation of more effective public policies and healthier, more productive work environments.

Keywords: Work Engagement. Dispositional Hope. Personality. Positive Psychology.

LISTA DE FIGURAS

FIGURA 1 – Classificação dos fatores de personalidade.....	64
FIGURA 2 – Classificação do Engajamento no Trabalho.....	69
FIGURA 3 – Classificação da Esperança Disposicional.....	74
FIGURA 4 – Modelos estruturais comparativos entre Esperança Disposicional e os Cinco Fatores da Personalidade.....	77
FIGURA 5 – Modelo estrutural comparativo final entre Esperança Disposicional e os Cinco Fatores da Personalidade.....	86
FIGURA 6 – Modelo estrutural inicial entre Engajamento no Trabalho e Esperança Disposicional.....	93
FIGURA 7 – Modelo estrutural final entre Engajamento no Trabalho e Esperança Disposicional.....	97
FIGURA 8 – Modelo de caminho inicial entre os Cinco Fatores da Personalidade e o Engajamento no Trabalho.....	101
FIGURA 9 – Modelo estrutural final entre os Cinco Fatores da Personalidade e o Engajamento no Trabalho.....	106
FIGURA 10 – Modelo proposto e suas hipóteses entre os Cinco Fatores da Personalidade, o Engajamento no Trabalho e a Esperança Disposicional.....	115
FIGURA 11 – Modelo estrutural final entre os Cinco Fatores da Personalidade, o Engajamento no Trabalho e a Esperança Disposicional.....	122

LISTA DE QUADROS

QUADRO 1 – Descrição dos extremos dos Cinco Grandes Fatores da Personalidade.....	22
QUADRO 2 – Representação dos instrumentos da coleta de dados.....	46
QUADRO 3 – Resumo metodológico do estudo.....	55

LISTA DE TABELAS

TABELA 1 – Critérios de avaliação do Modelo de Mensuração.....	49
TABELA 2 – Critérios para análise da Validade Discriminante do modelo.....	51
TABELA 3 – Critérios para avaliação do modelo estrutural.....	53
TABELA 4 – Caracterização do perfil dos pesquisados (n = 474).....	57
TABELA 5 – Caracterização das atividades dos pesquisados (n = 474).....	58
TABELA 6 – Nível de proximidade (associação) entre o seu último curso realizado (Ensino Médio ou Graduação ou Pós-doutorado) e o conjunto das tarefas que realiza na Universidade? (n = 474).....	59
TABELA 7 – Realização no trabalho (n = 474).....	59
TABELA 8 – Cruzamento entre gostar e mudar (n = 474).....	60
TABELA 9 – Indicadores de fatores de personalidade.....	61
TABELA 10 – Classificação dos fatores de personalidade (escore T).....	63
TABELA 11 – Dimensões / Indicadores de Engajamento no trabalho.....	66
TABELA 12 – Indicadores de Esperança Disposicional.....	72
TABELA 13 – Alfa de Cronbach, confiabilidade composta e variância média extraída da Esperança Disposicional e os Cinco Fatores da Personalidade.....	81
TABELA 14 – Cargas fatoriais cruzadas de Esperança Disposicional e os Cinco Fatores da Personalidade.....	82
TABELA 15 – Critérios FL e HTMT entre Esperança Disposicional e os Cinco Fatores da Personalidade.....	83
TABELA 16 – Análise da colinearidade, coeficiente de explicação e relevância preditiva entre Esperança Disposicional e os Cinco Fatores da Personalidade.....	84
TABELA 17 – Avaliação das hipóteses dos modelos 1 e 2 entre Esperança Disposicional e os Cinco Fatores da Personalidade.....	85
TABELA 18 – Carga Fatorial, Alfa de Cronbach, confiabilidade composta e variância média extraída do Engajamento no Trabalho e da Esperança Disposicional.....	94
TABELA 19 – Critérios FL e HTMT entre Engajamento no Trabalho e Esperança Disposicional.....	95
TABELA 20 – Análise da colinearidade, coeficiente de explicação e relevância preditiva entre Engajamento no Trabalho e da Esperança Disposicional.....	96
TABELA 21 – Hipóteses propostas e suas significâncias entre Engajamento no Trabalho e Esperança Disposicional.....	96

TABELA 22 – Carga Fatorial, Alfa de Cronbach, confiabilidade composta e variância média extraída dos Cinco Fatores da Personalidade e do Engajamento no Trabalho.....	102
TABELA 23 – Critérios FL e HTMT entre os Cinco Fatores da Personalidade e o Engajamento no Trabalho.....	103
TABELA 24 – Análise da colinearidade, coeficiente de explicação e relevância preditiva entre os Cinco Fatores da Personalidade e o Engajamento no Trabalho.....	104
TABELA 25 – Hipóteses e significâncias entre os Cinco Fatores da Personalidade e o Engajamento no Trabalho.....	105
TABELA 26 – Alfa de Cronbach, confiabilidade composta e variância média extraída dos Cinco Fatores da Personalidade, do Engajamento no Trabalho e da Esperança Disposicional.....	116
TABELA 27 – Cargas fatoriais cruzadas extraídas dos Cinco Fatores da Personalidade, do Engajamento no Trabalho e da Esperança Disposicional.....	117
TABELA 28 – Critérios FL e HTMT entre os Cinco Fatores da Personalidade, o Engajamento no Trabalho e a Esperança Disposicional.....	119
TABELA 29 – Análise da multicolinearidade, coeficiente de Explicação e Relevância preditiva entre os Cinco Fatores da Personalidade, o Engajamento no Trabalho e a Esperança Disposicional.....	120
TABELA 30 – Hipóteses propostas e suas moderações entre os Cinco Fatores da Personalidade, o Engajamento no Trabalho e a Esperança Disposicional.....	121

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	15
1.1	OBJETIVOS	16
1.1.1	Objetivo geral	16
1.1.2	Objetivos específicos	16
1.2	JUSTIFICATIVA	17
2	REFERENCIAL TEÓRICO	20
2.1	TEORIA DOS CINCO GRANDES FATORES DA PERSONALIDADE.....	20
2.2	PSICOLOGIA POSITIVA.....	24
2.3	ENGAJAMENTO NO TRABALHO	30
2.4	ESPERANÇA DISPOSICIONAL	33
2.5	PERSONALIDADE, ENGAJAMENTO NO TRABALHO E ESPERANÇA	35
2.6	CONTEXTO DOS SERVIDORES PÚBLICOS TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO (TAE's).....	37
3	MATERIAIS E MÉTODOS	43
3.1	CARACTERIZAÇÃO E DELINEAMENTO DA PESQUISA	43
3.2	PÚBLICO ALVO E CÁLCULO AMOSTRAL.....	44
3.3	QUESTÕES DE PESQUISA.....	45
3.4	INSTRUMENTOS DE COLETA DE DADOS	45
3.5	COLETA DE DADOS.....	47
3.6	TÉCNICAS DE ANÁLISE DOS DADOS.....	47
3.6.1	Escore T.....	47
3.6.2	Modelagem de Equações Estruturais.....	49
3.7	ASPECTOS ÉTICOS.....	55
3.7.1	Riscos do Estudo	56
3.7.2	Benefícios do Estudo	56
3.8	RESUMO METODOLÓGICO DO ESTUDO	56
4	ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS.....	58
4.1	DADOS SOCIODEMOGRÁFICOS E OCUPACIONAIS	58
4.2	ANÁLISES DAS ESCALAS / DIMENSÕES	62
4.2.1	Escala Reduzida de Cinco Grandes Fatores de Personalidade	62
4.2.2	Escala <i>Utrecht</i> de Engajamento no Trabalho	67
4.2.3	Escala de Esperança Disposicional	73

4.3	MODELAGEM 1 – MODELAGEM COMPARATIVA ENTRE DIMENSÕES PREDITORAS (FATORES DE PERSONALIDADE) (MODELO 1) E VARIÁVEL PREDITORA (ESPERANÇA DISPOSICIONAL) (MODELO 2)	77
4.3.1	Contextualização	78
4.3.2	Análise do modelo estrutural proposto	81
4.3.3	Análise da consistência interna e validade convergente das dimensões	82
4.3.4	Análise da validade discriminante	82
4.3.5	Análise dos modelos de mensuração	84
4.3.6	Avaliação das hipóteses	86
4.3.7	Discussão das hipóteses no contexto dos TAE's	87
4.4	MODELAGEM 2 – ENGAJAMENTO NO TRABALHO COMO PREDITORA DA ESPERANÇA DISPOSICIONAL	92
4.4.1	Análise do modelo estrutural proposto	94
4.4.2	Análise da consistência interna e validade convergente das dimensões	94
4.4.3	Critérios Fornel-Larcker e HTMT	96
4.4.4	Análise dos modelos de mensuração	96
4.4.5	Avaliação das hipóteses	97
4.5	MODELAGEM 3 – FATORES DE PERSONALIDADE PREDITORES DO ENGAJAMENTO NO TRABALHO	101
4.5.1	Análise da consistência interna e validade convergente das dimensões	103
4.5.2	Critérios Fornel-Larcker e HTMT	104
4.5.3	Análise dos modelos de mensuração	105
4.5.4	Avaliação das hipóteses	106
4.5.5	Discussão das hipóteses no contexto dos TAE's	107
4.6	MODELO 4 – DIMENSÕES DE ENGAJAMENTO COMO MEDIADORAS DA RELAÇÃO ENTRE OS FATORES DE PERSONALIDADE E A ESPERANÇA DISPOSICIONAL	113
4.6.1	Análise dos ajustes do modelo proposto	116
4.6.2	Análise da consistência interna e validade convergente	117
4.6.4	Avaliação do modelo estrutural	120
4.6.5	Avaliação das hipóteses e mediações	121
4.6.6	Discussão das hipóteses no contexto dos TAE's	123
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	133
	REFERÊNCIAS	137
	APÊNDICE	171
	APÊNDICE A - AUTORIZAÇÃO INSTITUCIONAL	171
	APÊNDICE B - TERMO DE CONFIDENCIALIDADE	172

APÊNDICE C - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)	173
APÊNDICE D - QUESTIONÁRIO SÓCIO DEMOGRÁFICO E SÓCIO PROFISSIONAL	176
ANEXO	179
ANEXO A - ESCALA REDUZIDA DE CINCO GRANDES FATORES DE PERSONALIDADE (ER5FP.2)	179
ANEXO B - ESCALA DE ENGAJAMENTO NO TRABALHO (UWES-17)	182
ANEXO C - ESCALA DE ESPERANÇA DISPOSICIONAL	184

1 INTRODUÇÃO

Estudos mostram que a personalidade, através do modelo dos Cinco Grandes Fatores (Extroversão, Abertura à Experiência, Amabilidade, Conscienciosidade e Neuroticismo), desempenha um papel significativo na forma como os indivíduos comportam-se no ambiente de trabalho (DAMAYANTI et al., 2023; GIANNOUKOU, 2023; NARAYANASAMI; JOSEPH; PARAYITAM, 2023). Os traços de personalidade podem interferir tanto nos padrões comportamentais e emocionais dos trabalhadores, bem como em fatores de desempenho, bem-estar, saúde mental e lidar com os colegas e o público (LI, 2023; GIANNOUKOU, 2023). Esses, dentre outros fatores, estão sendo foco de estudo da Psicologia Positiva (ANGELINI, 2023; TOPINO et al., 2021).

A Psicologia Positiva consiste no estudo científico e de boas práticas para melhorar o desempenho e a sensação de bem-estar pessoal, a partir da construção e aperfeiçoamento de qualidades. Sua atuação tem como foco a promoção de saúde mental, otimismo, satisfação e adesão de comportamentos saudáveis (HEINTZELMAN; KUSHLEV; DIENER, 2022; KACZMAREK, 2022).

Além disso, a Psicologia Positiva foi pioneira ao realizar estudos sobre Engajamento no Trabalho, a qual teve sua primeira definição por Kahn em 1990, e desde então, vem ganhando força ao ser foco em diferentes pesquisas (AHMAD; OMAR, 2015; BAKAR; COOKE; MUENJOHN, 2018; KAHN, 1990). O Engajamento no Trabalho é definido como um sentimento agradável que auxilia o sujeito a ser produtivo. Por meio dele os trabalhadores sentem prazer em suas atividades (CLACK, 2021).

Uma das áreas também estudadas dentro da Psicologia Positiva é a Esperança Disposicional. Segundo Snyder et al. (1991), a Esperança Disposicional consiste em aspectos motivacionais (*agency*) e de planejamento de rotas (*pathways*) rumo a um objetivo. Conforme Boniwell e Tunariu (2019), a esperança envolve cognições voltadas ao futuro, com foco na obtenção de um objetivo e na motivação do sujeito para perseguir e planejar estratégias, a fim de obter metas. Na área do trabalho, a esperança relaciona-se, positivamente, a um conjunto de processos de motivação, expectativa, autoestima, emoções positivas e autocontrole (DENIZ et al., 2023).

Com base no exposto, percebe-se que fatores da personalidade, da Esperança Disposicional e do Engajamento no Trabalho são aspectos que influenciam no mundo do trabalho. O presente estudo trata a seguinte questão no contexto do setor público brasileiro: A personalidade influencia nos fatores de Engajamento no Trabalho e Esperança Disposicional?

As respostas para essa questão são importantes para o desenvolvimento de políticas que visam aumentar o engajamento e a esperança no trabalho do setor público, o que resulta em melhores serviços e políticas. Isso deve-se ao fato de que intervenções em ambientes de trabalho, particularmente aquelas que concentram-se na gestão de pessoas, visam melhorar o desempenho, a saúde e o bem-estar dos trabalhadores (OYEDELE; ANDAH; ROMANUS, 2023).

Servidores públicos técnicos administrativos em educação (TAE's) desempenham um papel essencial no funcionamento das instituições de ensino, garantindo suporte administrativo, técnico e operacional para que as atividades acadêmicas possam ser realizadas de maneira eficiente (FARIAS, 2021; TESSARINI; SALTORATO, 2021). Os TAE's atuam em diversas áreas como saúde, educação, infraestrutura, segurança e políticas pública. No entanto, o contexto atual desse setor é marcado por diversos desafios e transformações que impactam diretamente a forma como esses profissionais exercem suas funções (FARIAS, 2021; TESSARINI; SALTORATO, 2021).

O presente estudo busca ampliar a compreensão e as necessidades organizacionais sobre a personalidade, o Engajamento no Trabalho e a Esperança Disposicional no contexto do setor de servidores de instituições públicas de ensino superior no Brasil, mais especificamente, Técnicos-administrativos em Educação (TAE's). Entender essas relações é crucial para o desenvolvimento de intervenções eficazes que promovam o bem-estar e a motivação destes servidores.

1.1 OBJETIVOS

1.1.1 Objetivo geral

Investigar possíveis relações entre os Cinco Fatores da Personalidade, o Engajamento no Trabalho e a Esperança Disposicional, em servidores públicos, técnicos-administrativos em educação (TAE's), de universidades públicas do Rio Grande do Sul.

1.1.2 Objetivos específicos

Com o propósito de alcançar o objetivo geral e complementá-lo a partir de suas consecutivas etapas, foram definidos os seguintes objetivos específicos:

- Comparar o modelo de predição dos Cinco Fatores da Personalidade com a Esperança Disposicional dos TAE's (modelo 1);

- Comparar o modelo de predição do Engajamento no Trabalho com a Esperança Disposicional dos TAE's (modelo 2);
- Comparar o modelo de predição dos Cinco Fatores da Personalidade com o Engajamento no Trabalho dos TAE's (modelo 3);
- Avaliar o Engajamento no Trabalho como variável mediadora da relação entre os Cinco Fatores da Personalidade e a Esperança Disposicional dos TAE's (modelo 4);
- Contribuir com informações comportamentais para auxiliar no desenvolvimento de intervenções e políticas que visam a promoção da gestão do Engajamento no Trabalho e da Esperança Disposicional no contexto público.

1.2 JUSTIFICATIVA

O Engajamento no Trabalho tem sido alvo de interesse em diferentes pesquisas como de Bonaiuto et al. (2022), Borst et al. (2019), Camões et al. (2023), Romero, Jiménez e Solís (2023), e Santos et al. (2019). Esse fator associou-se a aspectos como desempenho, motivação, otimismo e satisfação. Esses recursos auxiliam os indivíduos a manter uma atitude positiva em relação ao trabalho, o que resulta em maior engajamento, e, conseqüentemente, maior produtividade e desempenho no trabalho. Estudos discutem como o engajamento pode ser impulsionado por políticas de recursos humanos que promovam um ambiente de trabalho saudável e motivado, e como o engajamento é fundamental para o desempenho organizacional. (BONAIUTO et al. 2022; BORST et al. 2019; CAMÕES et al. 2023; ROMERO; JIMÉNEZ; SOLÍS, 2023; SANTOS et al. 2019).

Segundo Obregon et al. (2021), TAE's com maiores níveis de Engajamento no Trabalho, demonstram maiores coeficientes de impacto negativo na incidência da Síndrome de Burnout, revelando nos quantis superiores os maiores graus de relação oposta entre os construtos analisados. Assim, quanto maior o Engajamento no Trabalho, menor será a incidência do indivíduo desenvolver a Síndrome de Burnout.

Pesquisas apontam que indivíduos com altos níveis de Esperança Disposicional tendem a planejar suas metas de forma mais eficaz e a lidar melhor com obstáculos ao longo de suas trajetórias profissionais. Além disso, uma atitude esperançosa em relação ao futuro tem seus efeitos em termos de melhorar a saúde, a qualidade de vida e o desempenho individual (BELLAMKONDA; PATTUSAMY, 2022; BOJMEL; HAI; MARGALIT, 2023; KRAFFT; GUSE; MAREE; 2020).

A Esperança Disposicional é considerada preditora do Engajamento no Trabalho e está relacionada à dimensão da absorção que se apresenta no estado de fluxo (flow) ao realizar o trabalho com prazer (OUWENEEL et al., 2012). Já outras pesquisas descrevem a esperança como um traço da personalidade, correlacionada positivamente à Extroversão e negativamente ao Neuroticismo, à partir do Modelo dos Cinco Fatores da Personalidade (DAY et al., 2010; HUTZ et al., 2014).

No estudo de Li et al. (2023), com 1887 professores chineses, mostrou resultados significativos nas relações entre os traços da personalidade como a Abertura à Experiência, a Amabilidade e a Conscienciosidade estão positivamente associados ao Engajamento e à Satisfação no Trabalho de professores, enquanto o Neuroticismo reverteu os padrões preditivos. Este estudo tem implicações práticas para professores, pois aqueles que apresentam um alto nível de Neuroticismo, que foi considerado crítico no Engajamento e na Satisfação no Trabalho, é importante que recebam um suporte suficiente, especialmente quando esses professores encontrarem desafios e obstáculos. Caso contrário, eles podem adotar um estilo de ensino negativo, como se desligar do trabalho e experimentar baixa satisfação (LI et al., 2023).

Em um estudo de Carbone et al. (2024), com uma amostra de 228 jovens adultos e 161 adultos mais velhos, demonstraram que traços de personalidade, como Abertura à Experiência, Extroversão e Estabilidade Emocional, foram positivamente associados com maior Esperança e Otimismo. Já pessoas com traços de personalidade de Extroversão demonstraram maior capacidade de Regulação Emocional, o que contribuiu para níveis mais elevados de Otimismo e Esperança (CARBONE et al. 2024).

Com base no exposto, percebe-se que aspectos da personalidade, do Engajamento no Trabalho e da Esperança Disposicional relacionam-se e interferem no mundo do trabalho. É sob tal ótica que a proposta de estudo encontra-se justificada no fato de haver necessidade de explorar mais pesquisas sobre essas temáticas e como elas estão relacionadas, para a ampliação e compreensão de recursos e necessidades organizacionais no contexto do setor público brasileiro. Pois, por meio da exploração e da compreensão dos resultados, é possível planejar ações coletivas que possam beneficiar tanto os setores públicos como os trabalhadores, propiciando melhorias nas condições de serviços, em políticas públicas, na saúde e no bem-estar.

Como justificativa pessoal para a realização da pesquisa, salienta-se o interesse da autora, despertado durante a trajetória acadêmica, em temas relacionados à influência da personalidade em diferentes contextos. Além disso, no decorrer de um estágio na graduação, a autora teve contato diário com TAE's, o que propiciou a entender e perceber o papel fundamental desses

servidores na universidade, bem como os desafios enfrentados pelos mesmos. Essa experiência despertou na autora o interesse em realizar a pesquisa com uma amostra composta por TAE's.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

No presente capítulo, discorre-se acerca dos principais conceitos teóricos que fundamentam a investigação proposta. Com o intuito de contextualizar a proposta desse estudo em bases sólidas, apresentar-se-á, neste capítulo, a literatura científica estruturada nas seguintes seções: Teoria dos Cinco Grandes Fatores da Personalidade; Psicologia Positiva; Engajamento no Trabalho; e Esperança Disposicional.

2.1 TEORIA DOS CINCO GRANDES FATORES DA PERSONALIDADE

Conforme McCrae (2020), Pires et al. (2023) e Yu et al. (2021), a personalidade é uma organização dinâmica das pessoas, formada por sistemas psicofísicos que criam padrões comportamentais característicos dos indivíduos. Através disso, formam-se pensamentos, sentimentos e sistemas de interesse, refletindo uma forma representativa da personificação da identidade da pessoa. Ou seja, a personalidade é o conjunto de padrões e características, internas e externas, relativamente duradouras, estáveis e previsíveis, composta por pensamentos, ações e comportamentos (MCCRAE, 2020; PIRES et al., 2023; YU et al., 2021).

A personalidade é um conjunto de processos cognitivos automáticos que levam a pessoa a reagir de um jeito específico, considerando os diferentes contextos em que se encontra. Esses contextos formam o jeito único de ser e agir de cada pessoa, ou seja, depende da maneira que cada um vivenciará esses ambientes no decorrer do desenvolvimento humano. A personalidade é uma combinação de elementos biológicos e ambientais que estão interligados, e pode ser moldada pela genética e por fatores ambientais (MCCRAE, 2020; PIRES et al., 2023; YU et al., 2021).

Historicamente, segundo John, Angleitner e Ostendorf (1988), na década de 1930, McDougall foi um dos pioneiros no estudo da personalidade, ele analisou cinco fatores independentes que foram denominados intelecto, caráter, temperamento, disposição e humor. Na mesma década, Klages analisou a linguagem com o intuito de entender a personalidade. Isso acabou corroborando a Baumgarten analisar termos utilizados para descrever traços de personalidade.

De acordo com McGrath (s.d.), Baumgarten inspirou Gordon Allport a estudar a personalidade a partir de uma perspectiva psicométrica, buscando identificar traços de personalidade e os arranjos particulares de traços dos quais os sujeitos são constituídos. A Teoria do Traço, assim chamada essa busca pela compreensão da personalidade a partir dos traços, é uma das grandes contribuições de Allport ao estudo da personalidade. Posteriormente,

a partir da década de 1940, seu aluno, Raymond Cattell, propôs a noção de contínuo para o conceito de traço de Allport, ou seja, ao invés de possuir ou não determinada característica, seria mais interessante identificar o quanto determinado traço cada indivíduo possui. Cattell ainda propôs 16 fatores de personalidade, ao realizar análises fatoriais nas listas de Allport, o que culminou na criação do instrumento “*Sixteen Personality Factor Questionnaire*”.

Outro pesquisador importante no estudo da personalidade foi Hans Eysenck que, posteriormente a Cattell, mais uma vez utilizou a análise fatorial para identificar fatores de segunda ordem a partir da lista de 16 fatores primários e 8 fatores de segunda ordem, desenvolvendo o chamado Modelo PEN (Psicocitismo, Extroversão e Neuroticismo). Allport, Cattell e Eysenck foram essenciais para o desenvolvimento do estudo da personalidade a partir de modelos estatísticos e psicométricos (McGRATH, s.d.).

Na década de 1950, o estudo de Tupes e Christal (1992) criou o 16-PF de Cattell e dois conjuntos de dados do estudo de Fiske (1949). Esse estudo concluiu que cinco fatores é o melhor modelo possível. O trabalho de Tupes e Christal foi publicado como um relatório para a Força Aérea Americana e permaneceu desconhecido por anos. Porém, na década de 1960, houve algumas replicações de estudo do modelo dos cinco fatores, como, por exemplo, o de Norman (1963) e o de Wiggins, Blackburn e Hackman (1969). Esses e outros estudos culminaram ao atual modelo dos Cinco Grandes Fatores, modelo alcançado através da utilização de análise fatorial com grande número de dados.

Já no Brasil, Hutz et al. (1998) desenvolveram marcadores para a avaliação da personalidade no Modelo dos Cinco Grandes Fatores para uso no Brasil. Esse estudo contou com 976 estudantes de universidades da região sul do Brasil. As análises fatoriais demonstraram que a solução de cinco fatores é apropriada e que correspondem aos descritos na literatura.

A Teoria do Traço refere-se a padrões de como as pessoas pensam, sentem e se comportam. Ela consiste em resumir, explicar e prever como os indivíduos se diferem uns dos outros baseada em fatores hereditários e ambientais. Os traços de personalidade são autênticos e estão presentes nos indivíduos. Não são conceitos teóricos ou rótulos elaborados para elucidar condutas. Pois, ao analisar o comportamento ao longo do tempo, é possível perceber padrões nas respostas de indivíduos expostos ao mesmo estímulo ou a um estímulo parecido (McGRATH, s.d.).

O Modelo dos Cinco Grandes Fatores da Personalidade é constituído pelos fatores de: Extroversão; Amabilidade; Conscienciosidade; Neuroticismo; e Abertura à Experiência. Segundo McCrae (2020), Pires et al. (2023) e Yu et al. (2021), o fator de Extroversão é um tipo de domínio social caracterizado por indivíduos que tendem a apresentar facilidade para

socializar e interagir com outras pessoas, de expor suas ideias em público e fazer novas amizades. Além disso, são considerados falantes e otimistas, e possuem alta motivação e afeto positivo.

A Amabilidade indica a qualidade das relações interpessoais na interação de uma pessoa com outra. Além disso, indica a facilidade que uma pessoa tem de construir relações agradáveis, harmoniosas, altruístas, carinhosas, generosas e amistosas (McCRAE, 2020; PIRES et al., 2023; WILMOT; ONES, 2022; YU et al., 2021).

A Conscienciosidade é caracterizada por pessoas focadas em suas metas, seguidoras de normas, que buscam ter controle sobre seus impulsos. Pessoas com Conscienciosidade acentuada tendem a ser organizadas, autodisciplinadas, persistentes, realizadoras, empreendedoras e voltadas para implementar ações que contribuam para o cumprimento de seus objetivos de vida (McCRAE, 2020; PIRES et al., 2023; SASSENBERG et al., 2023; YU et al., 2021).

O Neuroticismo refere-se a um traço de personalidade presente em pessoas que vivenciam os estados emocionais de forma negativa. Estão mais suscetíveis a apresentar sentimentos como ansiedade, irritabilidade, preocupação, insegurança, angústia e depressão. Além disso, respondem aos eventos estressores de forma pouco pró-ativa (MADER et al., 2023; McCRAE, 2020; PIRES et al., 2023; YU et al., 2021).

Abertura à Experiência mostra a facilidade que uma pessoa tem para vivenciar novos ambientes, receber novos conhecimentos de forma positiva, e ter ideias inovadoras e originais. Refere-se a indivíduos curiosos, mais liberais, flexíveis, criativos e intelectuais (McCRAE, 2020; PIRES et al., 2023; RAYA et al., 2023; YU et al., 2021).

A seguir, no Quadro 1, apresenta-se os extremos típicos de cada fator do Modelo dos Cinco Grandes Fatores da Personalidade:

Quadro 1 – Descrição dos extremos dos Cinco Grandes Fatores da Personalidade

(continua)

Neuroticismo	
Instável Emocionalmente	Estável Emocionalmente
Costuma sentir emoções negativas como ansiedade, irritação, humor depressivo ou tristeza. Reage emocionalmente a situações que não costumam afetar a maioria das pessoas, e suas reações tendem a ser mais intensas que o habitual. Enxerga situações comuns ou pequenas frustrações como ameaçadoras. A dificuldade em controlar as emoções pode	É menos suscetível a aborrecimentos e reage com menor intensidade emocional. Geralmente mantém a calma, tem equilíbrio emocional e não é dominado por sentimentos negativos frequentes. No entanto, o fato de não sentir emoções negativas com frequência não implica que sinta muitas emoções positivas, estas estão mais relacionadas à extroversão.

Quadro 1 – Descrição dos extremos dos Cinco Grandes Fatores da Personalidade

(conclusão)

comprometer sua clareza de pensamento, tomada de decisão e lidar com o estresse.	
Extroversão	
Extrovertido	Introvertido
Apresenta muita energia e dinamismo. Tem tendência a buscar estímulos e a companhia de pessoas. Está voltado para o mundo exterior e gosta de socializar. Costuma ser animado, expressivo, ativo e frequentemente sente emoções positivas. Participa intensamente de grupos, fala bastante e tende a se destacar.	Não demonstra a mesma vivacidade ou nível de atividade dos extrovertidos. Prefere ambientes tranquilos, sendo mais reservado e menos envolvido socialmente. Essa postura não tem relação com timidez ou humor deprimido; o introvertido tem preferência por menos estímulo externo e aprecia a solidão.
Amabilidade	
Cordial	Opositor
Tem inclinação para ser gentil e colaborativo com as pessoas. Valoriza relacionamentos harmoniosos, mostra-se amigável, generoso e disposto a ajudar. Procura equilibrar seus próprios interesses com os dos outros, além de manter uma visão positiva sobre as pessoas.	Prioriza seus próprios objetivos em detrimento de manter boas relações interpessoais. É pouco preocupado com o bem-estar alheio e não costuma se esforçar para agradar os outros. Tende a agir com desconfiança, hostilidade e resistência com as pessoas.
Abertura para Experiência	
Inovador	Conservador
Tem interesse por arte, inovação, experiências emocionantes e ideias incomuns. É criativo, imaginativo, original e aprecia o que é esteticamente belo. Sente curiosidade intelectual, costuma ser mais sensível às próprias emoções e age de maneira independente e fora dos padrões convencionais.	Possui interesses limitados e geralmente ligados ao que é tradicional. Prefere o simples, direto, estável e conservador, ao invés da mudança, do complexo ou abstrato. Muitas vezes desconfia de expressões artísticas e científicas, por considerá-las pouco práticas.
Conscienciosidade	
Disciplinado	Indisciplinado
Demonstra grande autocontrole, senso de dever e determinação para alcançar objetivos. É responsável, disciplinado e persistente. Evita comportamentos impulsivos, planeja bem suas ações e costuma ter sucesso. É visto como confiável, inteligente e organizado.	Pode ser visto como alguém pouco confiável ou sem ambição, e com dificuldade em seguir regras. Em contrapartida, vive de maneira mais espontânea e aproveita pequenos prazeres da vida. Raramente é visto como arrogante ou pretensioso. Em algumas situações, sua impulsividade pode ser útil para tomar decisões rápidas.

Fonte: adaptado de ORSINI (2006).

No estudo de Costa, Borsa e Damásio (2020), com 343 trabalhadores brasileiros, demonstrou coeficientes de correlação com relação negativa e estatisticamente significativa entre os três fatores do burnout e os traços de Extroversão, Amabilidade e Conscienciosidade, porém apresentou relação positiva e estatisticamente significativa com Neuroticismo, esse traço foi o que teve coeficientes de maior magnitude. O único traço de personalidade que não apresentou relação significativa com o burnout foi o de Abertura à Experiência.

Em outro estudo, realizado por Dessen e Paz (2010), cuja amostra foi com 319 trabalhadores, mostrou resultados que a relação entre configuração missionária e o traço de

Conscienciosidade teve relação positiva, ou seja, quanto mais os indivíduos percebem que há espaço na organização para lutarem pelo que acreditam, mais conscienciosos são. Além disso, os resultados demonstraram relação negativa entre instrumento e bem-estar mediada pelo traço de Conscienciosidade. Ou seja, quanto mais os indivíduos percebem que a organização em que trabalham é um instrumento para que influenciadores externos alcancem seus objetivos (configuração de poder instrumento), menos lutarão pelos seus objetivos e ambições, e mais se tornarão descuidados, negligentes e sem objetivos claros, pois não veem razão para serem conscienciosos devido à burocracia e estrutura rígida, conseqüentemente, isso fará com o bem-estar desses trabalhadores venha diminuir.

O estudo de Marques (2020), envolvendo 2.402 adultos em Portugal, investigou um fator importante da Psicologia Positiva, sendo o otimismo relacionado a fatores da personalidade. Os resultados demonstram que pessoas que pontuaram mais no Neuroticismo também foram identificadas como sendo menos otimistas. Por outro lado, o otimismo associou-se a níveis mais elevados em Extroversão e Conscienciosidade

2.2 PSICOLOGIA POSITIVA

A Segunda Guerra Mundial acabou gerando muitos transtornos e sofrimentos psíquicos em indivíduos (ASRIYAN; GEVORGYAN, 2022). Em razão disso, a Psicologia voltou a sua atenção para atender as demandas daquele período e, por consequência disso, o foco na reparação dos danos continuou por décadas (METHNER; DAHME; MENZEL, 2023). A Psicologia havia tornado-se uma ciência voltada para diagnosticar e tratar patologias. Embora isso tenha aliviado os sintomas, não foi suficiente para trazer bem-estar, pois deu-se pouca atenção aos aspectos positivos dos indivíduos (RASHID, 2009; SELIGMAN, 2002).

Nesse sentido, o foco da Psicologia tradicional era voltada para doenças mentais, bem como tratava dos aspectos psicopatológicos e negativos do trabalho, como a Síndrome de Burnout, tendo o intuito de auxiliar os sujeitos que vivenciaram a tragédia da Segunda Guerra Mundial (BELL et al., 2023). Em contrapartida, a partir do início do século XX, a Psicologia Positiva veio com uma visão de equilíbrio, de que é preciso explorar as qualidades e virtudes das pessoas, com o intuito de auxiliá-las a ter uma vida feliz e produtiva (KHAIR, 2023; SNYDER; LOPEZ, 2009).

A Psicologia Positiva, enquanto área distinta da Psicologia, surge na virada do milênio, em 1998, com o célebre editorial de autoria do psicólogo Martin Seligman e Mihaly Csikszentmihalyi, assumindo a presidência da revista *The American Psychologist Association*

(APA) (2000). No texto, os autores abordam a Psicologia Positiva enquanto uma forma distinta de encarar a ciência psicológica: Apesar de certamente ser importante o estudo do adoecimento mental, a Psicologia não deveria privar-se do estudo do bem-estar e de suas variáveis relacionadas, como a esperança, a motivação, o otimismo e a resiliência. A mesma surgiu tendo uma nova proposta científica mais integrativa, que buscava prevenir patologias, mas também investigar emoções, potencialidades e forças pessoais que influenciam nas melhorias da qualidade de vida (SELIGMAN; CSIKSZENTMIHALYI, 2014).

Algumas evidências apontam que a Psicologia Positiva surgiu antes do século XX, pois William James já havia mostrado interesse no estudo do funcionamento humano ótimo (DIENER, 2022). Além disso, Abraham Maslow foi o primeiro a usar o termo “Psicologia Positiva” em um dos capítulos de seu livro publicado em 1954 (FROH, 2004).

A Psicologia Positiva foi aprofundando-se em emoções como a esperança, coragem, gratidão, felicidade, motivação, otimismo, serenidade e resiliência (KOUNENOU et al., 2022). Com os avanços, foi ganhando relevância na identificação dos fatores psicossociais com potenciais protetivos para a promoção de saúde, mas também na identificação de fatores de risco ou agravamento da saúde (JESTE, 2022; VAZQUEZ et al., 2019). Em território brasileiro, a Psicologia Positiva inicia com estudos voltados à resiliência, eventualmente expandindo para bem-estar, investigação de medidas e instrumentos (PACICO; BASTIANELLO, 2014).

A Psicologia Positiva é uma abordagem que busca entender os aspectos positivos da experiência humana, estudando as emoções e as características individuais e positivas, centrando na prevenção e na promoção da saúde. Ela busca o entendimento científico sobre as forças e vivências humanas, tendo foco na felicidade, otimismo, satisfação e nas intervenções que promovam bem-estar e aliviem as dores e mal-estares. Seu objetivo é ajudar as pessoas a desenvolverem força, capacidade e desempenho, em vez de se concentrar apenas em problemas e patologias (FERNANDES et al, 2021). O caráter científico sinaliza que a Psicologia Positiva não deve ser confundida com autoajuda, afirmações baseadas no esoterismo, “pensamento positivo” ou qualquer tipo de religião.

Conforme Compton e Hoffman (2018), a Psicologia Positiva possui três áreas de investigação científica: subjetivo, individual e grupal. No nível subjetivo, o interesse concentra-se nos estudos das experiências subjetivas, como bem-estar subjetivo e satisfação de vida (no passado), otimismo e esperança (no futuro), felicidade e *flow* (no presente) (BADRI et al., 2022). No nível individual, busca compreender os traços positivos ligados às características e ao funcionamento de cada pessoa, como, por exemplo, capacidade para o amor, talentos, habilidades interpessoais, generosidade, perdão e sabedoria (LI et al. 2023). No nível grupal,

são analisadas as virtudes cívicas e as instituições que contribuem para que os indivíduos tornem-se cidadãos com responsabilidade, altruísmo, tolerância e ética no trabalho. Também são investigados os espaços e contextos nos quais os indivíduos estão inseridos e de que forma esses ambientes podem proporcionar bem-estar e florescimento, como a escola e o ambiente de trabalho (MUCHTADIN; SUNDARY, 2023).

Seligman (2012, 2018), conhecido como pai da Psicologia Positiva, desenvolveu o modelo PERMA, essa teoria identifica cinco características que devem ser trabalhadas em cada pessoa para que ela venha desenvolver bem-estar, felicidade e florescimento. Essas características são: emoções positivas (positive emotions); engajamento (engagement); relacionamentos positivos (positive relationships); significado (meaning); e realização (accomplishment) (SELIGMAN, 2012, 2018).

As emoções positivas referem-se à capacidade de se concentrar nas emoções positivas, assumindo uma postura otimista diante do passado, do presente e do futuro. Envolve o prazer, o conforto, a afeição, dentre outras emoções. Elas são um indicador primordial de desenvolvimento e crescimento, podendo ser cultivadas para melhorar o bem-estar de uma pessoa. Quando os indivíduos são capazes de explorar e integrar emoções positivas na sua vida diária e em suas perspectivas futuras, existe uma melhora no pensamento e nas ações habituais. As emoções positivas podem atenuar os efeitos nocivos das emoções negativas e promover resiliência. Sendo assim, aumentar as emoções positivas ajuda os indivíduos a construir recursos físicos, intelectuais, psicológicos e sociais que levam ao aumento do seu bem-estar (SELIGMAN, 2012, 2018).

O engajamento é um estado de atenção plenamente focada, conhecido como fluxo (flow) no qual a mente e o corpo estão em harmonia. O fluxo ocorre quando encontra-se a combinação entre atividades e habilidades, criando um fluxo de imersão satisfatório na tarefa ou atividade, ampliando a inteligência, as habilidades e capacidades emocionais. Ou seja, engajamento é viver o momento presente e focar nas tarefas que fazem sentido para si mesmo (SELIGMAN, 2012, 2018).

Os relacionamentos positivos no modelo PERMA são todas as relações sociais que os indivíduos têm. Refere-se a sentir-se apoiado e valorizado pelos outros. Relacionamentos positivos são incluídos no modelo com base que seres humanos são criaturas inerentemente sociais. O ambiente social e as relações desempenham um papel importante no bem-estar e na satisfação. Incentivar relações positivas entre os trabalhadores geram um sentimento de união, gratidão e suporte, especialmente em momentos adversos. Trabalhadores podem dedicar muito

tempo ao trabalho, portanto, é crucial estabelecer boas relações e redes de suporte (SELIGMAN, 2012, 2018).

A busca por um significado de pertencer e/ou servir a algo maior ajuda a se concentrar no que é realmente importante diante de desafios ou adversidades. Esse significado de vida pode ser buscado por meio de uma profissão, uma causa social ou política, um empreendimento criativo ou uma crença religiosa/espiritual. Ou seja, pode ser encontrado de diversas formas e ter significados diferentes para cada pessoa. Um significado de vida é guiado por valores pessoais e corrobora para que as pessoas tenham maior satisfação de vida (SELIGMAN, 2012, 2018).

As realizações, sejam pessoais ou profissionais, contribuem para o bem-estar, pois permitem que os indivíduos sintam orgulho de suas vidas. A realização é fruto do trabalho em alcançar seus objetivos e automotivar-se para terminar o que se propõe a fazer. Ela inclui os conceitos de perseverança, esperança e paixão por atingir suas metas. O autodesenvolvimento e o bem-estar vêm quando a realização está ligada a uma motivação interna de trabalhar em direção a algo que se deseja (SELIGMAN, 2012, 2018).

Cada uma dessas cinco características do modelo PERMA devem desempenhar três elementos para serem consideradas dentro da teoria. Esses três elementos devem: (1) apoiar o bem-estar do indivíduo; (2) ser desempenhados por escolha própria; (3) ser determinados e equilibrados independentemente do restante das variáveis do modelo (SELIGMAN, 2012, 2018).

A Psicologia Positiva no contexto laboral pode contribuir na área de gestão de pessoas a reconhecerem as potencialidade e virtudes dos trabalhadores e construir um ambiente motivador, inspirador e favorável à inovação, autodesenvolvimento, retenção de talentos e ao desenvolvimento de novas formas de solucionar problemas (BLASCO-GINER; TEJADA-GALLARDO; ALSINET, 2023). Além disso, a postura otimista ensina que as competências podem ser adquiridas ou melhoradas, e isso faz com que se promova um ambiente saudável e harmonioso ente os colegas, que contribui para a prevenção de doenças, absenteísmo, quedas na produtividade e retrabalho (BACCIN et al., 2020).

Seu foco teórico e/ou empírico são as potencialidades, forças e competências humanas, visando a sua aplicabilidade no aperfeiçoamento do desempenho pessoal em diferentes contextos, bem como no campo organizacional. Parte-se do pressuposto que, desse modo, poderá contar com pessoas produtivas, saudáveis, que reconhecem seus talentos e os desenvolverão em prol de propósitos evidentes para a organização e seus membros (BACCIN et al., 2020).

A Psicologia Positiva nas organizações e no ambiente de trabalho visa criar ambientes que estimulem as qualidades, virtudes e habilidades humanas, sempre em sintonia com a identidade e o contexto da organização. Essas características podem auxiliar no desenvolvimento nas experiências psicológicas e ambientes de trabalho gratificantes, engajados, esperançosos e otimistas, propícios ao crescimento pessoal e profissional. As organizações positivas visam alinhar a qualidade de vida, o bem-estar e a felicidade com a produtividade e a excelência no trabalho (MACÁRIO; RIBEIRO; PEREIRA, 2020; SANTOS, 2022).

Keyes, Hysom e Lupo (2000) propuseram, pela primeira vez, o conceito de organizações positivas cujo objetivo é lucrativa e eficiente, através de ações que favoreçam o bem-estar dos trabalhadores e das equipes de trabalho, e não somente fatores financeiros. As organizações positivas são aquelas a qual os trabalhadores percebem a equidade e o apoio da organização, que geram confiança e contribuem para um clima de lealdade (MACÁRIO; RIBEIRO; PEREIRA, 2020; SANTOS, 2022).

Realizar uma gestão positiva envolve reconhecer a inevitabilidade da negatividade e saber lidar com ela, mas também é uma maneira de destacar as habilidades humanas, o anseio por realizar um trabalho com propósito, e a oportunidade de os indivíduos direcionarem suas energias para o êxito da organização e para o próprio bem-estar pessoal (MACÁRIO; RIBEIRO; PEREIRA, 2020; SANTOS, 2022).

O estudo de Alexiou, Kotsoni e Stalikas (2021), contou com uma amostra de 38 profissionais de saúde de Atena (Grécia), tanto de instituições públicas quanto privadas, com sintomas leves, graves ou extremamente graves de depressão, ansiedade e estresse, e níveis moderados ou altos de Burnout. Os participantes do grupo de intervenções foram expostos, semanalmente, a três atividades de Psicologia Positiva, enquanto os participantes do grupo controle receberam três atividades placebo. Todos os participantes preencheram questionários de autorrelato (Escala de Depressão, Ansiedade e Estresse, Inventário de Burnout de Maslach, Escala de Satisfação com a Vida, Escala de Afeto Positivo e Negativo) no início e no final das intervenções on-line por três semanas. Os resultados indicaram que o grupo de intervenções experimentou reduções estatisticamente significativas nas pontuações de depressão, ansiedade, estresse e exaustão emocional bem como aumentos na satisfação com a vida, em comparação ao grupo controle que não relatou mudanças. Essas descobertas sugerem que uma intervenção psicológica positiva pode ajudar os profissionais de saúde a lidarem com suas dificuldades de forma mais eficaz e saudável.

Hendriks et al. (2021) em seu estudo buscou analisar dados em um ensaio clínico randomizado envolvendo 158 trabalhadores de três empresas em Paramaribo (Suriname), que foram designados para um programa de seis sessões com intervenção de Psicologia Positiva ou para um grupo controle. Foram realizadas avaliações pré e pós intervenções, no total, 144 participantes concluíram a avaliação inicial e pós-teste. O estudo indicou que as intervenções de Psicologia Positiva levaram a melhorias na resiliência e no bem-estar mental dos trabalhadores participantes. Os resultados sugerem que o aumento das emoções positivas pode ter sido um dos mecanismos responsáveis por essas melhorias, embora não tenha sido possível estabelecer causalidade definitiva. A pesquisa não encontrou evidências de que a flexibilidade psicológica tenha desempenhado um papel relevante na mediação dos efeitos da intervenção.

Estudos no Brasil como o de Durgante e Dell’Aglío (2022), descreveu a adaptação on-line de uma intervenção em Psicologia Positiva para promoção de saúde. A intervenção ocorreu em 6 encontros grupais on-line, com 10 participantes (profissionais das áreas de saúde/educação/assistência) da equipe de gestão em saúde de uma associação de aposentados do Estado do Rio Grande do Sul, Brasil. Após a intervenção, foi aplicado um questionário de avaliação. As estatísticas descritivas revelaram satisfação dos participantes com a intervenção e com o moderador, assim como generalização dos conteúdos. Foram sugeridas alterações, especialmente no aumento da carga horária das sessões.

Já o estudo de Silva et al. (2023), teve uma amostra de 11 participantes que atuavam como líderes de equipe de fisioterapeutas em um hospital de Porto Alegre, Rio Grande do Sul, Brasil. Foram realizadas intervenções de Psicologia Positiva em um estudo misto transformativo-sequencial composto por quatro fases em três tempos de avaliação. O principal resultado foi o aumento dos níveis de Engajamento no Trabalho, que fortaleceu estados psicológicos positivos, e teve efeito na redução dos níveis de ansiedade na pandemia de COVID-19. A pesquisa traz contribuições relevantes para o desenvolvimento positivo na proteção da saúde mental em trabalhadores.

De acordo com Baccin et al. (2020) em uma revisão sistemática, 38% das pesquisas em Psicologia Positiva, englobam o Engajamento no Trabalho, ou seja, cinco dos treze estudos utilizaram o engajamento para as pesquisas e a construção de escalas. Além disso, a Escala de Engajamento no Trabalho (UWES-9) de Vazquez et al. (2015) foi a mais utilizada e apresentou correlação positiva com sentimentos positivos associados ao trabalho.

Já no estudo de Michel et al. (2021), com uma amostra randomizada de 268 trabalhadores da Alemanha, divididos em um grupo controle e outro experimental, foram realizadas intervenções on-line, por três semanas, com atividades de Psicologia Positiva e

atenção plena. Os resultados indicam que as intervenções são eficazes em aumentar o Engajamento no Trabalho, a esperança e a qualidade do sono, bem como em reduzir a fadiga.

2.3 ENGAJAMENTO NO TRABALHO

Em 1990, William Kahn escreveu o primeiro artigo sobre o Engajamento no Trabalho, intitulado de “*Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work*” e publicado no *Academy of Management Journal*, essa foi a primeira vez que se atribuiu o conceito de Engajamento no Trabalho. Kahn define Engajamento no Trabalho como a maneira que os trabalhadores se expressam fisicamente, cognitivamente e emocionalmente durante o desempenho das suas atividades no trabalho (KAHN, 1990).

O surgimento do Engajamento no Trabalho tem relação com a crescente importância do envolvimento psicológico dos trabalhadores, bem como o aumento do interesse científico nos efeitos psicológicos positivos (BAKKER, 2022). Em razão disso, esses movimentos fizeram que as pesquisas sobre engajamento progredissem na academia, tornando-se foco de diferentes conceitos, modelos e medidas na última década (CANAVESI; MINELLI, 2022).

O Engajamento no Trabalho é considerado um estado de espírito positivo satisfatório em relação ao labor, que favorece o desempenho tanto organizacional quanto individual (GÜRBÜZ et al., 2023). Na concepção de Gürbüz et al. (2023), o Engajamento no Trabalho revela o estado de saúde do trabalhador, já que é um aspecto psíquico em que o indivíduo apresenta sentimentos intensos de prazer, bem-estar e inspiração em relação a sua prática organizacional. Para Gürbüz et al. (2023), trabalhadores engajados possuem estados emocionais positivos, boa saúde, comprometimento, produtividade e motivação, que possibilitam o desenvolvimento da organização, estimulando resultados positivos, reduzindo os negativos e melhorando a experiência de atendimento ao público. Além disso, trabalhadores engajados são aqueles que aumentam sua participação no trabalho, e apresentam vigor físico, mental e emocional em suas atividades que veem significado no que fazem (GÜRBÜZ et al., 2023).

Segundo Veras (2023), trabalhadores engajados possuem altos níveis de motivação, satisfação e comprometimento no trabalho, além de baixo absenteísmo. Esses fatores geram emoções positivas e energia em trabalhadores engajados, que os ajudam a lidarem melhor com desafios, estresse e adversidades do dia-a-dia.

Trabalhadores engajados podem ser confundidos com pessoas viciadas em trabalhar ou aquelas que negligenciam estar com a família, porém essa visão não corresponde à realidade. A distinção entre o engajamento e a compulsão está na motivação e no empenho para realizar suas tarefas. Os trabalhadores engajados enxergam significado, satisfação e vigor, mas mantem

suas relações familiares e sociais. Já os viciados em trabalhar não se importam com as atividades pessoais, pois sentem um desejo incontrolável pelo trabalho, sem perceberem as consequências do excesso de trabalho (SCHAUFELI; DIJKSTRA; VAZQUEZ, 2013).

Indivíduos engajados podem se cansar após encerrar um dia de trabalho. Porém, esse cansaço é distinto do esgotamento por lidar com adversidades. Nesses casos, o cansaço dos indivíduos engajados está ligado à satisfação ao realizarem seus trabalhos de forma relevante, prazerosa, gratificante e significativa (SCHAUFELI; DIJKSTRA; VAZQUEZ, 2013).

O Engajamento no Trabalho é caracterizado por três aspectos: Vigor, Dedicção e Absorção (ALMEIDA; NETO; SILVEIRA, 2022; COSTA, 2021). O Vigor é um componente físico e comportamental, a qual o trabalhador sente-se fortalecido, vibrante, entusiasmado e com disposição e energia para investir esforços enquanto trabalha. A Dedicção é um componente emocional, que o indivíduo apresenta persistência, inspiração, resiliência, motivação, comprometimento, senso de significado e conexão com o trabalho. Já a Absorção é um componente cognitivo em que o trabalhador sente-se focado, imerso, envolvido e concentrado em suas atividades laborais (ALMEIDA; NETO; SILVEIRA, 2022; COSTA, 2021).

Para Schaufeli, Dijkstra e Vazquez (2013), o Engajamento no Trabalho possui dois principais antecedentes que são: recursos pessoais (personal resources) e recursos de trabalho (job resources). Os recursos pessoais são caracterizados por: autoconfiança para realizar suas atividades; otimismo em relação ao futuro; persistência em suas metas; estabilidade emocional; proatividade; iniciativa; e resiliência frente as adversidades. Já os recursos de trabalho são caracterizados por: terem supervisão; apoio para inovação; um bom clima organizacional; apoio social entre os colegas; feedbacks; oportunidades de carreira; bom relacionamento com os gestores; autonomia no trabalho; e participação nas tomadas de decisões.

Segundo Schaufeli, Dijkstra e Vazquez (2013), trabalhadores engajados podem gerar benefícios tanto para si próprios quanto para as organizações. São considerados tais benefícios: lealdade para com as organizações que trabalham; menor evasão de trabalhadores; frequentemente, aceitam tarefas desafiadoras; aprimoram recursos de trabalho; líderes engajados transmitem uma visão inspiradora aos demais trabalhadores; envolvem-se menos em erros e acidentes no trabalho; sentem-se mais motivados, satisfeitos, alegres, autoconfiantes e concentrados no trabalho; são mais resistentes ao estresse; possuem mais saúde física e mental; sentem menos sintomas psicossomáticos.

Em um estudo de Corbeanu e Iliescu (2023), em uma revisão sistemática da literatura envolvendo 174 estudos, mostra que o Engajamento no Trabalho está positivamente

correlacionado com o desempenho em tarefas e o desempenho organizacional, além disso, trabalhadores engajados demonstraram maiores níveis de energia, dedicação e absorção em suas funções. Em outro estudo realizado por Garg e Singh (2020), com 369 desenvolvedores de software indianos, descobriu-se que o bem-estar subjetivo tem uma associação positiva e significativa com o Engajamento no Trabalho e isso, por sua vez, melhorou significativamente o desempenho no trabalho e reduziu o comportamento de evasão do trabalho, além de problemas de saúde física e mental.

Eldor, Harpaz e Westman (2020) em sua pesquisa com 554 funcionários de organizações, tanto do setor público quanto empresarial, obtiveram resultados consistentes, demonstrando que o Engajamento no Trabalho melhora a satisfação com a vida e aumenta o envolvimento com a comunidade, especialmente entre empregados do setor público. Já no estudo de Mazzetti e Schaufeli (2022), com 1.048 trabalhadores, mostrou que líderes de equipe percebidos como inspiradores, fortalecedores e conectados, podem aumentar o engajamento de seus liderados, fazendo se sentirem mais otimistas, resilientes, auto eficazes e flexíveis. No nível de equipe, uma percepção de liderança engajada foi associada a um maior conjunto de recursos de equipe, como feedbacks de desempenho, confiança na gerência, comunicação e participação na tomada de decisões. Por sua vez, esses recursos coletivos contribuíram no clima da equipe a ser aberta ao apoio, o que propícia ao crescimento e desenvolvimento dos trabalhadores.

Já estudos envolvendo TAE's de Ensino Superior como o de Rodrigues (2023) que buscou analisar a inter-relação entre a Motivação e o Engajamento no Trabalho, contou com uma amostra de 440 servidores públicos da educação, nas categorias de técnicos-administrativos e de docentes, de Instituições Federais de Ensino Superior (IFES) do estado do Pará. Os resultados revelaram que servidores motivados, tanto por razões internas quanto externas, são mais engajados em suas atividades laborais, e que estratégias organizacionais que fomentem a motivação nos servidores são benéficas tanto a nível individual quanto organizacional.

Na pesquisa de Pereira e Lopes (2019) foram identificados os níveis e analisadas as relações entre o Comprometimento Organizacional, o Entrincheiramento Organizacional e o Engajamento no Trabalho. A amostra contou com 79 servidores técnico-administrativos de uma Instituição Federal de Ensino localizada no Rio Grande do Sul. Os resultados evidenciaram um nível alto de Comprometimento e mediano de Entrincheiramento e de Engajamento no Trabalho dos servidores. Além disso, os resultados apontaram uma correlação positiva e significativa

entre o Comprometimento e o Engajamento no Trabalho. Já com o Entrincheiramento, os resultados mostraram uma correlação negativa e significativa com o Engajamento no Trabalho.

2.4 ESPERANÇA DISPOSICIONAL

Desenvolvida por Charles R. Snyder, a teoria da Esperança veio entender como o pensamento esperançoso poderia influenciar positivamente nas diversas metas que o indivíduo tem ao longo da vida (SNYDER, 1989; SNYDER; HIGGINS, 1988; SNYDER; IRVING; ANDERSON, 1991). Além disso, tal teoria surgiu como uma nova perspectiva dentro da Psicologia, tirando o foco no modelo de reparação de doenças, que era predominante naquela época, e focando na construção de qualidades positivas, forças e resistências (SELIGMAN; CSIKSZENTMIHALYI, 2000). Assim, surgiram escritos sugerindo que pensamentos e sentimentos negativos estariam relacionados a uma saúde mais precária, e que os processos positivos, como a esperança, seriam relevantes para estudos. (SNYDER, 2000).

Snyder et al. (1991) foi um dos pioneiros a descrever que indivíduos esperançosos são aqueles capazes não só de encontrar diferentes caminhos de alcançar seus objetivos (o que o autor denomina pathways ou rotas), mas também de manterem-se motivados mesmo que hajam obstáculos rumo a suas metas (sendo tal motivação denominada agency ou agência). Segundo Yan et al. (2024), a Psicologia Positiva considera a Esperança Disposicional como um dos estados motivacionais positivos que fornece às pessoas a capacidade de atingir as suas metas. Ela direciona o indivíduo ao futuro, e é composta por rotas e agenciamento para o alcance de objetivos (RUEGER et al., 2022).

Uma pessoa com Esperança Disposicional tem a capacidade de criar rotas/percursos que lhe permitem alcançar os objetivos propostos, assim agenciando a sua própria motivação para seguir essas rotas (DUNCAN et al., 2022). Para a existência desse construto, são reconhecidos três elementos que interagem uns com os outros, que são: rotas (componente cognitivo); agência (componente motivacional); e a presença dos objetivos que o sujeito deve considerar importantes, englobando nestas dimensões as expectativas pessoais em relação ao futuro e a importância dos resultados que serão obtidos. Ou seja, o agenciamento representa a capacidade do indivíduo de motivar a si mesmo para iniciar a busca por um objetivo e, também, manter-se no caminho para cumprir essa meta. Já as rotas estão relacionadas à capacidade de encontrar caminhos que levam ao objetivo desejado (LARANJEIRA; QUERIDO, 2022; WANG et al., 2020).

A esperança representa suportar/superar dificuldades e projetar o indivíduo em um futuro promissor. Em termos psicológicos, ela é o processo que reflete a convicção de que um

objetivo é alcançável e, também, que é possível definir planos para que seja realizado (SHERBLUM; UMPHREY, 2023). A esperança tem impacto positivo nas realizações e proporciona efeitos individuais relacionados aos seus objetivos, como: desafio; otimismo; valorização do progresso; apreciação no alcance de metas; adaptação a novas situações e estabelecimento de relações de colaboração; resistência ao estresse e controle da ansiedade (DASGUPTA et al., 2023; LARANJEIRA; QUERIDO, 2022; SMITHSON et al., 2022).

A esperança está ligada à motivação dos trabalhadores para alcançarem as metas organizacionais e à capacidade de realizar tarefas, além de desempenhar um papel preditivo na autoeficácia, na satisfação no trabalho e no bem-estar geral de indivíduos que se encontram em ambientes de trabalho saudáveis. Trabalhadores com baixos níveis de esperança vivenciam emoções negativas frente as adversidades, o que geram estresse e tornam mais difícil alcançarem seus objetivos laborais, criando condições para uma maior propensão para o estado de Burnout (SOLÓRZANO, 2022).

Estudos apontam que a esperança também pode proporcionar maiores níveis de otimismo, reabilitação, satisfação com a vida, autoestima, saúde mental e qualidade de vida, além de favorecer o desenvolvimento de estratégias de coping e propiciar maneiras de alcançar as metas propostas (DASGUPTA et al., 2023; LARANJEIRA; QUERIDO, 2022; SMITHSON et al., 2022).

Em um estudo de Merolla, Bernhold e Peterson (2021), com 127 trabalhadores, a esperança foi associada a uma melhor gestão de conflitos e menor frequência de conflitos interpessoais diários. Isso sugere que trabalhadores mais esperançosos se sentem mais conectados uns com os outros ao longo da semana, e tendem a interagir de maneira mais construtiva com colegas, o que pode melhorar o ambiente e o clima de trabalho.

No estudo de Yu et al. (2019), com 468 trabalhadores de empresas privadas, demonstrou que a esperança, junto com otimismo, autoeficácia e resiliência, demonstraram ter um papel positivo na criatividade dos funcionários. A esperança impulsiona a confiança e a resiliência, elementos que ajudam os colaboradores a inovar no ambiente profissional.

Na pesquisa de Namono, Kemboi e Chepkwony (2021), envolvendo uma amostra com trabalhadores de universidades públicas de Uganda, a esperança demonstrou estimular o comportamento inovador dos funcionários. Trabalhadores com níveis elevados de esperança e com forte senso de agência e planejamento (elementos da esperança) mostraram-se mais inclinados a implementar novas ideias e processos em suas funções. Não foram encontrados estudos que envolvesse a Esperança Disposicional em TAE's no Brasil.

2.5 PERSONALIDADE, ENGAJAMENTO NO TRABALHO E ESPERANÇA

Este subtópico tem por finalidade trazer alguns dos atuais estudos, bem como seus resultados, que envolvem a personalidade, o Engajamento no Trabalho e a Esperança. Estudos demonstram relações positivas e significativas entre os fatores da personalidade e Engajamento no Trabalho, como por exemplo a pesquisa de Janssens et al. (2019), com 713 trabalhadores da Bélgica, demonstrou resultados que tanto a Conscienciosidade quanto a Extroversão foram positivamente relacionadas ao Engajamento no Trabalho e suas três dimensões (Vigor, Dedicção e Absorção). Níveis mais altos de Neuroticismo foram relacionados a níveis mais baixos de Vigor e Dedicção. Porém, nenhuma relação foi encontrada entre Amabilidade e Engajamento no Trabalho e suas dimensões. Já a Abertura à Experiência foi negativamente relacionada à Dedicção.

Prokesova et al. (2019), com uma amostra de 783 trabalhadores tchecos, indicou que a Conscienciosidade aumenta o Engajamento no Trabalho e medeia a satisfação e a autonomia. Já no estudo de Bansal, Bhushan e Gupta (2020), com 150 funcionárias que trabalham em 3 bancos diferentes do setor público na Índia, demonstrou resultados que há relação positiva e significativa entre Engajamento no Trabalho e os Cinco Grandes Fatores da Personalidade. Extroversão, Amabilidade, Conscienciosidade e Abertura à Experiência foram significativamente relacionados ao Engajamento no Trabalho e suas dimensões (Vigor, Dedicção e Absorção). Já o Neuroticismo se relacionou significativamente negativo com o Engajamento no Trabalho e suas três dimensões.

Um estudo com 645 servidores públicos, realizado por Mavigno e Mainardes (2021), apresentou resultados significativos entre o fator da personalidade de Abertura à Mudança com a Satisfação na Carreira, porém a Abertura à Mudança não apresentou resultados significativos com a Satisfação com a Vida. O Engajamento no Trabalho indicou resultados significativos com a Satisfação na Carreira e a Satisfação com a Vida. Esses resultados indicam que a Abertura à Mudança e o Engajamento no Trabalho influenciam a Satisfação na Carreira dos servidores públicos. Já satisfação com a vida, há evidência de que esta tende a ser influenciada apenas pelo Engajamento no Trabalho.

Em uma pesquisa meta-análise, realizada por Fukuzaki e Iwata (2022), foram examinadas as associações entre o Engajamento no Trabalho e as dimensões de personalidade, através da seleção de 36 artigos que relataram coeficientes de correlação. Após a correção, usando o método trim-and-fill, a Conscienciosidade apresentou a associação positiva mais forte ($\rho = 0,41$) com o Engajamento no Trabalho, seguida por Extroversão e Abertura à Experiência

(0,38), e Amabilidade (0,27). Porém a dimensão de Neuroticismo demonstrou uma associação negativa (-0,36) com o Engajamento no Trabalho.

Além das relações entre a personalidade e o Engajamento, estudos também demonstram relações entre a personalidade e a Esperança. A pesquisa de Castanheira (2018) demonstrou relações positivas e significativas entre os fatores da personalidade e a Esperança. A amostra contou com 556 brasileiros adultos, e demonstrou resultados positivos e significativos entre Esperança e fatores da personalidade de Extroversão e Conscienciosidade, porém apresentou resultados negativos e significativos com Neuroticismo. Além disso, a Esperança também apresentou relação positiva com a Autoconsciência.

Já no estudo de Carbone et al. (2024), com uma amostra de 228 jovens adultos e 161 adultos mais velhos, demonstraram que traços de personalidade, como Abertura à Experiência, Extroversão e Estabilidade Emocional, foram positivamente associados com maior Esperança e Otimismo. Já pessoas com traços de personalidade de Extroversão demonstraram maior capacidade de Regulação Emocional, o que contribuiu para níveis mais elevados de Otimismo e Esperança. Não foram encontrados mais estudos recentes envolvendo relações entre os Cinco Grandes Fatores da Personalidade e a Esperança Disposicional, isso mostra a carência e a relevância de mais pesquisas envolverem esses fatores para agregar na literatura científica.

Além disso, estudos demonstram relações positivas e significativas entre os fatores de Esperança Disposicional e Engajamento no Trabalho, como por exemplo a pesquisa de Ashfaq e Abid (2022), que teve uma amostra com 200 profissionais da saúde de hospitais públicos no Paquistão. A esperança foi identificada nos resultados como um recurso pessoal que melhora a saúde mental e aumenta o engajamento dos trabalhadores de saúde, particularmente em contextos de alto estresse como na pandemia do COVID-19.

Em outro estudo, Noor e Sidiana (2023) obtiveram uma amostra de 183 funcionários de uma empresa de manufatura da Indonésia. Os resultados demonstram que o Capital Humano, a Esperança e o Engajamento no Trabalho têm um impacto positivo significativo no desempenho de tarefas. Além disso, o Capital Humano e a Esperança foram considerados positivamente associados ao Engajamento no Trabalho, assim podendo a Esperança ser um fator chave para melhorar o desempenho por meio do Engajamento no Trabalho. Esse estudo contribui para a literatura ao destacar a importância da Esperança e do Engajamento no Trabalho para a melhoria do desempenho de tarefas.

Diante dos estudos apresentados, é possível observar que há uma relação consistente e significativa entre os traços de personalidade, a Esperança e o Engajamento no Trabalho. Os resultados apontam especialmente a Conscienciosidade, a Extroversão e a Abertura à

Experiência como traços de personalidade positivamente associados ao maior Engajamento no Trabalho e a Esperança, enquanto o Neuroticismo se mostra negativamente correlacionado com esses fatores (BANSAL; BHUSHAN; GUPTA, 2020; CASTANHEIRA, 2018; FUKUZAKI; IWATA, 2022; JANSSENS et al., 2019; PROKESOVA et al., 2019). Além disso, a Esperança tem se destacado como um recurso psicológico relevante, não apenas por sua relação com características individuais, mas também por sua capacidade de potencializar o Engajamento e, conseqüentemente, o desempenho no ambiente de trabalho (ASHFAQ; ABID, 2022; NOOR; SIDIANA, 2023).

A escassez de pesquisas recentes que explorem de forma integrada os Cinco Grandes Fatores da Personalidade e a Esperança evidencia uma lacuna na literatura científica, sinalizando a importância de novos estudos que aprofundem essas interações. Compreender essas relações pode contribuir para o desenvolvimento de estratégias mais eficazes no âmbito organizacional, promovendo bem-estar, motivação e melhor desempenho entre os trabalhadores.

2.6 CONTEXTO DOS SERVIDORES PÚBLICOS TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO (TAE's)

A carreira dos servidores técnico-administrativos em educação (TAE's), no âmbito das Instituições Federais de Ensino Superior (IFES), é regida atualmente pela Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005. Essa legislação instituiu o Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE), uniformizando o tratamento e reorganizando a estrutura funcional da categoria sob a denominação de “Técnicos em Educação” (BARROS; SOUZA, 2022; CASTRO; OLIVEIRA, 2023; REIS; PAIXÃO, 2022).

A construção histórica dessa carreira teve início ainda na década de 1980, mais especificamente a partir das discussões da Comissão Nacional de Reformulação da Educação Superior (CNRES), mas foi instituída pelo Decreto nº 91.177, de 29 de março de 1985. O objetivo central da comissão era fornecer auxílio à formulação de uma nova política educacional para o ensino superior no Brasil, incluindo a definição de uma carreira para os Técnico-Administrativos em Educação (TAE's) (CASTRO; OLIVEIRA, 2023).

A origem do PCCTAE foi através de um processo de negociação ocorrido no ano de 2004 entre o Governo Federal, a Federação de Sindicatos de Trabalhadores Técnico-Administrativos em Instituições de Ensino Superior Públicas do Brasil (FASUBRA), que naquele momento encontrava-se em greve, e o Sindicato Nacional dos Servidores Federais da

Educação Básica, Profissional e Tecnológica (SINASEFE). As bases desse plano foram fundamentadas na proposta de Carreira Única dos Trabalhadores em Educação, formulada pelas duas entidades sindicais desde o ano de 1994. Essa proposta introduziu princípios inovadores no âmbito do serviço público, como a valorização do desenvolvimento profissional, a ascensão funcional baseada em critérios objetivos, a promoção de avaliação de desempenho participativa e democrática, além da linearidade entre os níveis da carreira, com distanciamento equânime entre o nível inicial e o final da trajetória de carreira (REIS; PAIXÃO, 2022).

A proposta estabelecia a valorização do acúmulo de conhecimento, por meio da educação formal e da capacitação profissional, como critério essencial para a progressão na carreira. Outro ponto de destaque foi a simplificação da estrutura funcional, com a previsão de apenas dois grandes cargos na carreira da educação pública federal: o de Docente e o de Técnico-Administrativo em Educação. Tal diretriz visava promover a valorização dos ambientes e funções ocupadas (REIS; PAIXÃO, 2022).

A consolidação do PCCTAE em 2005 representou um marco importante, uma vez que regulamentou os princípios de gestão dos cargos técnico-administrativos com base em três eixos fundamentais: a qualidade do processo de trabalho, o desenvolvimento dos TAE's alinhado com os objetivos da instituição e a conexão entre o planejamento estratégico e o desenvolvimento organizacional das IFES. Além disso, através do PCCTAE a carreira dos TAE's foi estruturada em cinco classes: A, B, C, D e E, que contemplam um total de 325 cargos, cada um subdividido em quatro níveis de capacitação, de I a IV (BARROS; SOUZA, 2022; CASTRO; OLIVEIRA, 2023; JUNIOR; SALTORATO, 2021).

As funções exercidas pelos TAE's contemplam cargos com diferentes exigências de escolaridade, desde o ensino fundamental até o superior. Os três primeiros níveis (A, B e C) concentram cargos que exigem, como requisito de escolaridade, no máximo o ensino fundamental. Entre esses cargos, destacam-se funções como serviço de limpeza, porteiro e motorista. Ressalte-se, entretanto, que grande parte dessas funções foi extinta ou passou por processos de terceirização, estando atualmente vedada a abertura de novos concursos públicos para tais cargos (BARROS; SOUZA, 2022; JUNIOR; SALTORATO, 2021).

O nível de classificação D compreende a maior quantidade de cargos ainda ativos na estrutura das Instituições Federais de Ensino, sendo exigido o ensino médio completo ou formação técnica correspondente. São exemplos de cargos desse nível os de assistente em administração e técnico de laboratório, funções essenciais ao funcionamento cotidiano das instituições (BARROS; SOUZA, 2022; JUNIOR; SALTORATO, 2021).

Por fim, o nível E é destinado aos cargos que exigem formação de nível superior, contemplando profissionais como administradores, médicos, psicólogos, pedagogos, bibliotecários e entre outros. Tais cargos demandam qualificação acadêmica específica e são voltados ao desempenho de funções técnicas especializadas no contexto da gestão e do apoio às atividades de ensino, pesquisa e extensão (BARROS; SOUZA, 2022; JUNIOR; SALTORATO, 2021).

A progressão entre os níveis de carreira ocorre mediante o mérito profissional, resultante de avaliações de desenvolvimento realizadas ao longo da carreira, e também através da realização de capacitações profissionais, mediante a cursos e certificações realizados durante o nível de carreira. Os mesmos devem respeitar os critérios de compatibilidade com o cargo exercido, com o ambiente organizacional e a carga horária mínima estipulada. O interstício mínimo, entre cada nível, é de 18 meses. É importante destacar que os avanços de carreira são limitados entre I à IV níveis, podendo ser alcançados em um período mínimo de 4 anos e 6 meses, desde que cumpridos todos os requisitos (BARROS; SOUZA, 2022; CASTRO; OLIVEIRA, 2023; JUNIOR; SALTORATO, 2021).

A literatura científica sobre o tema voltado aos técnico-administrativos em educação (TAE's), embora ainda incipiente, revela desafios significativos enfrentados por esses servidores. O estudo quantitativo de Camarano et al. (2019), realizado com 600 servidores de uma universidade federal mineira, constataram a necessidade de revisão do plano de carreira para aumentar os níveis de satisfação da categoria, sendo que servidores que possuíam de 5 a 10 anos e de 10 a 20 anos de trabalho na instituição mostraram maior índice de insatisfação. De forma complementar, Dantas, Barbosa e Barbosa (2019), ao investigarem a percepção dos TAE's, de um instituto federal, quanto à qualidade de vida no trabalho, revelou que, embora a imagem institucional e o atendimento das rotinas de pessoal (atendimentos das áreas de gestão de pessoas) tenha sido bem avaliada, o aspecto relacionado redução da burocracia e, também, da melhoria do processo de participação na tomada de decisão, apresentou os piores índices de satisfação.

Junior e Oliveira (2020), em um levantamento realizado com 721 TAE's de universidades e institutos federais, identificaram que os trabalhadores eram predominantemente jovens, e que a manifestação de intenção de buscar outras oportunidades de emprego era aproximadamente 60% dos casos, o que reflete um cenário de insatisfação. Já Moreira e Coutinho (2023) ao investigarem as condições de trabalho dos TAE's, de uma unidade do Centro de Tecnologia da UFRJ, obtiveram resultados de que, frequentemente ou sempre, 46% acham que o ritmo de trabalho é acelerado e 44% consideram que há uma pressão por mostrar

resultados. Apesar do ritmo de trabalho ser intenso e haver pressão por resultados, 84% responderam que as condições de trabalho não são precárias e 92% consideram que o ambiente físico não é desconfortável.

Além disso, a literatura destaca alguns fatores que comprometem o bem-estar e o desempenho desses profissionais. O estudo de Dantas, Barbosa e Barbosa (2019) indicou baixos índices, quanto à qualidade de vida no trabalho, nas seguintes dimensões: convênios comerciais; atividades para tempo livre; atendimento aos filhos; auxílio-alimentação; regime de Previdência; financiamento da educação; gabinete médico; ginástica durante o trabalho; refeições disponíveis no Campus; riscos ergonômicos e ambientais; e estado geral de saúde dos colegas.

De forma complementar, Neves, Campos e Morais (2020) também realizaram um estudo em relação a qualidade de vida no trabalho (QVT) dos TAE's, em uma instituição federal de ensino superior de Minas Gerais. Os resultados apontam que 58,7% estão insatisfeitos com questões voltadas as recompensas e a participação em resultados e, também, com os benefícios extras como alimentação, transporte, médico, dentista etc. Além disso, 60,9% demonstraram insatisfação quanto a jornada de trabalho semanal, sendo favoráveis à redução da jornada de trabalho de 40 para 30 horas semanais, sustentando que a flexibilização de horas traria vantagens tanto para a Universidade, que poderia oferecer serviços ao público durante todo o horário de funcionamento, quanto aos TAE's, que desfrutariam de uma melhor qualidade de vida, como poder estar mais tempo com a família e ter mais energia no trabalho.

O estudo de Mota, Silva e Amorim (2020), com uma amostra de 434 TAE's de um instituto federal de educação do Nordeste brasileiro, teve o objetivo investigar a prevalência de transtornos mentais comuns (TMC). Os resultados demonstram que 43,3% acreditam que, em alguma medida, há sofrimento provocado pela atividade laboral. Além disso, fatores de sintomas somáticos também foram levantados, os resultados apontam que 42,86% dos servidores dormem mal; 35,25% sofrem frequentemente de dores de cabeça; e mais de 60% indicam algum problema no sistema digestivo. Outro fator pesquisado foi o de sintomas de humor depressivo-ansioso, onde 60,6% dos TAE's sentem-se nervosos, tensos ou preocupados; e 34,56% afirmam estarem se sentido tristes ultimamente. Já no fator de decréscimo de energia vital, 86% dos servidores se sentem cansados; e aproximadamente 37% possuem dificuldades para tomar decisões e realizarem com satisfação suas atividades diárias. Quanto a fatores de sintomas de pensamentos depressivos, aproximadamente 30% dos TAE's sentem que diminuiu o interesse pelas coisas; 11% sentem-se pessoas inúteis; e 7,37% (32 respondentes) estão tendo pensamentos de acabar com a vida. Além desses fatores, o estudo também demonstrou que 14%

(60 respondentes) dos servidores já estiveram afastados do trabalho devido transtornos mentais e comportamentais.

Para Pereira e Lopes (2019) os TAE's continuam no cargo e na organização devido à dificuldade de ingressar em outro trabalho que proporcione níveis de estabilidade financeira parecidos. Já o estudo de Sobreira, Zille e Faroni (2021) ressalta altos níveis de vínculo emocional estabelecido pelos TAE's com a missão institucional das IFES, o que pode levar ao engajamento e comprometimento com o trabalho, mesmo diante de condições adversas.

Segundo Schaufeli, Dijkstra e Vazquez (2013), as principais fontes desencadeadoras de estresse por conta das exigências do trabalho, são: pressão por elevadas demandas em prazos curtos; horas extras; exigências emocionais frente a adversidades ao lidar com o público; atividades que exigem grande esforço físico; altas exigências intelectuais; insegurança no trabalho; conflitos interpessoais entre os colegas; desvio de função do seu trabalho; falta de clareza de quais são os objetivos e expectativas da organização; ter frequentemente a mesma rotina de trabalho.

Estudos apontam estratégias potenciais que podem ser implementadas para fomentar o engajamento e a esperança no trabalho, como: (1) treinamentos e iniciativas de aprimoramento profissional, de saúde e qualidade de vida (SILVA; PAULA, 2020a; SILVA; PAULA, 2020b); (2) desenvolvimento de planos de carreiras e salários justos, que valorizem e incentivem os TAE's a terem um bom desempenho (REIS; PAIXÃO, 2022; SANTOS, 2023); (3) formação de líderes capazes de criar ambientes harmônicos, colaborativos, motivacionais e inclusivos, que estimulem o trabalho em equipe (CORRÊA, 2022); (4) programas de suporte aos servidores, voltados à saúde e qualidade de vida (CARDOSO, 2021; MENDONÇA et al., 2023); (5) fortalecimento do propósito e missão institucional, destacando uma visão clara e inspiradora da contribuição do trabalho para o bem comum (UEKI, 2023; VARGAS et al., 2021); (6) aplicação de pesquisas de satisfação e bem-estar, incentivando melhorias no clima organizacional (MATTOS et al., 2021; SILVA et al., 2022); (7) melhorias na infraestrutura e ergonomia dos locais de trabalho, tendo materias e espaços físicos adequados para as demandas de trabalho (ANDRADE; TONIN, 2023; GRANJA; SILVA, 2023); (8) incentivo à inovação, criando espaços para novas ideias e soluções (MACHADO et al., 2022; SANTOS, 2022a); (9) implementação de canais seguros de comunicação, permitindo que os TAE's expressem suas ideias, preocupações ou denúncias em combate ao assédio e à discriminação (LIMA, 2020); (10) simplificar processos burocráticos, tendo o foco no impacto do trabalho, e não na mera execução de regras (CRUZ et al., 2022; SANTOS, 2022b).

Segundo Snyder e Lopez (2009), o emprego gratificante é o trabalho que se caracteriza por oito benefícios a seguir: (1) variedade de tarefas realizadas; (2) ambiente de trabalho seguro; (3) renda para a família e para a própria pessoa; (4) propósito derivado do fato de fornecer um produto ou prestar um serviço; (5) felicidade e satisfação; (6) engajamento e envolvimento positivos; (7) sensação de estar desempenhando bem o seu trabalho e atingindo objetivos; (8) companheirismo e lealdade de colegas de trabalho, chefes e empresas. Dessa forma, a consolidação da carreira dos TAE's nas IFES, embora represente um avanço importante em termos de estruturação e valorização profissional, ainda demanda aprimoramentos que considerem as reais condições de trabalho, o bem-estar dos servidores e a efetividade das políticas institucionais voltadas ao desenvolvimento humano e organizacional.

3 MATERIAIS E MÉTODOS

Este capítulo tem por finalidade detalhar os procedimentos metodológicos que foram adotados para a coleta e análise dos dados. Portanto, apresentará: caracterização e delineamento da pesquisa; público alvo e cálculo amostral; questões de pesquisa; instrumentos de coleta de dados; coleta de dados; técnicas de análise dos dados; aspectos éticos.

3.1 CARACTERIZAÇÃO E DELINEAMENTO DA PESQUISA

O presente estudo realizou uma pesquisa não experimental, de caráter quantitativo. Para Lopes (2018) pesquisar quantitativamente, expressa quantificar dados, fatos e opiniões, na forma de coleta de informações. De acordo com Cesário, Flauzino e Mejia (2020), o método não experimental é realizado sem a manipulação das variáveis, ou seja, as variáveis independentes não são modificadas, para que se possa analisar seus efeitos sobre outras variáveis. Na pesquisa não experimental são observados eventos já existentes, conforme ocorrem em seu contexto natural, e, após isso, os mesmos são analisados.

Dentro da pesquisa não experimental, realizou-se um desenho transversal, cujo objetivo é coletar dados apenas em um determinado momento, em tempo único. Além disso, seu propósito é descrever as variáveis e analisar sua incidência e inter-relação, voltando-se a determinado momento, em tempo único. Pode abarcar diversos grupos ou subgrupos de pessoas, objetos, indicadores, comunidades, situações ou eventos (CESÁRIO; FLAUZINO; MEJIA, 2020).

O método de pesquisa foi um estudo de caráter Exploratório, na qual busca-se examinar temas com variáveis pouco comuns, sobre os quais se tem muitas dúvidas. Esse tipo de pesquisa procura investigar objetos de estudo que apresentam lacunas de conhecimento. Além disso, o estudo exploratório nos auxilia a ficarmos familiarizados com fenômenos, obter informação sobre a possibilidade de realizar uma pesquisa maior relacionada a um contexto, pesquisar novos problemas, identificar conceitos ou variáveis, estabelecer prioridades para pesquisas futuras ou sugerir afirmações (CESÁRIO; FLAUZINO; MEJIA, 2020).

Quanto à estratégia de pesquisa, foi realizado um levantamento *websurvey*, o qual consiste em um procedimento para a coleta de dados primários a partir de indivíduos, de forma digital. Refere-se à aquisição de dados ou informações sobre as características ou opiniões de determinado grupo de pessoas, valendo-se de um questionário como instrumento de pesquisa, o qual figura como uma das técnicas mais utilizadas em abordagens quantitativas. O *websurvey*

é indicado quando deseja-se compreender como, quanto e por que está acontecendo determinado fenômeno (BONI, 2020).

3.2 PÚBLICO ALVO E CÁLCULO AMOSTRAL

A amostra do estudo contou com 474 servidores públicos técnicos-administrativos em educação (TAE's), das seguintes universidades públicas do Rio Grande do Sul: Universidade Federal do Pampa (Unipampa); Universidade Federal de Pelotas (UFPel); Universidade Federal do Rio Grande (FURG); Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS); Universidade Federal de Santa Maria (UFSM). Como critério de inclusão, o servidor precisou estar há mais de um ano trabalhando na mesma universidade, pois assim, é possível que o trabalhador esteja mais familiarizado com o ambiente. A seleção da amostra foi por conveniência e indagação da pesquisadora, sem delimitação de sexo, cargo, nível socioeconômico ou escolaridade na pesquisa.

Assim, para determinar o tamanho da amostra foi utilizada a fórmula “tamanho de amostra a-priori para modelo de equações estruturais” proposto por Westland (2010) onde:

$$n = (n_1, n_2); \quad (3.2)$$

$$n_1 = \left[50 \left(\frac{j}{k} \right)^2 - 450 \left(\frac{j}{k} \right) + 1100 \right]; \quad (3.3)$$

$$n_2 = \left[\frac{1}{2H} \left(A \left(\frac{\pi}{6} - B + D \right) \right) + H + \sqrt{\left(A \left(\frac{\pi}{6} - B + D \right) + H \right)^2 + 4AH \left(\frac{\pi}{6} + \sqrt{A} + 2B - C - 2D \right)} \right]; \quad (3.4)$$

$$A = 1 - \rho^2; \quad (3.5)$$

$$B = \rho \arcsin \left(\frac{\rho}{2} \right); \quad (3.6)$$

$$C = \rho \arcsin(\rho); \quad (3.7)$$

$$D = \frac{A}{\sqrt{3-A}}; \quad (3.8)$$

$$H = \left(\frac{\delta}{z_{1-\alpha/2} - z_{1-\beta}} \right)^2. \quad (3.9)$$

onde:

j é o número de variáveis observadas (VO's) ou indicadores, k é o número de variáveis latentes (VL's) ou dimensões. ρ é a correlação de Gini estimada para um vetor aleatório normal bivariado, δ é o tamanho do efeito previsto, α é a taxa de erro tipo I corrigido por Sidak, β é a taxa de erro tipo II e z é o valor da distribuição normal padrão.

Para calcular o tamanho da amostra com base em Westland (2010), foram considerados o total de variáveis latentes das escalas que correspondem a: cinco fatores da Escala Reduzida de Cinco Grandes Fatores da Personalidade (1 - Extroversão; 2 - Amabilidade; 3 - Conscienciosidade; 4 - Neuroticismo; e 5 - Abertura à Experiência), três fatores da Escala de Engajamento no Trabalho (1 - Vigor, 2 - Dedicção e 3 - Absorção) e uma dimensão da Escala de Esperança Disposicional. Seu somatório totalizou 9 (nove) dimensões (variáveis latentes) e 57 indicadores (variáveis observadas).

O tamanho do efeito ($\delta = 0,1$), poder estatístico desejado de 0,8 e do nível de significância foi de 0,05, portanto a amostra mínima de Técnicos-Administrativos em Educação (TAE's) será de 256 TAE's, coletados por meio de amostragem por conveniência (SOPER, 2022).

3.3 QUESTÕES DE PESQUISA

As primeiras hipóteses da pesquisa que foram testadas, para qual esse estudo foi desenhado, foram:

- Existem relações entre os Fatores da Personalidade, Engajamento no Trabalho e Esperança Disposicional em TAE's?
- Fatores da Personalidade podem influenciar no Engajamento no Trabalho e na Esperança Disposicional dos TAE's?
- Quais as relações entre o Engajamento no Trabalho e a Esperança Disposicional dos TAE's?

3.4 INSTRUMENTOS DE COLETA DE DADOS

Para a coleta de dados, foram utilizados: o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) (Apêndice C); o questionário sócio demográfico e sócio profissional (Apêndice D), desenvolvido pela autora; a Escala Reduzida de Cinco Grandes Fatores da Personalidade (ER5FP.2) (Anexo A), desenvolvida e validada por Passos e Laros (2015); a Escala de Engajamento no Trabalho (UWES-17) (Anexo B), desenvolvida por Schaufeli e Bakker (2004), traduzida por Angst, Benevides-Pereira, Porto-Martins (2009), adaptada e validada para o

Brasil por Vazquez et al. (2015); e a Escala de Esperança Disposicional (Anexo C), desenvolvida por Snyder et al. (1991), adaptada e validada para o Brasil por Pacico et al. (2013).

A Escala Reduzida de Cinco Grandes Fatores da Personalidade (ER5FP.2) procura investigar as cinco dimensões básicas da personalidade e é composta por 20 pares de adjetivos opostos, a serem respondidos em uma escala do tipo *Likert* de seis pontos. Essa escala apresenta os cinco domínios da personalidade: Extroversão; Amabilidade; Conscienciosidade; Neuroticismo; e Abertura à Experiência. O estudo de validação revelou Alpha de Cronbach superior a 0,7 em todos os domínios da escala (PASSOS; LAROS 2015). Para mais informações, sobre as normas de aplicação e correção da escala, é possível encontrar no estudo de Passos e Laros (2015).

A Escala de Engajamento no Trabalho (UWES-17) possui 17 itens com três dimensões: Vigor, Dedicção e Absorção. Os itens são na forma de escala *Likert* variando de 0 (nenhuma vez) a 6 (todos os dias), conforme a ocorrência do sentimento. A consistência interna do instrumento foi de 0,95 e as correlações entre os fatores foram de 0,81 a 0,82 (VAZQUEZ et al., 2015). Para mais informações, sobre as normas de aplicação, correção e percentis da escala, é possível encontrar no estudo de Magnan et al. (2016).

Já a Escala de Esperança Disposicional é composta por 12 questões a serem respondidas em uma escala do tipo *Likert* de cinco pontos, sendo 1 = totalmente falsa e 5 = totalmente verdadeira. O estudo de validação revelou que o coeficiente alfa foi de 0,79 (PACICO et al., 2013). Para mais informações, sobre as normas de aplicação, correção e percentis da escala, é possível encontrar na obra de Pacico e Bastianello (2014).

Quadro 2 – Representação dos instrumentos da coleta de dados

(continua)

Instrumento	Itens	Mede
Questionário sócio demográfico e sócio profissional (Apêndice D).	20 itens	Visa medir aspectos, tais como: nome; e-mail; sexo; idade; estado civil; estado; cidade; renda familiar; escolaridade; universidade que trabalha; tempo de atuação na instituição atual; categoria de seu cargo; quantos setores já trabalhou na instituição atual; carga horária semanal; nível de proximidade entre o seu cargo e seu curso de ensino médio, graduação ou pós-graduação; se está exercendo o trabalho que gosta; e se pretende mudar de emprego.
Escala Reduzida de Cinco Grandes Fatores da Personalidade (ER5FP.2) (Anexo A) (PASSOS; LAROS, 2015).	20 pares de adjetivos	A escala visa medir os cinco domínios da personalidade: Extroversão; Amabilidade; Conscienciosidade; Neuroticismo; e Abertura à Experiência.

Quadro 2 – Representação dos instrumentos da coleta de dados

(conclusão)

Escala de Engajamento no Trabalho (UWES-17) (Anexo B) (SCHAUFELI; BAKKER, 2004b).	17 itens	A escala visa medir as três dimensões que compõem o Engajamento no Trabalho, que são: Vigor; Dedicção; e Absorção.
Escala de Esperança Disposicional (Anexo C) (SNYDER et al., 1991).	12 itens	A escala visa medir os níveis de Esperança Disposicional.

Fonte: elaborado pela autora.

3.5 COLETA DE DADOS

Inicialmente, foram contatados os setores responsáveis pelas universidades públicas do Rio Grande do Sul para obter as Autorizações Institucionais (Apêndice A). Tendo as autorizações, o projeto foi encaminhado para o Comitê de Ética da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM). Depois de sua aprovação, buscou-se contato com os setores responsáveis pelos técnicos-administrativos em educação (TAE's), das mesmas universidades autorizadas, para que esses fossem informados dos procedimentos da pesquisa e, também, pudesse ser combinada a forma de entrar em contato com os servidores.

Após as combinações, os TAE's receberam o convite para participarem da pesquisa de forma on-line, a coleta de dados ocorreu durante no período inicial no dia 21/07/2023 e o encerramento em 18/01/2024. A plataforma que foi aplicada a pesquisa foi através do Google Forms e o Portal de Servidores da UFSM. Na coleta de dados, tendo os participantes lido os procedimentos e preceitos éticos do estudo, foi pedido que os mesmos estejam de acordo com o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) (Apêndice C). Após o aceite de participação na pesquisa, foi aplicado o questionário sócio demográfico e sócio profissional (Apêndice D), a Escala Reduzida de Cinco Grandes Fatores da Personalidade (ER5FP.2) (Anexo A), a Escala de Engajamento no Trabalho (UWES-17) (Anexo B), e a Escala de Esperança Disposicional (Anexo C), tendo duração de aproximadamente vinte minutos.

3.6 TÉCNICAS DE ANÁLISE DOS DADOS

3.6.1 Escore T

O escore T é uma forma de padronizar dados que permite comparar pontuações de diferentes escalas. O escore é calculado usando a média e o desvio padrão de um conjunto de

dados, juntamente com a pontuação individual que você deseja padronizar. A fórmula do escore T apresenta-se a seguir (equação 3.10):

$$\text{Escore } T = \frac{x - \mu}{\sigma} \quad (3.10)$$

onde:

x é a pontuação individual que você deseja padronizar;

μ é a média do conjunto de dados;

σ é o desvio padrão do conjunto de dados.

3.6.1.1 Pontos de Corte Padrão para Escores T:

Baixo: Escores T abaixo da $\mu - 1 \sigma$, como $\mu = 50$ e $\sigma = 10$, pode ser considerado "Baixo", Escore $T < 40$. Esse valor é escolhido para estar um desvio padrão abaixo da média ($50 - 10 = 40$).

Moderado: Escores T entre 40 e 60 (inclusive) pode ser considerado "Moderado". Essa faixa inclui pontuações dentro de um desvio padrão da média, o que representa a maior parte da população, para tal será dividida em duas partes.

Moderado Baixo: Escores T entre 40 e 50 (inclusive);

Moderado Alto: Escores T entre 50 e 60 (inclusive).

Alto: Escores T acima de um certo valor, como 60, pode ser classificada como "Alto", Escore $T > 60$. Esse valor é escolhido para estar um desvio padrão acima da média ($50 + 10 = 60$).

3.6.1.2 Relações entre as Escalas

A relação entre os Cinco Grandes Fatores da Personalidade, o Engajamento no Trabalho e a Esperança Disposicional apresenta natureza complexa e multidimensional, sendo objeto de investigação por meio da modelagem de equações estruturais (PLS-SEM). No presente estudo, foram testados modelos preditivos que visaram compreender como os traços de personalidade influenciam o nível de Engajamento no Trabalho e a Esperança Disposicional entre servidores técnico-administrativos em educação (TAE's) de universidades públicas do Rio Grande do Sul.

Para tanto, os constructos foram operacionalizados por meio de instrumentos validados: a Escala Reduzida de Cinco Grandes Fatores da Personalidade (ER5FP.2), a Escala de

Engajamento no Trabalho (UWES-17) e a Escala de Esperança Disposicional. A análise estatística compreendeu quatro modelos principais:

- Modelo 1: Investigou os Cinco Fatores da Personalidade como preditores da Esperança Disposicional.
- Modelo 2: Avaliou o Engajamento no Trabalho como preditor da Esperança Disposicional.
- Modelo 3: Analisou os Cinco Fatores da Personalidade como preditores do Engajamento no Trabalho.
- Modelo 4: Testou o Engajamento no Trabalho como mediador da relação entre os Cinco Fatores da Personalidade e a Esperança Disposicional.

As relações identificadas evidenciam que características como Amabilidade e Conscienciosidade demonstraram associação positiva tanto com o Engajamento no Trabalho quanto com a Esperança Disposicional, enquanto o Neuroticismo apresentou relações negativas. Além disso, dimensões do Engajamento como Vigor e Dedicção atuaram como mediadoras relevantes entre personalidade e esperança, destacando-se no modelo final com significância estatística.

Assim, os resultados demonstram a importância de compreender como essas dimensões psicológicas interagem e podem ser alvo de intervenções organizacionais voltadas à promoção do bem-estar e da motivação no ambiente de trabalho público.

3.6.2 Modelagem de Equações Estruturais

Para investigar as interrelações entre as dimensões especificadas no presente estudo e suas respectivas mediações, empregou-se a metodologia de Modelagem de Equações Estruturais com Mínimos Quadrados Parciais (*Partial Least Squares Structural Equation Modeling* - PLS-SEM). Este procedimento metodológico foi delineado em conformidade com as diretrizes estabelecidas por Lopes et al. (2020), com base nas adaptações das recomendações de Hair et al. (2017). As fases implementadas para a condução desta análise compreendem: (a) especificação do modelo estrutural; (b) especificação do modelo de mensuração; (c) a estimação dos caminhos do modelo; (d) avaliação da adequação do modelo de mensuração; (e) avaliação da robustez do modelo estrutural; e (f) interpretação dos achados e a formulação das conclusões pertinentes.

3.6.2.1 Modelo de Mensuração

A seguir, apresenta-se a fase de análise do modelo de mensuração sendo essa fase relevante no processo de avaliação da Modelagem de Equações Estruturais. Essa etapa tem como objetivo principal verificar a validade e a confiabilidade das construções latentes (variáveis não diretamente observáveis) por meio de seus indicadores manifestos, em outras palavras, antes de avançar para a análise substantiva do modelo estrutural, é imprescindível assegurar que as dimensões latentes estejam sendo mensuradas de maneira precisa e fiel (HAIR; HOWARD; NITZL, 2020). Esta precaução é fundamental para a integridade e a acurácia dos resultados inferenciais obtidos através da modelagem.

a) Análise da consistência interna e validade convergente

Para analisar o ajuste do modelo proposto, verificar-se-á a consistência interna, utilizando o Alfa de Cronbach (AC) e a Confiabilidade composta (CC), e a validade convergente analisando a Variância Média Extraída (VME). A Tabela 1 apresenta os critérios de avaliação do modelo de mensuração:

Tabela 1 - Critérios de avaliação do Modelo de Mensuração

Teste	Critérios
Consistência Interna	
Alfa de Cronbach (α)	$0,7 < \alpha < 0,95$
Confiabilidade Composta (ρ_c)	$0,7 < \rho_c < 0,95$
Validade Convergente	
Variância Média Extraída – VME	$VME > 0,5$

Fonte: Lopes et al. (2020), adaptado de Ringle, Silva e Bido (2014).

O Alfa de Cronbach, conforme descrito na equação 3.11, serve como um indicador para aferir a consistência interna entre os indicadores, isto é, as Variáveis Observadas (VO's), que constituem as dimensões da escala (Variáveis Latentes, VL's). Essencialmente, esta medida quantifica a extensão na qual os erros aleatórios influenciam a precisão da coleta de dados (SÜRÜCÜ; MASLAKCI, 2020).

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^n S_i^2}{S_j^2} \right] \quad (3.11)$$

onde:

K = número do variáveis observadas (VO's);

$\sum_{i=1}^n S_i^2$ é o somatório das variâncias das variáveis observadas; e

S_j^2 é a variância da soma das variáveis observadas.

A confiabilidade composta, apresentada na equação 3.12, constitui uma métrica de consistência interna especialmente relevante para a aplicação em Modelagem de Equações Estruturais (SEM) devido à sua robustez e à capacidade de acomodar variações nas cargas fatoriais. Esta característica a torna preferível para a análise SEM, conforme Peterson e Kim (2013).

$$\rho_c = \frac{(\sum_{i=1}^n \lambda_i)^2}{(\sum_{i=1}^n \lambda_i)^2 + \sum_{i=1}^n \varepsilon_i} \quad (3.12)$$

onde:

$\sum_{i=1}^n \lambda_i$ = soma das cargas fatoriais (coeficiente de regressão entre as VO's e aVL);

$\sum_{i=1}^n \varepsilon_i$ = soma dos erros de mensuração (variância residual);

n = número de VO's.

Quanto a Variância Média Extraída (VME) (equação 3.13), essa métrica indica o nível em que as medidas pertencentes a uma única dimensão exibem correlações significativas entre si. Em uma perspectiva aplicada, a VME quantifica o montante de variação explicada por uma dimensão específica em comparação com a variação atribuída ao erro de medição, conforme elucidado por Santos e Cirillo (2021).

$$\rho_c = \frac{\sum_{i=1}^n \lambda_i^2}{\sum_{i=1}^n \lambda_i^2 + \sum_{i=1}^n \varepsilon_i} \quad (3.13)$$

onde:

$\sum_{i=1}^n \lambda_i^2$ = soma das cargas fatoriais elevadas ao quadrado;

$\sum_{i=1}^n \varepsilon_i$ = soma dos erros de mensuração (variância residual).

b) Análise da validade discriminante

A validade discriminante é definida como a capacidade que uma dimensão tem de se diferenciar claramente de outras dimensões dentro do mesmo modelo, evidenciando a unicidade e a independência das dimensões teóricas representadas (WANG; WANG; ZHANG, 2024). Essa propriedade é importante para assegurar que as medidas atribuídas a uma determinada

dimensão reflitam exclusivamente essa dimensão, sem sobreposição significativa com as medidas de outras dimensões (ALEM et al., 2016).

Dentro do paradigma da PLS-SEM, propõem-se algumas técnicas para aferir a validade discriminante das dimensões do modelo. Entre essas técnicas destacam-se: a análise de Cargas Fatoriais Cruzadas, o Critério de Fornell-Larcker e a razão Heterotrait-Monotrait (HTMT), utilizando um processo de *bootstrapping* (5.000 subamostras), constitui uma abordagem robusta para a validação dessas medidas. A implementação dessas técnicas proporciona aos pesquisadores uma base empírica mais sólida para afirmar a distinção e a especificidade das dimensões avaliadas no modelo, contribuindo para a compreensão detalhada das diversas facetas do fenômeno sob investigação (IWAYA et al., 2022). A Tabela 2 apresenta os critérios de validade discriminante adotados para o modelo em questão:

Tabela 2 - Critérios para análise da Validade Discriminante do modelo

Teste	Critérios
Validade Discriminante	
Cargas Fatoriais Cruzadas (CFC)	$CF_{\text{original}} > CF_{\text{demais}}$
Critério Fornell-Larcker. (CFL)	$\sqrt{VME} > r_{ij}$ para $i \neq j$
Critério <i>Heterotrait-Monotrait Ratio</i> (HTMT). Confirmado pelo método <i>bootstrapping</i>	HTMT < 0,9 $LS(HTMT)_{97,5\%} < 1,0$

Fonte: Lopes et al. (2020), adaptado de Ringle, Silva e Bido (2014).

b.1) Cargas fatoriais cruzadas

A avaliação das cargas fatoriais cruzadas (*cross-loadings*) constitui um procedimento metodológico para aferir a validade discriminante em modelos estruturais. Este processo analítico envolve a comparação sistemática das cargas fatoriais de cada indicador, não somente com sua carga principal associada à dimensão que se propõe a medir, mas igualmente com as cargas em todas as demais dimensões presentes no modelo. Tal abordagem avalia o quanto os indicadores contribuem de maneira específica e significativa para a dimensão que pretende representar, reforçando a precisão e a validade interpretativa das relações modeladas (IWAYA et al., 2022).

b.2) Critério de Fornell-Larcker (FL) e Heterotrait Monotrait Ratio (HTMT)

O Critério de Fornell-Larcker, proposto por Fornell e Larcker (1981) sugere que a raiz quadrada da menor Variância Média Extraída (VME) da linha \sqrt{VME} deva ser superior que a maior correlação dentre os valores da matriz de correlações entre as dimensões do modelo. Já o critério Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT) (equação 3.14), é uma proporção que compara as correlações entre indicadores medindo diferentes construtos (heterotrait) com correlações entre indicadores medindo o mesmo construto (monotrait) (CHEUNG et al., 2023). Conforme Tabela 3 valores do limite superior da estimativa de HTMT deverá ser inferior a 1,0 indicam boa validade discriminante (HAIR et al., 2017).

$$HTMT_{ij} = \frac{\frac{1}{K_i K_j} \sum_{g=1}^{K_i} \sum_{h=1}^{K_j} r_{i_g \cdot j_h}}{\sqrt{\frac{2}{K_i(K_i-1)} \sum_{g=1}^{K_i-1} \sum_{h=g+1}^{K_i} r_{i_g \cdot j_h} \cdot \frac{2}{K_j(K_j-1)} \sum_{g=1}^{K_j-1} \sum_{h=g+1}^{K_j} r_{i_g \cdot j_h}}}, \quad (3.14)$$

onde:

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

K_i = número de VO's da VL ξ_i ; e

K_j = número de VO's da VL ξ_j .

3.6.2.2 Avaliação do modelo estrutural

Antes de proceder à análise do modelo estrutural é aconselhável verificar a multicolinearidade entre as dimensões. Esta técnica visa identificar e gerenciar casos onde as dimensões estão fortemente inter-relacionadas, o que pode afetar negativamente a precisão das estimativas e a interpretação dos resultados. Especificamente no contexto do PLS-SEM a possibilidade de multicolinearidade (ou colinearidade) entre dimensões é uma preocupação primária no modelo estrutural. Para examinar a multicolinearidade, utiliza-se o Fator de Inflação da Variância (VIF). Contudo, outros critérios, como o coeficiente de determinação (R^2) e a relevância preditiva (Q^2), também são fundamentais na avaliação do modelo estrutural (ver Tabela 3):

Tabela 3 – Critérios para avaliação do modelo estrutural

Teste	Critérios
Avaliação do Modelo Estrutural	
Avaliação da Colinearidade <i>Variance Inflation Factor</i> (VIF)	VIF < 5
Coeficiente de Explicação (R ²); Confirmado pelo método <i>Boostrapping</i> .	0,02 ≤ R ² ≤ 0,075 (efeito fraco); 0,075 < R ² ≤ 0,19 (efeito moderado); e R ² > 0,19 (efeito forte)
Relevância preditiva (Q ²); Confirmado pelo método <i>Blindfolding</i> .	Q ² > 0 0,01 ≤ Q ² ≤ 0,075 (grau fraco); 0,075 < Q ² ≤ 0,25 (grau moderado); e Q ² > 0,25 (grau forte)
Validade do coeficiente estrutural (β); Confirmado pelo método <i>Boostrapping</i> .	H1: β ≠ 0 tc. > 1,96 (p < 0,05)

Fonte: Lopes et al. (2020), adaptado de Ringle, Silva e Bido (2014).

a) *Variance Inflation Factor* (VIF)

A *Variance Inflation Factor* (VIF) é empregada para identificar a multicolinearidade, definida pela alta correlação entre duas ou mais variáveis independentes dentro de um modelo. Esta condição pode afetar negativamente a precisão e a capacidade de interpretação das estimativas dos coeficientes de regressão, conforme Kyriazos e Poga (2023). Um VIF superior a 1 sinaliza a presença de multicolinearidade, sendo que valores acima de 5 (ou, em certos contextos, 10) indicam uma colinearidade considerada problemática, embora esses limiares possam diferir conforme a literatura consultada e o contexto específico (ALAUDDIN; NGHIEM, 2010).

b) Coeficiente de Explicação (R²)

O coeficiente de explicação (R²) e a relevância preditiva (Q²) são estatísticas amplamente utilizadas para avaliar a qualidade do modelo estrutural. De acordo com Hair et al. (2017), o R² mede o quanto da variabilidade da variável dependente pode ser explicada pelo modelo, em outras palavras, ele quantifica a proporção da variância total dos dados que é explicada pelas variáveis independentes no modelo.

c) Relevância Preditiva (Q²)

O coeficiente Gaiger Stone (Q²), conforme Fornell e Larcker (1981), é usado para verificar o quanto os modelos estruturais explicam as variáveis endógenas (dependentes). Portanto, o Q² mede a capacidade de previsão de um modelo, ele avalia o quanto o modelo pode

prever os dados de maneira eficaz, usando um processo de validação cruzada conhecido como *blindfolding* (GEISSER, 1974; STONE, 1974).

O Q^2 é utilizado principalmente em contextos, onde a capacidade de previsão é importante, como em análises preditivas e modelagem de equações estruturais. Ele ajuda a confirmar se o modelo pode generalizar bem para dados não observados, o que é crucial para validar a utilidade do modelo em práticas reais (CHO et al., 2022; HAIR et al., 2017). Ambos os coeficientes, R^2 e Q^2 , são fundamentais para garantir que um modelo não só se ajuste bem aos dados que possui, mas também seja capaz de prever corretamente novos dados, o que aumenta sua utilidade prática (HENSELER; RINGLE; SINKOVICS, 2009; NAVARRO-ACOSTA et al., 2023).

3.7 ASPECTOS ÉTICOS

Esta pesquisa respeitou as normas contidas na resolução nº. 466 de 12 de dezembro de 2012 do Conselho Nacional de Saúde (BRASIL, 2012), e também foram fornecidas informações quanto aos trâmites legais de aprovação do projeto pelo Comitê de ética em Pesquisa da UFSM. Os pesquisados foram esclarecidos quanto aos objetivos da pesquisa, método, riscos e benefícios. Também foram assegurados o sigilo, anonimato das informações fornecidas e a garantia da participação livre na pesquisa, incluindo o direito de ser excluído, sem ônus, se assim for da vontade do participante. Nas informações iniciais, enfatizou-se que a participação dos servidores é voluntária, que não será cobrado pagamento financeiro ou qualquer taxa aos participantes. A realização do presente estudo está vinculada a autorização das instituições de Ensino que foram convidadas a participarem da pesquisa.

Caso o pesquisado percebesse qualquer desconforto, ele poderia desistir da pesquisa a qualquer momento. O risco de preencher os instrumentos foram mínimos, sendo que os inconvenientes que poderiam surgir é sentir algum tipo de desconforto às perguntas propostas, bem como algum nível de cansaço. Para a coleta de dados foi utilizado um protocolo de pesquisa, sob formato de formulário contendo questionários de auto preenchimento a serem respondidos em ambiente virtual, assim como, o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) (Apêndice C) os quais deveriam ser assinalados em “aceito” pelos participantes confirmando estar em acordo em participar no estudo.

3.7.1 Riscos do Estudo

Como riscos da coleta de dados, os participantes poderiam apresentar cansaço ou desconforto, devido a extensão dos instrumentos. Também poderiam ocorrer mobilização de sentimentos por lembranças de experiências vivenciadas no trabalho. Nesses casos, a coleta de dados ou participação no estudo poderia ser interrompida pelo respondente podendo ser retomada em outro momento ou não, a depender da vontade do mesmo. Caso tenha ocasionado algum tipo de problema relacionado à pesquisa, o participante tem direito à assistência gratuita prestada por psicólogos(as) que serão disponibilizados(as) para realizarem atendimento on-line.

3.7.2 Benefícios do Estudo

A pesquisa não oferece benefícios diretos aos participantes. Porém, os resultados poderão ser úteis para as tomadas de decisões conforme proposto no objetivo específico: Contribuir com informações comportamentais para auxiliar no desenvolvimento de intervenções e políticas que visam a promoção da gestão do Engajamento no Trabalho e da Esperança Disposicional e no contexto público. Após a defesa da pesquisa de dissertação, pretende-se realizar uma palestra on-line sobre o estudo e a importância dessas temáticas na vida do trabalhador. Para isso, serão convidados(as) todos(as) os(as) participantes e a categoria da amostra que se refere aos TAE's.

3.8 RESUMO METODOLÓGICO DO ESTUDO

Neste subitem, consta um resumo metodológico do estudo que tem como finalidade apresentar todos os elementos que compõem o método do presente estudo. O resumo metodológico será apresentado no Quadro 3.

Quadro 3 – Resumo metodológico do estudo

(continua)

Título da Dissertação	Personalidade, Engajamento no Trabalho e Esperança Disposicional: Estudo com Servidores de Instituições Públicas de Ensino Superior.
Pergunta de Pesquisa	A personalidade influencia nos fatores de Engajamento no Trabalho e Esperança Disposicional?
Objetivos Geral	Investigar possíveis relações entre os Cinco Fatores da Personalidade, o Engajamento no Trabalho e a Esperança Disposicional, em servidores públicos, técnicos-administrativos em educação (TAE's), de universidades públicas do Rio Grande do Sul.

Quadro 3 – Resumo metodológico do estudo

(conclusão)

Objetivos Específicos	O1	Comparar o modelo de predição dos Cinco Fatores da Personalidade com a Esperança Disposicional dos TAE's (modelo 1);
	O2	Comparar o modelo de predição do Engajamento no Trabalho com a Esperança Disposicional dos TAE's (modelo 2);
	O3	Comparar o modelo de predição dos Cinco Fatores da Personalidade com o Engajamento no Trabalho dos TAE's (modelo 3);
	O4	Avaliar o Engajamento no Trabalho como variável mediadora da relação entre os Cinco Fatores da Personalidade e a Esperança Disposicional dos TAE's (modelo 4);
	O5	Contribuir com informações comportamentais para auxiliar no desenvolvimento de intervenções e políticas que visam a promoção da gestão do Engajamento no Trabalho e da Esperança Disposicional no contexto público.
Referencial Teórico	<ul style="list-style-type: none"> - Teoria dos Cinco Grandes Fatores da Personalidade; - Psicologia Positiva; - Engajamento no Trabalho; - Esperança Disposicional; - Personalidade, Engajamento no Trabalho e Esperança; - Contexto dos Servidores Públicos Técnicos Administrativos em Educação (TAE's). 	
Delineamento de Pesquisa	Não experimental e Exploratório.	
Abordagem	Quantitativa.	
Estratégia de Coleta de Dados	<i>Websurvey</i> .	
Perspectiva Temporal	Corte transversal.	
Processo de Amostragem	<ul style="list-style-type: none"> - Amostra não probabilística (conveniência); - População: servidores públicos de instituições de ensino superior federal (Técnicos Administrativos em Educação); - Quantidade da amostra: 474; - Grau de abrangência: Rio Grande do Sul. 	
Instrumentos de Pesquisa	<ul style="list-style-type: none"> - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) (Apêndice C); - Questionário sócio demográfico e sócio profissional (Apêndice D); - Escala Reduzida de Cinco Grandes Fatores da Personalidade (ER5FP.2) (Anexo A); - Escala de Engajamento no Trabalho (UWES-17) (Anexo B); - Escala de Esperança Disposicional (Anexo C). 	
Análise dos Dados	Quantitativa.	
Método de Tratamentos de Dados	<ul style="list-style-type: none"> - Escore T; - Modelagem de Equações Estruturais. 	

Fonte: elaborado pela autora.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A seguir serão apresentados e analisados os dados sociodemográficos e ocupacionais, as escalas e os fatores classificados pelos escore T, e as inter-relações entre as escalas propostas na pesquisa.

4.1 DADOS SOCIODEMOGRÁFICOS E OCUPACIONAIS

Tabela 4 – Caracterização do perfil dos pesquisados (n = 474)

Variáveis	Categoria	n	%
Sexo	Feminino	320	67,5
	Masculino	154	32,5
		\bar{x}	d. p.
Idade (anos)	Mínima = 27; Máxima = 68	44,4	9,40
Faixa etária (anos)	Até 30	13	2,7
	31 a 40	180	38,0
	41 a 50	156	32,9
	51 a 60	96	20,3
	Mais de 60	29	6,1
Estado civil	Casado / União estável	313	66,0
	Solteiro	121	25,5
	Outros	40	8,5
Escolaridade	Ensino médio	68	14,3
	Superior	338	71,4
	Especialização / MBA	210	44,3
	Mestrado	58	12,2
	Doutorado	10	2,1
Renda familiar (R\$)	1.301 a 5.000	68	14,3
	5.001 a 9.000	186	38,3
	9.001 a 15.000	152	32,1
	15.001 a 25.000	58	12,2
	Mais de 25.000	10	2,1

Fonte: Dados da pesquisa (2024).

A seguir apresenta-se a síntese (predomínio dos servidores públicos) da Tabela 4: o sexo feminino teve 67,5% de participação, já o sexo masculino teve uma porcentagem inferior com 32,5%, o que surge a indagação de quais seriam os principais motivos da baixa participação masculina? Pois, diferente dos resultados do estudo de Rodrigues, Ghiraldini e Camargos (2024), a Administração Pública Federal Brasileira é composta majoritariamente por homens, apontam os dados de 2020 a 2023, sendo a média de 54,8% do sexo masculino e 45,2% do sexo feminino.

A média da idade foi de 44,4 anos (d.p. = 9,40 anos), sendo 38,0% da faixa de idade de 31 a 40 anos, 32,9% da faixa de idade de 41 a 50 anos, e apenas 2,7% com até 30 anos de idade. Esses dados vão de encontro com a pesquisa de Campagnac et al. (2024), que afirma que a faixa etária com mais servidores públicos é entre 30 e 49 anos, com 56,4%. Em compensação, a faixa etária mais jovem, de 18 a 29 anos, vem caindo, com apenas 7,9%, segundo os autores do estudo, esses dados são coerentes com o atual envelhecimento da população (Campagnac et al.; 2024).

Quanto ao estado civil predominante, com 66,0%, foi Casado / União estável. Com relação à escolaridade, a grande maioria possui Ensino Superior (Graduação), 71,4%, o que constitui mais da metade da amostra; porém poucos indivíduos possuem Mestrado (12,2%) e uma parcela ainda menor possui Doutorado (2,1%). Estes dados corroboram com o que foi evidenciado no estudo de Campagnac et al. (2024), o qual demonstrou que a maioria (50,4%) dos servidores públicos possuem Ensino Superior, e apenas 3,7% têm Pós-graduação.

Em relação a renda familiar predominante, com 38,3%, está entre R\$ 5.001 e R\$ 9.000, e 32,1% está entre R\$9.001 a R\$15.000. Na Tabela 5 apresenta-se o perfil ocupacional dos pesquisados:

Tabela 5 – Caracterização das atividades dos pesquisados (n = 474)

Variáveis	Categoria	n	%
Universidade	UNIPAMPA	74	15,6
	UFPEL	34	7,2
	FURG	45	9,5
	UFRGS	162	34,2
	UFSM	159	33,5
Carga horária semanal (h)	20	13	2,7
	30	52	11,0
	40	398	84,0
	Mais de 40	11	2,3
Tempo de atuação (anos)	1 a 5	75	15,8
	6 a 10	154	32,5
	11 a 20	175	36,9
	21 a 30	37	7,8
	Mais de 30	33	7,0
Número de setores	1	210	44,3
	2 a 5	250	52,8
	6 a 10	11	2,3
	Mais de 10	3	0,6

Fonte: Dados da pesquisa (2024).

Na Tabela 5 indica que a maior parte dos pesquisados é da UFRGS (34,2%), trabalha 40 horas semanais (84,0%), possui um tempo de atuação de 11 a 20 anos (36,9%) e atuaram em 2 a 5 setores (52,8%). Na Tabela 6 apresenta-se a associação do curso de formação (graduação) com a atuação junto a instituição que trabalha:

Tabela 6 – Nível de proximidade (associação) entre o seu último curso realizado (Ensino Médio ou Graduação ou Pós-doutorado) e o conjunto das tarefas que realiza na Universidade? (n = 474)

Variáveis	Categoria	n	%
Nível	Nenhum	27	5,7
	Pouco	67	14,1
	Moderado	115	24,3
	Muito	132	27,8
	Total	133	28,1

Fonte: Dados da pesquisa (2024).

Dos 474 participantes, 28,1% indicaram total forma de associação. Dentro deste grupo, a maior parte afirmou que há uma grande proximidade ("Muito", com 27,8% dos respondentes), 24,3% relataram uma associação moderada, enquanto 14,1% disseram haver pouca associação, e 5,7% afirmaram que não há nenhuma associação entre o curso realizado e suas tarefas na Universidade. Isso reflete a necessidade de ajustes no desenvolvimento de programas de desenvolvimento profissional que alinhem melhor o conteúdo dos cursos com as demandas práticas das funções acadêmicas no serviço público. A Tabela 7 avalia a realização profissional dos pesquisados:

Tabela 7 – Realização no trabalho (n = 474)

Variáveis	Categoria	n	%
Você exerce o trabalho que gosta ?	Sim	396	83,5
	Não	78	16,5
Você pretende mudar de emprego no futuro?	Sim	170	35,9
	Não	304	64,1

Fonte: Dados da pesquisa (2024).

Tabela 8 – Cruzamento entre gostar e mudar (n = 474)

Variáveis	n (%)	Mudar no Futuro	
		Sim	Não
Gostar	Sim	116 (24,5)	280 (59,0)
	Não	54 (11,4)	24 (5,1)

Fonte: Dados da pesquisa (2024).

Ao analisar as Tabelas 7 e 8 revela alguns *insights* importantes para a gestão de recursos humanos no serviço público. A maioria dos servidores (83,5%) encontra realização no trabalho que desempenham, o que é um indicador positivo de satisfação no trabalho e pode estar relacionado a um bom desempenho e motivação no serviço público. No entanto, é preocupante que uma parcela significativa daqueles que gostam de seu trabalho (24,5%) ainda pense em mudar de emprego no futuro. Isso pode indicar que, apesar de gostarem do que fazem, existem outros fatores (como salário, condições de trabalho, oportunidade de crescimento, ou localização) que influenciam sua intenção de mudança (CHEN et al., 2023).

Esses dados vão de encontro com o estudo de Junior e Oliveira (2020) que indicou que cerca de 80% dos TAE's encontram-se satisfeitos com seu trabalho. Porém, mesmo estando satisfeitos, 39,3% estão buscando outro emprego, 20% está insatisfeito e em busca de outra oportunidade de trabalho, e cerca de 76% estão em busca de recolocação para ingressarem em outro cargo no próprio serviço público.

O serviço público precisa adotar uma abordagem mais holística na gestão de seus servidores, focando não apenas na realização com o trabalho atual, mas também nas condições que podem levar à permanência ou saída dos talentos da organização, como: treinamentos, programas de suporte e iniciativas de aprimoramento profissional, de saúde e qualidade de vida; desenvolvimento de melhores planos de carreiras e salários justos; e fortalecimento do propósito e da missão da instituição de forma inspiradora (ENWEREJI; EMMANUEL, 2022; CARDOSO, 2021; MENDONÇA et al., 2023; SILVA; PAULA, 2020a; SILVA; PAULA, 2020b; UEKI, 2023; VARGAS et al., 2021). A criação de ambientes de trabalho que promovam tanto a satisfação com as tarefas realizadas, quanto o desenvolvimento e o bem-estar geral dos servidores, pode ser uma estratégia eficaz para reduzir a rotatividade e aumentar o engajamento no setor público (MOFFAT; RIOUX; SCRIMA, 2023).

4.2 ANÁLISES DAS ESCALAS / DIMENSÕES

4.2.1 Escala Reduzida de Cinco Grandes Fatores de Personalidade

A seguir será apresentado a análise de frequência, medidas descritivas para cada fator de personalidade e seus respectivos indicadores e a classificação conforme o escore T.

Tabela 9 – Indicadores de fatores de personalidade

Fatores / Indicadores	Escala Likert (%)						Descritiva	
	1	2	3	4	5	6	\bar{x}	d.p.
	Introversão / Extroversão						3,9	1,18
Tímido / Extrovertido	15	66	102	131	115	45	3,8	1,29
Calado / Comunicativo	9	52	91	102	138	82	4,2	1,33
Reservado / Sociável	24	81	96	101	100	72	3,8	1,46
Contido / Expansivo	18	72	121	125	96	42	3,7	1,29
	Conscienciosidade						4,2	0,78
Desistente / Persistente	3	12	27	80	191	161	5,0	1,03
Desmotivado / Motivado	9	32	53	132	167	81	4,4	1,20
Ousado / Temeroso*	15	77	149	130	81	22	3,5	1,18
Obstinado / Inconstante*	11	40	67	95	141	120	4,4	1,35
Decidido / Indeciso*	3	22	50	160	169	70	4,4	1,05
Ambicioso / Modesto*	32	114	119	96	77	36	3,4	1,38
	Neuroticismo / Estabilidade emocional						4,5	0,78
Vulnerável / Resistente	5	17	44	101	201	106	4,7	1,09
Depressivo / Animado	12	31	72	155	143	61	4,2	1,19
Alegre / Triste*	4	35	66	105	155	109	4,5	1,24
Temperamental / Controlado	6	25	54	117	181	91	4,5	1,15
Equilibrado / Oscilante*	6	32	58	114	179	85	4,4	1,19
Instável / Estável	6	20	32	99	217	100	4,7	1,08
	Amabilidade						4,9	0,75
Cuidadoso / Negligente*	16	30	30	31	177	190	4,9	1,35
Prudente / Impulsivo*	10	31	69	90	159	115	4,5	1,29
Rude / Gentil	0	11	34	100	199	130	4,9	0,98
Amigável / Hostil*	0	9	20	41	188	216	5,2	0,91
	Abertura para experiências						4,2	0,90
Convencional / Criativo	28	48	95	118	126	59	3,9	1,38
Apático / Entusiasta	7	13	61	153	156	84	4,5	1,10
Rígido / Flexível	10	31	57	129	180	67	4,3	1,18
Conservador / Inovador	22	60	105	117	124	46	3,8	1,33
Fechado / Aberto	8	36	88	113	152	77	4,3	1,24

Nota: d.p. = desvio padrão; * = analisado inversamente.

Fonte: Elaborado pela autora

Ao analisar os fatores de personalidade (Tabela 9) dos TAE's revelou-se que a Amabilidade é o traço mais predominante, com uma média de 4,9 (d.p. = 0,75). Indicadores como Amigável/Hostil obtiveram a média mais alta 5,2 (d.p. = 0,91) e a mais baixa

Prudente/Impulsivo 4,5 (d.p. = 1,29). Isso sugere que os TAE's se destacam por serem amigáveis e hostis e têm uma predisposição para interações positivas no ambiente de trabalho. Esse traço sugere um clima institucional colaborativo, o que pode favorecer o trabalho em equipe e a resolução de conflitos interpessoais. Além disso, a elevada amabilidade pode ser entendida como reflexo da natureza do serviço público em educação, que exige interação constante com múltiplos públicos (alunos, professores, técnicos, comunidade externa) e demanda atitudes empáticas e diplomáticas (DING; WANG, 2023).

Quanto ao fator Neuroticismo/Estabilidade Emocional apresenta uma média de 4,5 (d.p. = 0,78), destacando a resiliência emocional dos TAE's. Os indicadores Vulnerável/Resistente (média de 4,7 e d.p. = 1,9) e Instável/Estável (média de 4,7 e d.p. = 1,8) apresentaram as maiores médias, isso reflete uma tendência dos TAE's a serem emocionalmente equilibrados, estáveis e resistentes a situações adversas, o que é crucial para o desempenho eficiente em ambientes desafiadores, principalmente em contextos institucionais marcados por burocracias, mudanças administrativas e, por vezes, instabilidades políticas (DANTAS; BARBOSA; BARBOSA, 2019).

Já quanto a Conscienciosidade também é um traço forte entre os TAE's, com uma média de 4,2 (d.p. = 0,78). Indicadores como Desistente/Persistente que tiveram médias de 5,0 (d.p. = 1,03), mostram que os servidores tendem a ser altamente motivados e persistentes em suas atividades. Esse alto nível de responsabilidade e comprometimento é essencial para garantir a eficácia no serviço público. O indicador Ambicioso/Modesto apresentou a menor média do grupo, com 3,4 (d.p. = 1,38), sugerindo uma tendência à modéstia ou à ausência de ambição exacerbada. Esse dado pode refletir uma cultura institucional marcada por estabilidade e previsibilidade, elementos típicos de serviços públicos, onde a progressão de carreira é muitas vezes vinculada a critérios objetivos, reduzindo a competitividade interna e tendo o foco ao serviço ao público (DING; WANG, 2023).

Quanto ao fator Abertura para Experiências também mostrou ser é um traço forte, com uma média de 4,2 (d.p. = 0,90). O maior valor médio identificado é no fator Apático/Entusiasta, com 4,5 (d.p. = 1,10), indicando que os TAE's tendem a ser mais engajados e motivados, favorecendo a interação positiva e a realização de tarefas com entusiasmo. Esse perfil é especialmente relevante em atividades que exigem iniciativa e colaboração. Além disso, a presença de entusiasmo entre os TAE's aponta para um aspecto importante da Abertura para Experiências relacionado à motivação e à disposição para vivenciar novas situações com interesse. Em um contexto organizacional, esse traço pode indicar a existência de capital psicológico positivo, com implicações diretas na adaptabilidade ao ambiente em constante

transformação como o das universidades públicas, especialmente diante de reformas administrativas, mudanças tecnológicas e demandas sociais crescentes (PROKESOVA et al., 2019). Por outro lado, o menor valor médio é observado no fator Conservador/Inovador, com 3,8 (d.p. = 1,33), sugerindo uma leve inclinação ao conservadorismo. Isso reflete uma preferência por seguir normas e procedimentos estabelecidos, algo característico de ambientes públicos mais regulamentados. Nesse caso, aponta-se a importância de estratégias de incentivo à inovação, criando espaços para novas ideias e soluções nas universidades públicas (MACHADO et al., 2022; SANTOS, 2022a).

Por último, o fator Introversão/Extroversão tem a menor média, 3,9 (d.p. = 1,18), indicando que, embora seja menos proeminente, os TAE's tendem a ser ligeiramente mais extrovertidos e comunicativos. O indicador Calado/Comunicativo, com uma média de 4,2 (d.p. 1,33), sugere que há uma leve preferência pela comunicação, interação e socialização, o que pode facilitar a colaboração e o trabalho em equipe (NOËL et al., 2022).

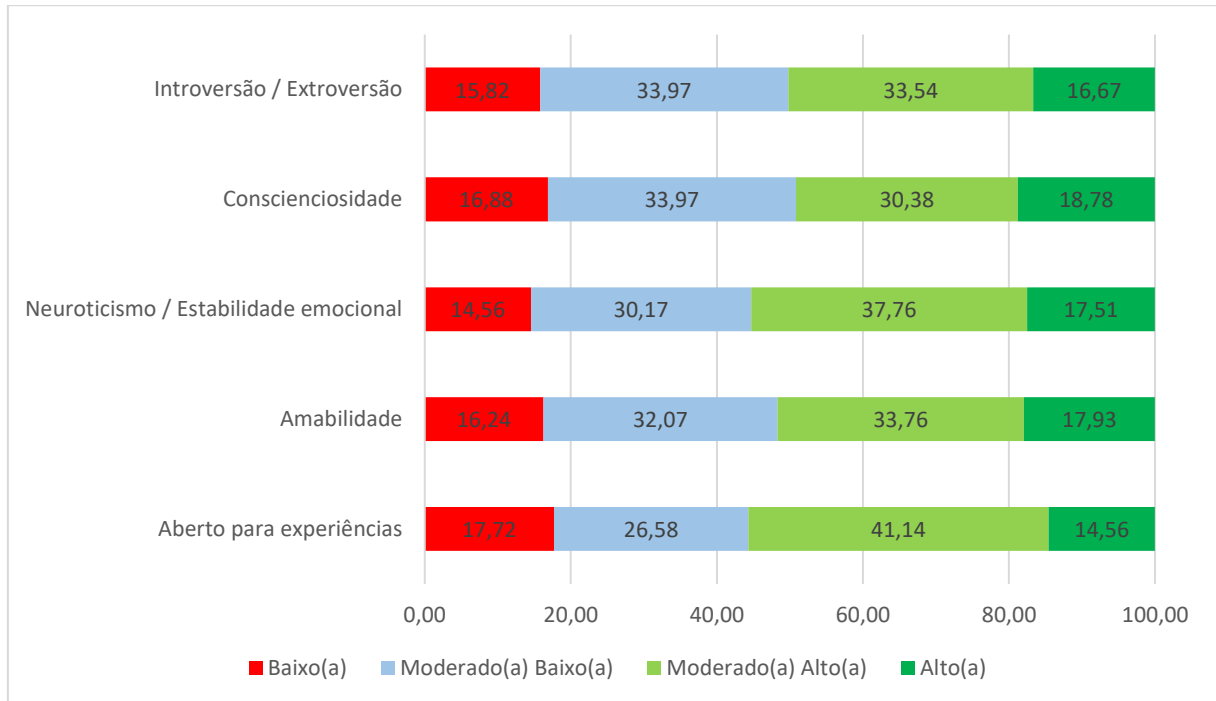
Portanto, os servidores públicos se destacam por sua Amabilidade, Estabilidade Emocional, Conscienciosidade e Abertura para Experiências, com uma leve inclinação para a Extroversão. Esses traços de personalidade indicam que esses profissionais são bem adaptados, cooperativos e comprometidos, tais características são consistentes com o perfil esperado de profissionais inseridos em ambientes educacionais públicos, onde o relacionamento interpessoal, a resiliência emocional e o compromisso com rotinas e procedimentos são exigências constantes. Qualidades como essas são fundamentais para o sucesso no setor público (DANTAS; BARBOSA; BARBOSA, 2019; DING; WANG, 2023). A Tabela 10 e Figura 1 apresenta a classificação dos servidores quanto aos fatores de personalidade utilizando o escore T:

Tabela 10 – Classificação dos fatores de personalidade (escore T)

Fatores	Classificação n (%)			
	Baixo(a)	Moderado(a) Baixo(a)	Moderado(a) Alto(a)	Alto(a)
Introversão / Extroversão	75 (15,82)	161 (33,97)	159 (33,54)	79 (16,67)
Conscienciosidade	80 (16,88)	161 (33,97)	144 (30,38)	89 (18,78)
Neuroticismo / Estabilidade Emocional	69 (14,56)	143 (30,17)	179 (37,76)	83 (17,51)
Amabilidade	77 (16,24)	152 (32,07)	160 (33,76)	85 (17,93)
Abertura para Experiências	84 (17,72)	126 (26,58)	195 (41,14)	69 (14,56)

Fonte: Elaborado pela autora

Figura 1 – Classificação dos fatores de personalidade



Fonte: Elaborado pela autora

A análise dos fatores de personalidade dos servidores públicos, com base no score T, revela que a maioria deles apresenta características predominantes de Abertura para Experiências e Neuroticismo/Estabilidade Emocional com a maioria das pontuações agrupadas nas faixas Moderado(a) Alto(a) e Alto(a). Os resultados indicam que os TAE's tem uma boa predisposição à inovação, flexibilidade e criatividade, e são em grande parte emocionalmente estáveis e capazes de lidar bem com o estresse (McCRAE, 2020; PIRES et al., 2023; RAYA et al., 2023; YU et al., 2021). A distribuição das pontuações, do fator de Neuroticismo/Estabilidade Emocional, sugere uma predominância de Estabilidade Emocional entre os servidores, o que indica que em sua maioria eles não ficam facilmente aborrecidos e são emocionalmente estáveis (MADER et al., 2023; McCRAE, 2020; PIRES et al., 2023; YU et al., 2021).

Os fatores de Abertura para Experiências e Estabilidade Emocional apresentam uma distribuição predominantemente positiva (moderado-alto). No entanto, a presença de 44,3% conservadores e 44,7% neuroticistas (faixas baixo e moderado-baixo) podem demonstrar a

inclinação a resistência/hesitação a mudança, facilidade em sentir/demonstrar emoções negativas, e ter problemas com controle emocional e frustrações (MADER et al., 2023; McCRAE, 2020; PIRES et al., 2023; YU et al., 2021). Esses dados sugerem a necessidade de ações específicas para aumentar a aceitação de mudanças, o potencial criativo e a regulação emocional nos TAE's. Essas ações podem ser: treinamentos e iniciativas de aprimoramento profissional, de saúde e qualidade de vida (SILVA; PAULA, 2020a; SILVA; PAULA, 2020b); formação de líderes capazes de criar ambientes harmônicos, colaborativos, motivacionais e inclusivos, que estimulem o trabalho em equipe (CORRÊA, 2022); e incentivo à inovação, criando espaços para novas ideias e soluções (MACHADO et al., 2022; SANTOS, 2022a).

Quanto à Introversão/Extroversão e a Amabilidade, os TAE's demonstram uma distribuição mais equilibrada, com pontuações moderadas, refletindo que há tanto indivíduos mais introvertidos e com baixa Amabilidade, quanto mais extrovertidos e alta Amabilidade no serviço público. Essa característica pode considerar que a moderação neste fator pode ser interpretada positivamente em contextos institucionais que valorizam o equilíbrio entre discricção e autonomia com interação e altruísmo (McCRAE, 2020; PIRES et al., 2023; WILMOT; ONES, 2022; YU et al., 2021).

A Conscienciosidade indicou leve predominância (50,8%) nas faixas Baixo(a) e Moderado(a) Baixo(a), indicando a existência de um grupo que pode enfrentar dificuldades com prazos, planejamento e automotivação (McCRAE, 2020; PIRES et al., 2023; SASSENBERG et al., 2023; YU et al., 2021). Esse dado sugere a importância de práticas de gestão que incentivem o desenvolvimento de competências organizacionais e a valorização do trabalho bem executado. Alguns exemplos de estratégias, para fomentar essas características, podem ser: desenvolvimento de planos de carreiras e salários justos, que valorizem os TAE's e incentivem para bom desempenho (REIS; PAIXÃO, 2022; SANTOS, 2023); incentivo à inovação, criando espaços para novas ideias e soluções (MACHADO et al., 2022; SANTOS, 2022a); e treinamentos e iniciativas de aprimoramento profissional (SILVA; PAULA, 2020a; SILVA; PAULA, 2020b). Além disso, outra parte com 49,1% indicam faixas Moderado(a) Alto(a) e Alto(a) de Conscienciosidade, sendo servidores que tendem a ser altamente organizados, responsáveis, empenhados, persistentes e autodisciplinados (McCRAE, 2020; PIRES et al., 2023; SASSENBERG et al., 2023; YU et al., 2021).

Com base na análise apresentada, é possível concluir que o perfil de personalidade dos TAE's revela uma composição complexa e multifacetada, com predominância nas pontuações de faixas Moderado(a) Alto(a) e Alto(a) para a Abertura para Experiências e a Estabilidade Emocional, além de uma distribuição equilibrada entre Introversão e Extroversão, Amabilidade

e Conscienciosidade. Esses resultados indicam que os TAE's, em geral, possuem traços favoráveis a ter uma boa predisposição para abertura/adaptação a novas ideias e a regulação emocional. Já a moderação observada nos fatores de Introversão/Extroversão, Amabilidade e Conscienciosidade, pode ser entendida como uma vantagem estratégica, uma vez que permite o equilíbrio entre comportamentos mais analíticos e reservados com posturas mais comunicativas e colaborativas, possibilitando a formação de equipes complementares e adaptáveis a diferentes demandas institucionais (McCRAE, 2020; PIRES et al., 2023; WILMOT; ONES, 2022; YU et al., 2021).

Portanto, a análise dos traços de personalidade dos TAEs fornece subsídios relevantes para o delineamento de políticas públicas e práticas organizacionais mais alinhadas com as necessidades reais desses profissionais. O reconhecimento da subjetividade e da diversidade individual como elementos centrais na formulação de estratégias de gestão pública não apenas contribui para a valorização dos servidores, como também para a melhoria da qualidade dos serviços prestados pelas Instituições Federais de Ensino Superior (IFES) (MACÁRIO; RIBEIRO; PEREIRA, 2020; SANTOS, 2022).

4.2.2 Escala *Utrecht* de Engajamento no Trabalho

A Tabela 11 apresenta uma análise das dimensões e dos indicadores de Engajamento no Trabalho, dividida em três dimensões principais: Vigor, Dedicção e Concentração. Cada uma dessas dimensões foi avaliada com base em uma escala Likert, permitindo identificar a média das respostas (\bar{x}) e o desvio-padrão (d.p.) para cada indicador e a classificação conforme o escore T (Figura 2).

Tabela 11 – Dimensões / Indicadores de Engajamento no trabalho

(continua)

Indicadores	Escala Likert (%)						Descritiva	
	1	2	3	4	5	6	\bar{x}	d.p.
						Vigor	3,9	1,11
VIG_01	22	31	86	125	169	34	4,0	1,32
VIG_04	35	51	103	118	131	24	3,6	1,43
VIG_08	40	42	54	113	134	52	3,6	1,77
VIG_12	36	58	77	72	155	60	3,8	1,63
VIG_15	28	22	81	117	158	64	4,1	1,37
VIG_17	13	25	80	124	148	82	4,3	1,27
						Dedicção	3,9	1,35
DED_02	23	35	72	93	148	89	4,1	1,55
DED_05	28	40	91	123	120	62	3,9	1,47
DED_07	36	58	99	106	104	50	3,6	1,60
DED_10	16	22	54	59	173	141	4,6	1,46
DED_13	48	50	89	110	109	47	3,5	1,63

Tabela 11 – Dimensões / Indicadores de Engajamento no trabalho

(conclusão)

	Concentração						3,6	1,26
CON_03	27	38	107	75	134	75	3,9	1,60
CON_06	46	66	105	85	115	30	3,4	1,62
CON_09	18	27	67	91	160	104	4,3	1,43
CON_11	22	38	83	99	158	62	4,0	1,47
CON_14	58	63	103	87	102	27	3,2	1,67
CON_16	79	74	91	62	93	29	2,9	1,78

Nota: d.p. = desvio padrão.

Fonte: Elaborado pela autora

A análise da dimensão Vigor revelou uma média geral de 3,9, (d.p. = 1,11), o que indica que os TAE's avaliados demonstram, em geral, um nível moderado de energia, resiliência e disposição física e mental em relação ao seu desempenho de suas atividades profissionais (BRITO et al., 2022; LIMA et al. 2023). Dentre as questões que compõem essa dimensão, o item 17, “em relação ao trabalho, sou persistente mesmo quando as coisas não dão certo”, apresentou a maior média 4,3 (d.p. = 1,27). Esse achado sugere que os servidores tendem a manifestar altos níveis de perseverança frente a obstáculos, o que pode ser interpretado como um indicativo de Engajamento no Trabalho sustentado, mesmo em contextos adversos (ALMEIDA; NETO; SILVEIRA, 2022; COSTA, 2021).

No que se refere à dimensão Dedicção, também foi observada uma média geral de 3,9 (d.p. = 1,35), similar à observada para o Vigor. No entanto, o maior desvio-padrão indica uma dispersão mais acentuada das percepções, entre os respondentes, sobre o quanto estão dedicados ao trabalho, o que pode refletir heterogeneidades na vivência do trabalho, possivelmente vinculadas à natureza dos cargos ocupados, à cultura organizacional de cada setor ou às experiências pessoais com a gestão institucional (SADEGHI; TERUM, 2022). O item 10 “tenho orgulho do trabalho que realizo”, cuja média alcançou 4,6 (d.p. = 1,46), representando o valor mais elevado entre todos os itens analisados da escala. Este dado aponta a existência de um forte senso de significado, entusiasmo e valorização intrínseca do trabalho, fatores intimamente relacionados à motivação, autodeterminação e ao comprometimento organizacional. Sentimentos como o orgulho profissional são elementos que contribuem para a construção positiva de identidades profissionais, além de fortalecerem os vínculos com a missão institucional do serviço público (FAHRIANA; SOPIAH, 2022).

Por outro lado, a Concentração apresentou a menor média entre as três dimensões analisadas, com 3,6 (d.p. = 1,26). Este resultado sugere uma maior variabilidade na capacidade

dos TAE's manterem o foco e a atenção nas tarefas laborais, o que pode estar relacionado a diversos fatores contextuais, como interrupções frequentes, sobrecarga de tarefas, ambientes de trabalho desfavoráveis ou mesmo questões de saúde mental (BURGOYNE et al., 2023; BRINDLEY et al., 2023). Esses dados sugerem a necessidade de ações para o aumento do nível de Concentração, podendo ser essas: a formação de líderes capazes de criar ambientes harmônicos, colaborativos, motivacionais e inclusivos, que estimulem o trabalho em equipe (CORRÊA, 2022); os programas de suporte aos servidores, voltados à saúde e qualidade de vida (CARDOSO, 2021; MENDONÇA et al., 2023); implementação de canais seguros de comunicação, permitindo que os TAE's expressem suas ideias, preocupações ou denúncias em combate ao assédio e à discriminação (LIMA, 2020); as melhorias na infraestrutura e ergonomia dos locais de trabalho, tendo materias e espaços físicos adequados para as demandas de trabalho (ANDRADE; TONIN, 2023; GRANJA; SILVA, 2023).

Mesmo a Concentração tendo apresentado a menor média entre as três dimensões, o item 09 “sinto-me feliz quando estou intensamente envolvido no trabalho”, apresentou uma média elevada de 4,3 (d.p. = 1,43), apontando que, apesar das variações na capacidade de concentração, os TAE's tendem a associar o envolvimento profundo com sentimentos positivos e gratificantes no desempenho de suas atividades. Essa questão está alinhada com os conceitos de “*flow*” ou estado de fluxo, nos quais o trabalhador se encontra totalmente envolvido na atividade, experimentando satisfação, prazer e elevado Engajamento no Trabalho (RATHNAYAKE; MURGUIA; MIDDLETON, 2023).

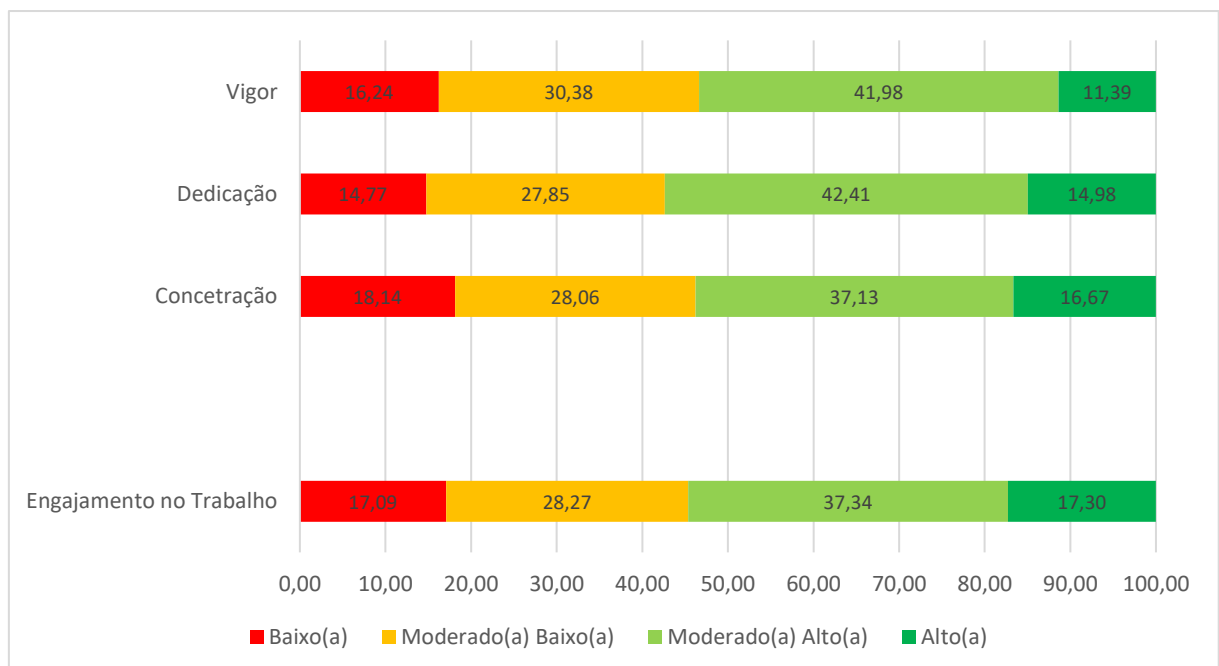
Já o item 16, “É difícil desligar-me do meu trabalho”, apresentou a menor média entre todos os itens da escala de Engajamento no Trabalho, com valor de 2,9 (d.p. = 1,78). Esse resultado sugere que, de modo geral, os TAE's não enfrentam grandes dificuldades para se desconectar do trabalho quando necessário. Essa capacidade pode ser de forma positiva, indicando um equilíbrio saudável entre vida profissional e pessoal, o que é fundamental para a recuperação física e emocional do trabalhador.

No entanto, essa facilidade de desligamento também pode refletir no resultado da menor média geral da intensidade da dimensão de Concentração, o que pode refletir em um menor envolvimento pleno e contínuo com as atividades laborais. O desvio-padrão (1,78) desse item mostrou ser o mais alto na escala, o que aponta para grande variabilidade nas respostas, sugerindo que, enquanto alguns servidores conseguem manter uma clara separação com o trabalho, outros podem apresentar dificuldades nesse aspecto, podendo ser por motivos de sobrecarga ou envolvimento excessivo com o labor (BRITO et al., 2022; LIMA et al. 2023). Algumas ações que podem ser implementadas para o aumento da motivação e a diminuição da

sobrecarga, são por exemplo: desenvolvimento de planos de carreiras e salários justos, que valorizem e incentivem os TAE's a terem um bom desempenho (REIS; PAIXÃO, 2022; SANTOS, 2023); fortalecimento do Propósito e Missão institucional, destacando uma visão clara e inspiradora da contribuição do trabalho para o bem comum (UEKI, 2023; VARGAS et al., 2021); aplicação de pesquisas de satisfação e bem-estar, incentivando melhorias no clima organizacional (MATTOS et al., 2021; SILVA et al., 2022); simplificar processos burocráticos, tendo o foco no impacto do trabalho, e não na mera execução de regras (CRUZ et al., 2022; SANTOS, 2022b).

Portanto, os resultados obtidos indicam que os TAE's em geral, manifestam níveis moderados de Engajamento no Trabalho, especialmente nas dimensões de Vigor e Dedicção. O elevado orgulho pelo trabalho realizado e a perseverança frente às adversidades demonstram que os trabalhadores do setor público mantêm uma conexão significativa com suas atividades, mesmo diante de desafios estruturais. Quanto a dimensão Concentração revela-se como um ponto crítico, sugerindo que nem todos os servidores conseguem manter níveis consistentes de atenção e imersão no trabalho, o que pode comprometer a qualidade e a eficiência dos serviços prestados. Tais achados reforçam a importância de intervenções organizacionais e de gestão de pessoas voltadas para o fortalecimento das condições de trabalho que promovam o foco, a clareza de objetivos e a redução de fatores estressores (CORBEANU; ILIESCU, 2023).

Figura 2 – Classificação do Engajamento no Trabalho



Fonte: Elaborado pela autora

A análise das dimensões de Engajamento no Trabalho pelo escore T revela disparidades relevantes no nível de envolvimento dos TAE's em suas respectivas atividades profissionais. O que permite uma leitura mais ampla sobre o estado motivacional e psicológico desses trabalhadores nas Instituições Federais de Ensino Superior (IFES).

No que tange à dimensão Vigor, observou-se que a maior parte dos servidores (53,37%) se encontra nas faixas classificadas como Moderado(a) Alto(a) e Alto(a), o que sugere que mais da metade sentem altos níveis de energia física e mental, motivação, inspiração e empolgação em suas funções laborais. O Vigor, nesse contexto, pode ser interpretado como um indicativo de saúde organizacional e pessoal, na medida em que está associado a sentimentos de vitalidade e entusiasmo (BRITO et al., 2022; LIMA et al. 2023). No entanto, é importante observar que essa mesma dimensão apresentou o mais acentuado nível (46,62%) de classificação entre as faixas Moderado(a) Baixo(a) e Baixo(a), ou seja, quase metade dos participantes podem estar enfrentando sintomas de esgotamento, fadiga ocupacional, desmotivação frente às exigências, ou até mesmo dificuldades em manter a vitalidade necessária para o desempenho ideal no trabalho. Nesses casos é importante a implantação de treinamentos e iniciativas para o aprimoramento profissional, de saúde e qualidade de vida, além de programas de suporte aos TAE's, voltados à saúde e qualidade de vida (CARDOSO, 2021; MENDONÇA et al., 2023; SILVA; PAULA, 2020a; SILVA; PAULA, 2020b);

A dimensão Dedicção demonstrou ter o maior percentual (57,39%) em níveis de faixas Moderado(a) Alto(a) e Alto(a), indicando um grau significativo de comprometimento, persistência e produtividade em suas tarefas. Esse resultado pode ser interpretado como uma evidência de que muitos TAE's percebem seu trabalho como uma atividade com propósito e valor, o que favorece o compromisso institucional e a persistência em suas tarefas diárias. Por outro lado, 42,62% dos servidores apresentam níveis de classificação nas faixas Moderado(a) Baixo(a) e Baixo(a) de Dedicção, o que aponta para uma heterogeneidade no modo como esses profissionais vivenciam, empenham-se e são resilientes em sua relação com o trabalho (PAK; CHANG, 2023). Essa variabilidade pode estar relacionada à precarização das condições laborais, à ausência de reconhecimento institucional, ou à sobrecarga de funções e dentre outras dificuldades. Esses elementos quando presentes, podem comprometer o engajamento prático e cognitivo dos servidores com as instituições, para isso é essencial o desenvolvimento de planos de carreiras e salários justos, que valorizem os TAE's e incentivem para bom desempenho, além da simplificação de processos burocráticos, tendo o foco no impacto do trabalho, e não na mera execução de regras (CRUZ et al., 2022; REIS; PAIXÃO, 2022; SANTOS, 2022b; SANTOS, 2023).

Em relação à Concentração os resultados refletem um padrão similar ao do Vigor, sendo que 53,8% dos TAE's estão classificados nas faixas Moderado(a) Alto(a) e Alto(a), indicando que mais da metade dos servidores demonstram um nível satisfatório de foco, atenção, absorção e imersão nas atividades desempenhadas. A concentração é um elemento crucial para a qualidade, o desempenho e a entrega de resultados eficazes no ambiente de trabalho (BÄCKLANDER; RICHTER, 2022). Contudo, uma parcela significativa (46,20%) dos TAE's foi classificada em faixas Baixo(a) e Moderado(a) Baixo(a), isso sinaliza possíveis dificuldades de foco, que podem ser atribuídas tanto a fatores internos (como estresse, ansiedade ou sobrecarga) quanto a elementos externos (como interrupções frequentes, ausência de estrutura adequada ou ruídos no ambiente de trabalho). Tais limitações, se não forem adequadamente percebidas e enfrentadas, podem comprometer o rendimento, aumentar os erros operacionais e gerar desmotivação progressiva nos servidores. Para o auxílio dessas limitações é possível implementar ações como programas de suporte aos TAE's, voltados à saúde e qualidade de vida, e melhorias na infraestrutura e ergonomia dos locais de trabalho, tendo materiais e espaços físicos adequados para as suas demandas de labor (ANDRADE; TONIN, 2023; CARDOSO, 2021; GRANJA; SILVA, 2023; MENDONÇA et al., 2023).

Por fim, os resultados do Engajamento no Trabalho, de uma forma geral, indicam uma distribuição relativamente equilibrada, com 54,64% dos TAE's classificados em níveis Moderado(a) Alto(a) e Alto(a), o que sugere que a maioria dos servidores demonstram envolvimento consistente com suas funções institucionais. Esse dado é positivo, pois o engajamento é um indicador de bem-estar ocupacional e de produtividade sustentável. No entanto, 45,3% dos TAE's apresentam níveis de Engajamento no Trabalho nas faixas Moderado(a) Baixo(a) e Baixo(a), essa proporção revela a existência de um contingente expressivo de trabalhadores que não estão plenamente motivados ou conectados com suas atividades (LOHELA-KARLSSON; JENSEN; BJÖRKLUND, 2022). Esse cenário reforça a necessidade de estratégias institucionais direcionadas à valorização do trabalho, à promoção de condições adequadas para o desempenho profissional e ao fortalecimento do sentido de pertencimento organizacional. Tais estratégias podem ser consideradas o desenvolvimento de planos de carreiras e salários justos, que valorizem os TAE's e incentivem para bom desempenho, e o fortalecimento do Propósito e Missão institucional, destacando uma visão clara e inspiradora da contribuição do trabalho para o bem comum (REIS; PAIXÃO, 2022; SANTOS, 2023; UEKI, 2023; VARGAS et al., 2021).

Portanto, os resultados apontam para uma condição complexa e multifacetada entre os TAE's, em que coexistem altos níveis de Concentração, Dedicção e Engajamento no Trabalho

integral, mas também uma proporção significativa de desmotivação e fadiga presentes na dimensão Vigor. Essa dimensão se destaca como uma área de preocupação, uma vez que apresenta a maior concentração de servidores em níveis baixos. Isso pode indicar que, mesmo entre aqueles que demonstram dedicação e concentração no trabalho, há um detrimento na energia e resistência física e emocional, o que pode ser um precursor de estados mais graves, como o Burnout ou o absenteísmo crônico (DING; WANG, 2023).

Portanto, torna-se imprescindível que as instituições públicas promovam políticas de gestão de pessoas que não apenas valorizem o desempenho, mas também cuidem da saúde física e mental dos servidores. A implementação de programas e iniciativas de saúde e bem-estar, oportunidades de capacitação contínua, reconhecimento institucional, escuta ativa e revisão das condições laborais são medidas fundamentais para elevar os níveis de engajamento e fortalecer a qualidade do serviço público (SILVA; PAULA, 2020a; SILVA; PAULA, 2020b). Em síntese, compreender as nuances do Engajamento no Trabalho entre os TAE's é um passo essencial para a construção de ambientes de trabalho mais humanos, eficientes e sustentáveis nas IFES.

4.2.3 Escala de Esperança Disposicional

A Tabela 12 apresenta uma análise dos indicadores de Esperança Disposicional, avaliados em uma escala Likert, e permitindo identificar a média das respostas (\bar{x}) e o desvio-padrão (d.p.) para cada indicador. A Esperança Disposicional refere-se à expectativa de resultados positivos no futuro e a crença na própria capacidade de atingi-los (SHERBLOM; UMPHREY, 2023).

Tabela 12 – Indicadores de Esperança Disposicional

Indicadores	Escala Likert (%)					Descritiva	
	1	2	3	4	5	\bar{x}	d.p.
	Esperança disposicional					4,0	0,56
ED_01	0	15	83	219	157	4,1	0,79
ED_02	0	1	31	176	266	4,5	0,63
ED_04	2	27	113	179	153	4,0	0,91
ED_06	5	31	107	183	148	3,9	0,94
ED_08	1	25	109	217	122	3,9	0,84
ED_09	7	10	63	200	194	4,2	0,85
ED_10	7	30	115	214	108	3,8	0,91
ED_12	1	20	127	239	87	3,8	0,78

Nota: d.p. = desvio padrão.

Fonte: Elaborado pela autora

A análise descritiva dos dados revela que a média geral para a Esperança Disposicional é de 4,0 (d.p. = 0,56), o que indica que, a maioria dos TAE's mantêm um nível consideravelmente elevado de esperança em relação ao futuro. Tal resultado é indicativo de um padrão cognitivo positivo e protetivo frente aos desafios cotidianos e às perspectivas de desenvolvimento pessoal e profissional dos respondentes (FARRELL; HICKS, 2020).

O item 02 da Escala de Esperança Disposicional, a qual tem a seguinte afirmação “eu me esforço para atingir meus objetivos”, possui a média mais alta entre todos os componentes da escala, com valor de 4,5 (d.p. = 0,63). Esse achado indica uma forte determinação por parte dos TAE's, refletindo um elevado grau de motivação, resiliência e empenho em relação ao alcance de metas. Tal padrão comportamental está alinhado ao conceito de agência no trabalho, no qual os indivíduos não apenas reagem e motivam-se às demandas, mas também são resilientes para manterem-se no caminho ao cumprimento das metas, o que é um indicio positivo de proatividade no ambiente de trabalho (LARANJEIRA; QUERIDO, 2022; WANG et al., 2020).

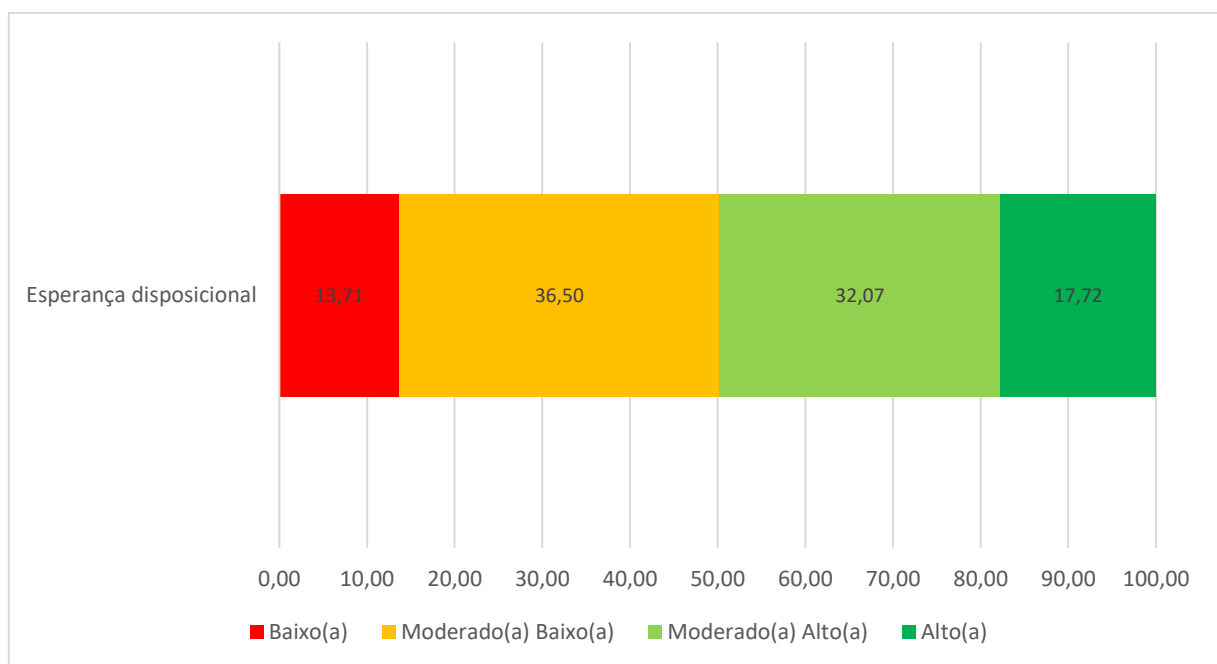
O item 09, “minhas experiências no passado me prepararam bem para enfrentar o futuro”, cuja média é de 4,2 (d.p. = 0,85), está posicionado como o segundo item mais bem avaliado entre os outros componentes da escala. Este resultado sugere que os TAE's se sentem confiantes e seguros em relação às suas habilidades adquiridas, além de reconhecerem o valor em suas trajetórias anteriores, percebendo-as como formadoras de competências e saberes úteis para lidarem com desafios vindouros, elementos esses importantes para a sustentação de um projeto de futuro viável. (SUTARTO; SETYANINGRUM; REZEKI, 2022).

Por outro lado, os dois itens com menores médias entre os demais componentes da escala, são: o item 10, “Eu tenho tido muito sucesso na vida”, e o item 12, “Eu atinjo os objetivos que estabeleço para mim”, ambos com média de 3,8 (d.p. = 0,91 e d.p. = 0,78). Apesar de ainda se situarem em patamares médios relativamente altos, esses escores indicam um nível um pouco inferior de avaliação positiva quanto à realização pessoal e à eficácia no cumprimento de metas. Tal diferença pode sinalizar um desalinhamento entre a motivação para o sucesso e a percepção real de suas realizações, sugerindo que pode haver alguma insatisfação ou necessidade de redefinir expectativas em relação às conquistas pessoais (WEISSMAN; ELLIOT, 2023; BARDACH et al., 2020).

Em termos práticos, tais resultados reforçam a importância de políticas de desenvolvimento profissional, feedback estruturado, pesquisas de satisfação e bem-estar, e reconhecimento institucional, como estratégias para alavancar o senso de realização dos TAE's

e, por conseguinte, fortalecer ainda mais sua Esperança Disposicional (MATTOS et al., 2021; REIS; PAIXÃO, 2022; SANTOS, 2023; SILVA et al., 2022). Considerando que a esperança está ligada ao bem-estar psicológico, ao desempenho no trabalho e à capacidade de enfrentamento de adversidades, torna-se estratégico para as IFES fomentarem ambientes que estimulem a autoconfiança, a realização de metas e a valorização das conquistas individuais e coletivas dos TAE's (SOLÓRZANO, 2022).

Figura 3 – Classificação da Esperança Disposicional



Fonte: Elaborado pela autora

Ao analisar a Figura 3, observa-se que os resultados demonstram uma distribuição praticamente equilibrada entre os níveis de Esperança Disposicional classificados como Alto(a) e Moderado(a) Alto(a) (49,79%) e Baixo(a) e Moderado(a) Baixo(a) (50,21%). Essa configuração revela uma importante cisão no perfil psicológico dos TAE's investigados, indicando que, embora aproximadamente metade dos participantes apresente um nível mais elevado de esperança, a outra metade demonstra indicadores de menor expectativa e disposição frente ao futuro e aos desafios cotidianos (SHERBLOM; UMPHREY, 2023).

A presença de 17,72% dos TAE's situados no nível Alto(a) de Esperança Disposicional constitui um achado relevante e promissor, à medida que esse grupo tende a apresentar uma

orientação psicológica mais positiva, caracterizada por elevada motivação interna, percepção de caminhos alternativos para o alcance de metas e maior resiliência diante de adversidades. Esse dado sugere que, embora em menor número, há uma parcela significativa de servidores com um repertório emocional e cognitivo favorável à superação de obstáculos e ao engajamento produtivo no ambiente organizacional (DASGUPTA et al., 2023; LARANJEIRA; QUERIDO, 2022; SMITHSON et al., 2022).

Por outro lado, o fato de 13,71% dos TAE's apresentarem níveis classificados como Baixo(a) de Esperança Disposicional é um indicativo preocupante, pois pode refletir sentimentos de desesperança, desmotivação, e até mesmo esgotamento psicológico. Esses servidores, possivelmente, experimentam dificuldades em visualizar soluções para os problemas enfrentados no contexto laboral, apresentando baixa percepção de autoeficácia e um sentimento reduzido de controle sobre os rumos de suas trajetórias profissionais. Esse cenário pode estar associado a fatores como a sobrecarga de trabalho, ausência de reconhecimento, limitações na progressão funcional e falta de políticas institucionais voltadas ao desenvolvimento pessoal e profissional (SOLÓRZANO, 2022).

A quase equiparação entre os dois agrupamentos extremos (positivos e negativos) de Esperança Disposicional nos TAE's ressalta a necessidade de intervenções nas IFES. Os dados evidenciam a urgência de implementação de estratégias organizacionais voltadas ao fortalecimento de aspectos psicossociais positivos, especialmente no que se refere à promoção de esperança, motivação intrínseca e otimismo entre os servidores. Programas de apoio psicossocial, desenvolvimento de competências emocionais, planos de carreiras e ações de valorização do trabalho, políticas de gestão participativa, fortalecimento do Propósito e Missão institucional e incentivos à inovação podem contribuir significativamente para a elevação do nível de Esperança Disposicional (CARDOSO, 2021; MACHADO et al., 2022; MENDONÇA et al., 2023; REIS; PAIXÃO, 2022; SANTOS, 2022a; SANTOS, 2023; SILVA; PAULA, 2020a; SILVA; PAULA, 2020b; UEKI, 2023; VARGAS et al., 2021).

Além disso, considerando o papel estratégico que os TAE's exercem no funcionamento das IFES, o fortalecimento de suas disposições emocionais e cognitivas pode repercutir diretamente na melhoria do clima organizacional, no aumento da produtividade e na construção de uma cultura institucional mais saudável e colaborativa. Assim, os dados analisados devem ser compreendidos não apenas como retratos de um estado psicológico, mas como indicadores estratégicos que apontam para a necessidade de políticas institucionais que promovam saúde mental, bem-estar, motivação e desenvolvimento contínuo desses profissionais (SOLÓRZANO, 2022).

4.3 MODELAGEM 1 – MODELAGEM COMPARATIVA ENTRE DIMENSÕES PREDITORAS (FATORES DE PERSONALIDADE) (MODELO 1) E VARIÁVEL PREDITORA (ESPERANÇA DISPOSICIONAL) (MODELO 2)

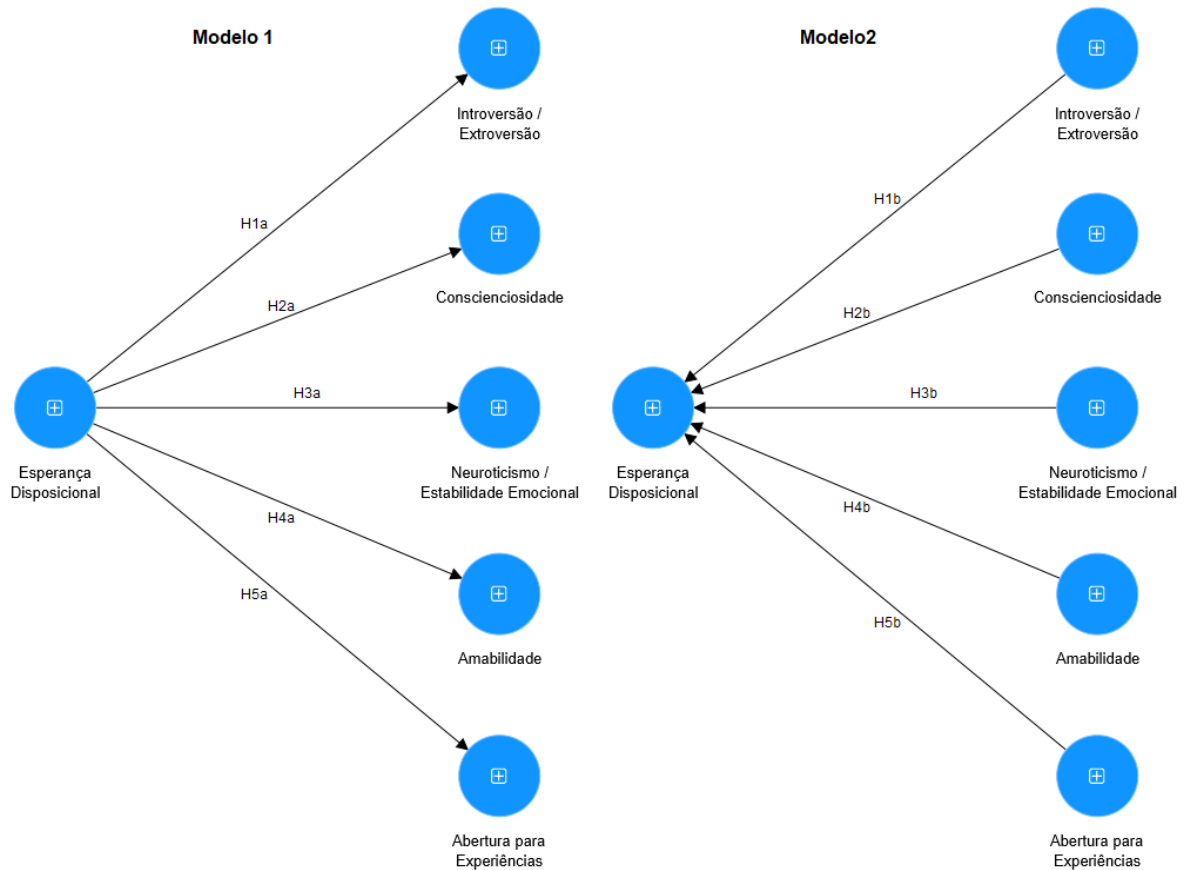
A compreensão da relação entre traços de personalidade e Esperança Disposicional é essencial para explorar como diferentes características psicológicas podem influenciar a maneira como os indivíduos percebem e projetam seu futuro (MOLTAFET, 2020). Neste contexto, dois modelos teóricos são propostos para investigar essas interações e atingir um dos objetivos específicos que é: comparar o modelo de predição dos Cinco Fatores da Personalidade com a Esperança Disposicional dos TAE's.

O Modelo 1 sugere que a Esperança Disposicional influencia diretamente os traços de personalidade, como Introversão/Extroversão, Conscienciosidade, Neuroticismo/Estabilidade Emocional, Amabilidade e Abertura para Experiências. Nesse modelo, a Esperança Disposicional é considerada um precursor ou fator determinante que molda esses aspectos da personalidade.

Por outro lado, o Modelo 2 propõe uma relação inversa, onde os traços de personalidade influenciam a Esperança Disposicional. Neste modelo, características como Introversão/Extroversão, Conscienciosidade, Neuroticismo/Estabilidade Emocional, Amabilidade e Abertura para Experiências são vistas como fatores que contribuem para a formação ou manutenção da Esperança Disposicional.

A seguir, os dois modelos serão comparados em termos de eficiência, avaliando qual deles oferece uma explicação mais robusta e precisa sobre as interações entre os Cinco Fatores da Personalidade e a Esperança Disposicional. Este capítulo visa alcançar o seguinte objetivo específico: Comparar o modelo de predição dos Cinco Fatores da Personalidade com a Esperança Disposicional dos TAE's. Esta comparação é relevante para determinar qual abordagem pode ser mais eficaz em contextos de desenvolvimento pessoal, intervenções psicológicas, ou estratégias organizacionais voltadas para o aumento do bem-estar e do Engajamento no Trabalho (MOLTAFET, 2020; BOUTILIER, 2020).

Figura 4 – Modelos estruturais comparativos entre Esperança Disposicional e os Cinco Fatores da Personalidade



Fonte: Software SmartPLS® v. 4.1.0.6 (RINGLE; WENDE; BECKER, 2022).

4.3.1 Contextualização

A Esperança Disposicional reflete a expectativa positiva em relação ao futuro e a crença na própria capacidade de alcançar objetivos, pode influenciar como as pessoas se comportam socialmente (WANG et al., 2020). Indivíduos com alta esperança podem apresentar mais confiança e otimismo, o que os torna mais propensos a interações sociais positivas e, portanto, mais extrovertidos (SMITHSON et al., 2022). Alternativamente, indivíduos com menor esperança, podem ser mais reservados ou introvertidos, pois a percepção de incerteza em relação ao futuro pode diminuir sua motivação para se envolver socialmente (BLEVINS; STACKHOUSE; DIONNE, 2022). Para tal afirma-se a hipótese:

H1a: A Esperança Disposicional relaciona-se com a Introversão/Extroversão.

Traços de personalidade como a Introversão/Extroversão podem influenciar significativamente a maneira como os indivíduos percebem e respondem às suas expectativas

futuras (ABD AZIZ et al., 2024). Extrovertidos, que tendem a ser mais sociáveis e otimistas, podem naturalmente desenvolver uma maior Esperança Disposicional, pois suas interações sociais e experiências positivas reforçam a crença em um futuro promissor (CANO, 2024). Por outro lado, introvertidos, que podem ser mais introspectivos e cautelosos, podem apresentar uma Esperança Disposicional mais baixa, pois suas tendências para a reflexão interna e a reserva social podem limitar a exposição a reforços positivos externos (McCRAE; COSTA, 1991). Portanto, propõem-se:

H1b: A Introversão/Extroversão relaciona-se com a Esperança Disposicional.

Indivíduos com alta Esperança Disposicional tendem a ser mais determinados e focados em alcançar seus objetivos, o que pode se manifestar em níveis mais elevados de Conscienciosidade (COSTANTINI; SARAULLI; PERUGINI, 2020). A esperança pode motivar uma abordagem mais disciplinada e organizada para a vida, aumentando o senso de responsabilidade e a atenção aos detalhes, características centrais da Conscienciosidade (STIEGER et al., 2020). Como sugerido por Snyder (2002), a esperança fornece uma base para a realização de metas, o que pode ser refletido em comportamentos conscienciosos. Assim, apresenta-se a seguinte hipótese:

H2a: A Esperança Disposicional relaciona-se com a Conscienciosidade.

A Conscienciosidade, que envolve uma orientação cuidadosa e responsável para com as tarefas, pode contribuir para o desenvolvimento de uma Esperança Disposicional mais elevada (WITVLIET et al., 2022). Indivíduos conscienciosos são frequentemente mais organizados, disciplinados e orientados para objetivos, o que pode promover uma maior confiança em sua capacidade de superar obstáculos e alcançar metas (TAGGAR, 2021). Essa autoconfiança e o histórico de sucessos decorrentes do comportamento consciencioso podem reforçar a esperança de que o futuro será positivo e controlável (KNOWLES, 2021). Para tal descreve-se a seguinte hipótese:

H2b: A Conscienciosidade relaciona-se com a Esperança Disposicional.

A Esperança Disposicional pode afetar diretamente o nível de Neuroticismo ou Estabilidade Emocional de um indivíduo. Aqueles que têm alta esperança, podem estar mais protegidos contra sentimentos de ansiedade, medo ou insegurança, típicos de pessoas com alto Neuroticismo (McDOWELL, 2023). Isso ocorre porque a expectativa positiva em relação ao futuro pode proporcionar um senso de segurança emocional, diminuindo a reatividade ao

estresse e aumentando a resiliência, o que se reflete em maior Estabilidade Emocional (POPHAM; MCEWEN; PLUESS, 2021). Portanto, propõem-se a seguinte hipótese:

H3a: A Esperança Disposicional relaciona-se com o Neuroticismo/Estabilidade Emocional.

O Neuroticismo, caracterizado por tendências a emoções negativas como ansiedade e instabilidade, pode influenciar negativamente a Esperança Disposicional (FUENTE et al., 2020). Indivíduos mais neuroticistas podem encontrar dificuldades em manter uma visão positiva do futuro devido à sua predisposição para preocupações e inseguranças, o que pode diminuir sua Esperança Disposicional (BAUMGARTNER; SCHNEIDER, 2020). Em contrapartida, indivíduos emocionalmente estáveis, com menos propensão a emoções negativas, podem cultivar uma esperança maior, mantendo uma visão otimista e confiante em suas habilidades de alcançar resultados desejáveis (DURSUN, 2021). A seguir apresenta-se a hipótese proposta:

H3b: O Neuroticismo/Estabilidade Emocional relaciona-se com a Esperança Disposicional.

A Esperança Disposicional pode influenciar a maneira como os indivíduos interagem com os outros, potencialmente promovendo maior Amabilidade (MEROLLA; BERNHOLD; PETERSON, 2021). Indivíduos esperançosos, que acreditam em um futuro positivo, podem ser mais propensos a tratar os outros com gentileza, empatia e compreensão, pois suas perspectivas positivas sobre a vida podem traduzir-se em interações sociais mais harmoniosas e altruístas, dessa forma, a Esperança Disposicional pode ser um catalisador para comportamentos amáveis (MALTI, 2021). Pelo exposto propõem-se a hipótese:

H4a: A Esperança Disposicional relaciona-se com a Amabilidade.

A Amabilidade, que envolve comportamentos como empatia, cooperação e bondade, pode criar um ambiente social mais positivo e apoiar o desenvolvimento de uma Esperança Disposicional elevada (SZCZEŚNIAK et al., 2020; TACKETT, 2020). Indivíduos amáveis tendem a construir relações interpessoais fortes e positivas, o que pode reforçar sua crença em um futuro promissor e aumentar sua confiança na capacidade de superar desafios, assim, a experiência de interações sociais positivas, promovida pela Amabilidade, pode fortalecer a Esperança Disposicional (WILMOT; ONES, 2022). A partir do exposto apresenta-se a seguinte hipótese:

H4b: A Amabilidade relaciona-se com a Esperança Disposicional.

A Esperança Disposicional pode encorajar indivíduos a serem mais abertos a novas experiências, pois uma visão positiva e confiante do futuro pode reduzir o medo do desconhecido e aumentar a curiosidade e a disposição para explorar (AYDOĞDU, 2021). Indivíduos esperançosos podem estar mais dispostos a sair de suas zonas de conforto e a experimentar novas ideias, ambientes ou atividades, acreditando que essas experiências contribuirão para o crescimento pessoal e o sucesso (WONG; YANG, 2020). Assim, propõem-se a hipótese:

H5a: A Esperança Disposicional relaciona-se com a Abertura para Experiências.

A Abertura para Experiências, caracterizada por uma curiosidade intelectual, criatividade e disposição para tentar coisas novas, pode nutrir uma Esperança Disposicional elevada (LÓPEZ-AYMES; ACUÑA; ORDAZ, 2020). Indivíduos abertos a novas experiências estão frequentemente expostos a uma variedade de situações e desafios que, quando superados, reforçam sua confiança na capacidade de atingir metas e enfrentar o futuro com otimismo. Essa exposição a diferentes perspectivas e possibilidades pode fortalecer a crença em um futuro promissor e a capacidade de alcançá-lo (DIMINO; HORAN; STEPHENSON, 2020). A partir do exposto apresenta-se a seguinte hipótese:

H5b: A Abertura para Experiências relaciona-se com a Esperança Disposicional.

4.3.2 Análise do modelo estrutural proposto

A estabilidade dos modelos estruturais foi alcançada após sete iterações. Para a avaliação do ajuste do modelo empregando a metodologia PLS-SEM, foram aplicados critérios específicos, incluindo a Raiz Quadrada Média Residual Padronizada (*Standardized Root Mean Square Residual*, SRMR), a Distância Euclidiana Quadrada (*Square Euclidean Distance*, d_{SE}), a Distância Geodésica (*Geodesic distance*, d_G) e o Índice de Ajuste Normado (*Normed Fit Index*, NFI). As métricas obtidas corroboraram a adequação do modelo proposto aos dados observados, evidenciadas pelos seguintes índices: SRMR = 0,068, d_{SE} = 5,349, d_G = 0,900 e NFI = 0,952, conforme reportado por Henseler, Hubona e Ray (2016). Notavelmente, o valor de SRMR demonstrou ser inferior ao limiar de 0,08, conforme sugerido por Henseler, Ringle e Sarstedt (2016), e o NFI excedeu o critério recomendado de 0,9, de acordo com Hu e Bentler (1998), o que indica que o modelo se ajustou bem aos dados.

4.3.3 Análise da consistência interna e validade convergente das dimensões

A Tabela 13 apresenta a avaliação a consistência interna e a validade convergente das dimensões a partir das pressuposições para análise de modelagem de equações estruturais (PLS-SEM):

Tabela 13 – Alfa de Cronbach, confiabilidade composta e variância média extraída da Esperança Disposicional e os Cinco Fatores da Personalidade

Dimensões / Fatores	AC	CC	VME
Esperança Disposicional (ED)	0,829	0,870	0,558
Abertura para Experiências (AE)	0,762	0,839	0,512
Amabilidade (AM)	0,672	0,756	0,538
Conscienciosidade (CO)	0,726	0,813	0,525
Introversão/Extroversão (IE)	0,905	0,934	0,778
Neuroticismo/Estabilidade Emocional (NE)	0,755	0,828	0,550

Fonte: Software SmartPLS® v. 4.1.0.6 (RINGLE; WENDE; BECKER, 2022).

A análise da Tabela 13 revela que os modelos demonstram boas consistência interna, com os valores do Alfa de Cronbach (AC) e da Confiabilidade Composta (CC) não excedendo os limites de 0,95 e portanto evidencia validade convergente robusta. Observa-se também que a Variância Média Extraída (VME) foram superiores a 0,5, evidenciando que os indicadores usaram tentativas para capturar a essência das dimensões teóricas propostas, sem serem significativamente afetadas por erros de medição ou variáveis de outras dimensões não pertinentes, ou seja, menores que 0,5, conforme observado por Shuai et al. (2022).

4.3.4 Análise da validade discriminante

4.3.4.1 Cargas fatoriais cruzadas

A Tabela 14 detalha as cargas fatoriais cruzadas para os indicadores em relação às dimensões constituintes da escala, evidenciando a estrutura fatorial subjacente ao modelo proposto. Observou-se na Tabela 14 que as cargas fatoriais originais dos indicadores apresentaram excelentes correlações com suas dimensões originais, ou seja, $\lambda \geq 0,6$, e quanto as cargas fatoriais cruzadas observou-se que as correlações dos indicadores das demais

dimensões são inferiores que as das dimensões originais, portanto a primeira pressuposição indica que o modelo apresenta validade discriminante.

Tabela 14 – Cargas fatoriais cruzadas de Esperança Disposicional e os Cinco Fatores da Personalidade

Indicadores	Dimensões / Fatores					
	AE	AM	CO	ED	IE	NE
AE_01	0,731	0,018	0,331	0,281	0,383	0,252
AE_02	0,800	0,172	0,574	0,467	0,500	0,475
AE_03	0,690	0,236	0,243	0,298	0,255	0,353
AE_04	0,705	0,118	0,450	0,301	0,272	0,235
AE_05	0,736	0,141	0,368	0,331	0,606	0,354
AM_01	0,065	0,605	0,220	0,181	-0,088	0,189
AM_02	-0,118	0,629	0,076	0,145	-0,235	0,317
AM_03	0,248	0,712	0,164	0,193	0,075	0,382
AM_04	0,274	0,695	0,258	0,174	0,143	0,374
CO_01	0,349	0,263	0,720	0,491	0,241	0,415
CO_02	0,533	0,199	0,669	0,465	0,360	0,528
CO_03	0,545	0,043	0,607	0,299	0,376	0,314
CO_04	0,357	0,194	0,713	0,370	0,257	0,421
CO_05	0,221	0,234	0,711	0,398	0,125	0,360
CO_06	0,247	0,093	0,659	0,341	0,103	0,177
ED_01	0,418	0,165	0,390	0,671	0,218	0,373
ED_02	0,335	0,181	0,507	0,686	0,230	0,331
ED_03	0,321	0,106	0,304	0,668	0,163	0,260
ED_04	0,358	0,173	0,462	0,733	0,184	0,360
ED_05	0,366	0,144	0,445	0,749	0,163	0,358
ED_06	0,312	0,211	0,410	0,660	0,114	0,380
ED_07	0,208	0,201	0,306	0,689	0,119	0,381
ED_08	0,289	0,243	0,476	0,734	0,142	0,418
IE_01	0,504	-0,050	0,337	0,241	0,897	0,270
IE_02	0,497	0,001	0,330	0,220	0,908	0,300
IE_03	0,514	0,063	0,280	0,197	0,863	0,328
IE_04	0,529	-0,087	0,363	0,216	0,860	0,244
NE_01	0,343	0,171	0,486	0,375	0,289	0,651
NE_02	0,535	0,228	0,526	0,456	0,474	0,782
NE_03	0,397	0,409	0,416	0,375	0,322	0,700
NE_04	0,163	0,470	0,316	0,248	-0,014	0,699
NE_05	0,119	0,435	0,127	0,246	-0,079	0,625
NE_06	0,250	0,349	0,360	0,372	0,090	0,736

Fonte: Software SmartPLS® v. 4.1.0.6 (RINGLE; WENDE; BECKER, 2022).

4.3.4.2 Critérios Fornel-Larcker e HTMT

Na Tabela 15 apresenta-se os critérios Fornel-Larcker (FL) e HTMT:

Analisando a Tabela 15 observou-se que a menor raiz quadrada da VME (0,716) é superior que a maior correlação entre as dimensões (ED vs CO, $r = 0,617$), portanto o critério foi confirmado. Quanto o critério HTMT observou-se que os valores do limite superior estimados de HTMT foi inferior a 1,0, portanto para ambos os critérios apresentou validade discriminante, e, portanto, apresenta boas condições para avaliar o comportamento estrutural do modelo proposto.

Tabela 15 – Critérios FL e HTMT entre Esperança Disposicional e os Cinco Fatores da Personalidade

Dimensões / Fatores		AE	AM	CO	ED	IE	NE
\sqrt{VME}		0,747	0,716	0,733	0,725	0,882	0,742
AE	Matriz de Correlação de Pearson	1,000					
AM		0,196	1,000				
CO		0,571	0,277	1,000			
ED		0,484	0,264	0,617	1,000		
IE		0,578	-0,023	0,372	0,248	1,000	
NE		0,484	0,477	0,581	0,530	0,322	1,000
Limite Superior							
AM	Matriz HTMT	0,529					
CO		0,828	0,578				
ED		0,672	0,508	0,837			
IE		0,750	0,398	0,557	0,375		
NE		0,668	0,887	0,817	0,732	0,472	

Fonte: Software SmartPLS® v. 4.1.0.6 (RINGLE; WENDE; BECKER, 2022).

4.3.5 Análise dos modelos de mensuração

A seguir os modelos (1 e 2) serão avaliados quanto suas colinearidades pelo VIF, bem como suas qualidades preditivas pelos coeficientes de explicação e pelas relevâncias preditivas (Tabela 16).

Analisando os valores da Tabela 16, observou-se que os modelos não apresentaram problemas de colinearidade ($VIF < 5$), no modelo 1 os coeficientes de explicação apresentam efeitos fracos AM e IE ($0,02 \leq R^2 \leq 0,075$) e fortes AE, CO e NE e ($R^2 > 0,19$) e as relevâncias

preditivas das dimensões endógenas apresentaram graus fracos AM e IE ($0,01 \leq Q^2 \leq 0,075$) e fortes AE, CO e NE ($R^2 > 0,25$).

Para o modelo 1 o R^2 varia entre as dimensões endógenas, com valores como 0,235 para AE, 0,380 para CO e 0,240 para NE, com todos esses p-valores sendo significativos. Esses valores indicam que uma parte moderada da variabilidade das variáveis dependentes é explicada pelas variáveis exógenas. Já no modelo 2 o R^2 é de 0,444, indicando que 44,4% da variabilidade da dimensão endógena (Esperança Disposicional) é explicada pelas variáveis exógenas. Este valor é superior aos R^2 individuais do modelo 1.

O Q^2 do Modelo 1 também varia entre as dimensões endógenas, com valores como 0,227 para AE, 0,372 para CO e 0,270 para NE. Esses valores indicam uma relevância preditiva moderada a forte para a maioria das variáveis endógenas. Já o Q^2 é de 0,424 (modelo 2), o que sugere uma relevância preditiva forte para o modelo em relação à dimensão endógena (Esperança Disposicional).

No contexto de R^2 e Q^2 , o Modelo 2 é o melhor modelo, pois explica mais da variabilidade das variáveis dependentes e possui maior capacidade preditiva.

Tabela 16 – Análise da colinearidade, coeficiente de explicação e relevância preditiva entre Esperança Disposicional e os Cinco Fatores da Personalidade

Dimensão Exógena	(Modelo 1)				
	Fatores Endógenos (VIF)				
	AE	AM	CO	IE	NE
Esperança Disp. (ED)	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000
R^2 (p-valor)	0,235 (0,000)	0,070 (0,005)	0,380 (0,000)	0,062 (0,004)	0,240 (0,000)
Q^2	0,227	0,058	0,372	0,056	0,270
Fatores Exógenos	(Modelo 2)				
	Dimensão Endógena - Esperança Disposicional (ED) (VIF)				
	Abertura para Exp. (AE)	2,002			
	Amabilidade (AM)	1,364			
	Conscienciosidade (CO)	1,814			
	Introversão / Extroversão (IE)	1,588			
	Neurot. / Estab. Emoc. (NE)	1,932			
R^2 (p-valor)	0,444 (0,000)				
Q^2	0,424				

Fonte: Software SmartPLS® v. 4.1.0.6 (RINGLE; WENDE; BECKER, 2022).

4.3.6 Avaliação das hipóteses

A seguir serão apresentadas e avaliadas as hipóteses propostas no modelo inicial. Analisando a Tabela 17 e Figura 5, observou-se no modelo 1 que as 5 hipóteses (H1a, H2a, H3a, H4a e H5a) que relacionam a Esperança Disposicional com os fatores de personalidade foram confirmadas. Ao analisar o segundo modelo, observou-se que a Amabilidade não se relaciona significativamente com a Esperança Disposicional, ou seja, a hipótese H4b foi recusada estatisticamente ($p > 0,05$), mesmo assim pelo coeficiente de explicação e relevância preditiva segue sendo o melhor modelo proposto.

Tabela 17 – Avaliação das hipóteses dos modelos 1 e 2 entre Esperança Disposicional e os Cinco Fatores da Personalidade

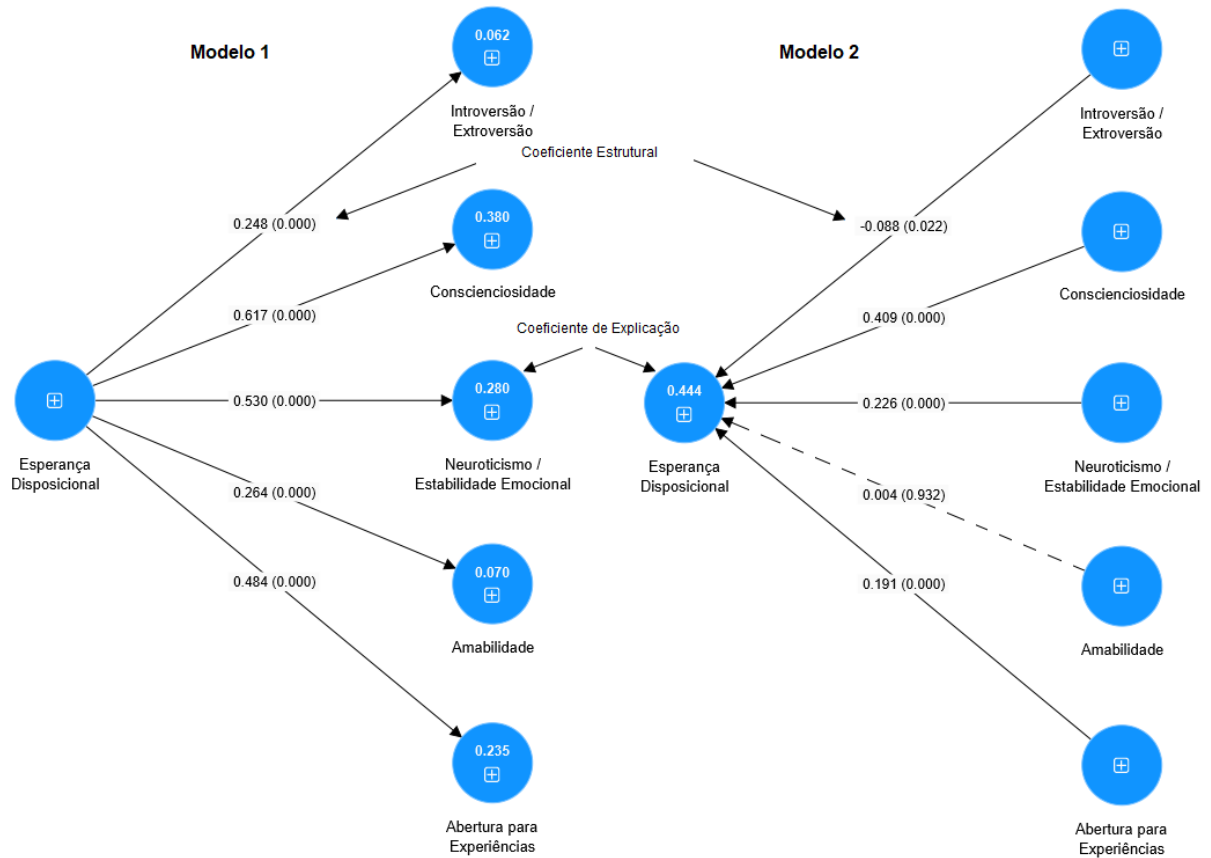
		Relação	β	DP*	Estat. t	p-valor
(1)	H1a	ED → IE	0,248	0,042	5,934	0,000
	H2a	ED → CO	0,617	0,028	21,866	0,000
	H3a	ED → NE	0,530	0,034	15,488	0,000
	H4a	ED → AM	0,264	0,045	5,830	0,000
	H5a	ED → AE	0,484	0,036	13,311	0,000
(2)	H1b	IE → ED	-0,088	0,038	2,284	0,022
	H2b	CO → ED	0,409	0,043	9,610	0,000
	H3b	NE → ED	0,226	0,050	4,511	0,000
	H4b	AM → ED	0,004	0,044	0,086	0,932
	H5b	AE → ED	0,191	0,046	4,174	0,000

* DP = Desvio Padrão.

Fonte: Software SmartPLS® v. 4.1.0.6 (RINGLE; WENDE; BECKER, 2022).

A Figura 5 apresenta os resultados das relações e suas significâncias:

Figura 5 – Modelo estrutural comparativo final entre Esperança Disposicional e os Cinco Fatores da Personalidade



Fonte: Software SmartPLS® v. 4.1.0.6 (RINGLE; WENDE; BECKER, 2022).

A Figura 5 apresentada dois modelos que avaliam a relação entre traços de personalidade (como Introversão/Extroversão, Conscienciosidade, Neuroticismo, Amabilidade, Abertura para Experiências) e Esperança Disposicional. O Modelo 1 apresenta a Esperança Disposicional influenciando os traços de personalidade como: Introversão/Extroversão, Conscienciosidade, Neuroticismo/Estabilidade Emocional, Amabilidade e Abertura para Experiências. Esse modelo oferece uma perspectiva dinâmica, na qual crenças positivas em relação ao futuro e a percepção de capacidade para atingir objetivos moldam, ao longo do tempo, aspectos fundamentais da personalidade.

4.3.7 Discussão das hipóteses no contexto dos TAE's

H1a: Esperança Disposicional → Introversão/Extroversão ($\beta = 0,248$; $p = 0,000$)

A Esperança Disposicional tem uma influência positiva na Introversão/Extroversão. Esse dado pode indicar que servidores mais esperançosos tendem a expressar comportamentos

mais sociáveis, proativos e assertivos. No contexto dos TAE's, cujas atividades muitas vezes demandam trabalho em equipe, atendimento ao público e interação com múltiplos setores administrativos, a esperança pode funcionar como um catalisador comportamental (HATIPOGLU; KOÇ, 2023; SPARK; O'CONNOR, 2020). Indivíduos extrovertidos podem usar sua esperança para se auto motivarem ao construir redes de cooperação, promoverem iniciativas organizacionais e se destacarem em papéis que exijam comunicação e liderança. Já para os introvertidos, a Esperança Disposicional pode auxiliar no foco em projetos que requerem atenção detalhada e um trabalho mais independente, gerando confiança interna em sua capacidade de contribuir efetivamente no alcance de suas metas sem a necessidade de se engajar em múltiplas interações sociais. Assim, a Esperança Disposicional, independentemente da posição dos servidores no espectro Introversão/Extroversão, potencializa aspectos adaptativos desses estilos (KHOTIMAH; SAPUTRI, 2021; SHAH et al., 2023).

H1b: Esperança Disposicional → Conscienciosidade ($\beta = 0,617$; $p = 0,000$)

No que tange à Conscienciosidade, os resultados também indicam uma influência positiva da esperança. A Conscienciosidade compreende de características como responsabilidade, organização, autodisciplina e persistência, tais aspectos são essenciais no desempenho das funções públicas, onde há exigência de cumprimento de normas, prazos e processos. A esperança, ao fortalecer a crença na própria capacidade de atingir metas, pode estimular comportamentos organizados e direcionados ao propósito, promovendo uma atitude diligente diante das demandas laborais (ICEKSON; KAPLAN; SLOBODIN, 2019). Em contextos institucionais marcados por limitações estruturais e burocráticas, essa associação sugere que a esperança pode ser um diferencial psicológico importante para a manutenção do desempenho funcional dos TAE's (ABID et al., 2021; AMUNDSON; NILES; YOON, 2020).

H1c: Esperança Disposicional → Neuroticismo/Estabilidade Emocional ($\beta = 0,530$; $p = 0,000$)

A Estabilidade Emocional, inversamente ao Neuroticismo, também apresentou correlação positiva com a Esperança Disposicional. A esperança pode operar como um fator de proteção emocional, promovendo resiliência e controle emocional e menos propensão a oscilações emocionais negativas (Neuroticismo) (LI; XU, 2020). TAE's esperançosos podem demonstrar maior capacidade de lidar com frustrações, manter uma perspectiva positiva frente aos obstáculos e estressores, e evitar reações emocionais desproporcionais, o que favorece tanto o bem-estar subjetivo quanto a manutenção de condutas profissionais adequadas (OKHRIMENKO et al., 2020; SATHAR; BHANDARI; JAKHIYA, 2020).

H1d: Esperança Disposicional → Amabilidade ($\beta = 0,264$, $p = 0,000$)

No que se refere à Amabilidade, observou-se que a Esperança Disposicional contribui positivamente para a manifestação de comportamentos cooperativos, empáticos e amigáveis. Tais características são importantes no serviço público, especialmente em ambientes onde a qualidade das interações interpessoais é essencial para a efetividade organizacional. A esperança, ao promover uma visão mais positiva sobre os outros e sobre o próprio futuro, favorece atitudes de colaboração e confiança mútua, fundamentais para o fortalecimento das relações interpessoais entre os TAE's e para a criação de um clima organizacional mais harmonioso e produtivo, tanto com os colegas quanto com o público (LEVITATS; VIGODA-GADOT, 2019; SUN; SHANG, 2019).

H1e: Esperança Disposicional → Abertura para Experiências ($\beta = 0,484$; $p = 0,000$)

A Abertura para Experiências também se mostrou positivamente associada à Esperança Disposicional. Esse traço, que abrange aspectos como criatividade, flexibilidade cognitiva e receptividade a novas ideias, é particularmente relevante em um contexto institucional que demanda inovação e adaptação constante a mudanças normativas, tecnológicas e sociais. A esperança, nesse cenário, pode motivar os TAE's a buscar soluções alternativas, aceitar desafios intelectuais e explorar novos modos de atuação profissional. A crença em um futuro promissor pode estimular o engajamento com a mudança e com a aprendizagem contínua, o que se traduz em atitudes mais inovadoras e adaptativas (LALL-TRAIL; SALTER; XU, 2021; LIU et al., 2023).

Por fim, no contexto dos TAE's, a Esperança Disposicional impacta positivamente os traços de personalidade, especialmente Conscienciosidade, Estabilidade Emocional, Extroversão e Abertura para Experiências. Acreditar no sucesso futuro parece melhorar as qualidades pessoais que favorecem um desempenho eficaz, gerando um ciclo de feedback positivo onde a confiança no futuro molda os comportamentos e atitudes presentes. Esse modelo sugere que fomentar a esperança entre servidores públicos pode não apenas melhorar seu bem-estar, mas também contribuir para o desenvolvimento de traços de personalidade que reforçam seu desempenho e adaptação ao trabalho (MEROLLA; BERNHOLD; PETERSON, 2021; WANG et al., 2020). Algumas estratégias organizacionais que podem estimular a Esperança Disposicional, por exemplo: desenvolver planos de carreiras e salários justos, que valorizem e incentivem os TAE's (REIS; PAIXÃO, 2022; SANTOS, 2023); formação de líderes capazes de criar ambientes harmônicos, colaborativos, motivacionais e inclusivos, que estimulem o

trabalho em equipe (CORRÊA, 2022); fortalecer o Propósito e Missão institucional, destacando uma visão clara e inspiradora da contribuição do trabalho (UEKI, 2023; VARGAS et al., 2021).

O Modelo 2 inverte a direção da relação causal, propondo que os traços de personalidade influenciam os níveis de Esperança Disposicional dos TAE's. Ainda que essa abordagem também tenha relevância teórica, seus resultados empíricos indicam uma menor capacidade explicativa em comparação com o Modelo 1.

H2a: Introversão/Extroversão → Esperança Disposicional ($\beta = -0,088$; $p = 0,022$)

Ao contrário do Modelo 1, aqui a Introversão/Extroversão tem um impacto negativo, embora significativo. Essa constatação pode parecer contraintuitivo, uma vez que extrovertidos, por serem mais sociáveis, proativos e enérgicos, poderia se esperar que tivessem níveis mais altos de esperança (CARD; SKAKOON-SPARLING, 2023; HATIPOGLU; KOÇ, 2023). Essa relação negativa pode ser explicada no contexto dos TAE's, onde os papéis muitas vezes exigem não apenas interação social, mas também resiliência emocional e capacidade de lidar com rigidez institucional, processos lentos e obstáculos burocráticos e estruturais que são comuns no setor público (LEVITATS; VIGODA-GADOT, 2019). Extrovertidos, sendo orientados para interações sociais e buscando estímulos externos, podem sentir-se frustrados em ambientes que não proporcionam interações dinâmicas ou que têm barreiras institucionais, e essa frustração pode afetar suas expectativas positivas em relação ao futuro (Esperança Disposicional). Esse dado destaca a importância do contexto organizacional na modulação da experiência subjetiva da esperança (FARFÁN et al., 2020; LEFE; VLASTOS; THEOFILOU, 2023). Ações para criar ambientes harmônicos, colaborativos, motivacionais, inclusivos e trabalhos em equipe, podem estimular a Esperança Disposicional dos TAE's extrovertidos (CORRÊA, 2022).

H2b: Conscienciosidade → Esperança Disposicional ($\beta = 0,409$; $p = 0,000$)

A Conscienciosidade manteve um impacto positivo e significativo, com um coeficiente maior do que no Modelo 1, sugerindo que TAE's organizados e disciplinados têm uma Esperança Disposicional ainda mais alta. No contexto dos servidores públicos, indivíduos conscienciosos que são disciplinados, organizados e focados em atingir suas metas tendem a desenvolver maior Esperança Disposicional, pois sua abordagem metódica e persistente ao trabalho aumenta sua confiança na capacidade de superar obstáculos e alcançar resultados positivos (ICEKSON; KAPLAN; SLOBODIN, 2019; LAURITZEN; PEDERSEN, 2021; PAK; CHANG, 2023).

H2c: Neuroticismo/Estabilidade Emocional → Esperança Disposicional ($\beta = 0,226$; $p = 0,000$)

A Estabilidade Emocional também teve efeito positivo significativo sobre a Esperança Disposicional, demonstrando que TAE's menos suscetíveis à ansiedade, depressão e irritabilidade (menores níveis de Neuroticismo), e maior Estabilidade Emocional, está associado a uma maior capacidade de manterem uma visão positiva do futuro. Servidores públicos que possuem maior Estabilidade Emocional tendem a lidar melhor com o estresse relacionado ao trabalho, sem que a motivação e crença na própria eficácia sejam comprometidas. Em situações no qual as demandas são elevadas e o reconhecimento é limitado, a Estabilidade Emocional ajuda a proteger a visão otimista do futuro e a capacidade de continuar buscando metas (BORST; BLOM, 2022). A Esperança Disposicional entre esses servidores pode, então, servir como um mecanismo de resiliência, permitindo-lhes enfrentar desafios sem se sentirem emocionalmente afetados negativamente (YILDIRIM; ARSLAN, 2020).

H2d: Amabilidade → Esperança Disposicional ($\beta = 0,004$; $p = 0,932$)

No que tange à Amabilidade, não foi encontrada uma relação estatisticamente significativa com a Esperança Disposicional. Através desse resultado, sugere-se que, embora características interpessoais positivas sejam relevantes para a coesão social e para o ambiente de trabalho, o fato de ser amável, cooperativo, prestativo e empático, não necessariamente é suficiente para alimentar suas crenças e a auto confiança de que os objetivos e desafios futuros podem ser atingidos (WANG et al., 2020). A Esperança Disposicional é mais influenciada por fatores internos e estruturais, como a percepção de eficácia e o ambiente de trabalho, do que apenas pela Amabilidade (WILMOT; ONES, 2022).

H2e: Abertura para Experiências → Esperança Disposicional ($\beta = 0,191$; $p = 0,000$)

A Abertura para Experiências também mantém sua significância e influência positiva, com um coeficiente próximo ao do Modelo 1, sugerindo que a flexibilidade e curiosidade dos TAE's continuam a impactar sua Esperança Disposicional (FARRELL; HICKS, 2020). A Abertura para Experiências é um traço de personalidade relevante no contexto dos servidores públicos, pois aqueles que são mais abertos a novas ideias tendem a adotar abordagens mais criativas ou perceberem como oportunidades de inovação frente a superação de desafios, podendo ser eles burocráticos, operacionais, relacionais, emocionais ou físicos. Isso contribui para uma visão mais otimista de que os obstáculos podem ser superados e os objetivos podem ser alcançados, o que aumenta a Esperança Disposicional (AWANG et al., 2020; SACRAMENTO et al., 2024; ZHANG; XU; SUN, 2020). A criação de espaços para novas

ideias, inovação e soluções nas IFES podem fomentar as características da Abertura para Experiências e também a Esperança Disposicional (MACHADO et al., 2022; SANTOS, 2022a).

Quanto à eficiência estatística dos modelos, o Modelo 1, onde a Esperança Disposicional influencia os traços de personalidade, é estatisticamente mais eficiente do que o Modelo 2, onde os traços de personalidade influenciam a Esperança Disposicional. O Modelo 1 tem um maior coeficiente de explicação ($R^2 = 0,530$) e relações mais significativas entre as dimensões, o que sugere que a Esperança Disposicional tem um impacto mais forte e consistente nos traços de personalidade. Em contrapartida, no Modelo 2, algumas dimensões, como amabilidade, não têm um efeito significativo sobre a Esperança Disposicional, o que reduz sua eficiência estatística (BOUTILIER, 2020; MOLTAFET, 2020).

Portanto, com base nesses dados, o Modelo 1 é considerado mais eficiente do ponto de vista estatístico na explicação da dinâmica entre esperança e traços de personalidade, pois a análise comparativa entre os dois modelos revela que a Esperança Disposicional, embora influenciada por traços de personalidade, tem um papel mais robusto como variável antecedente. Isso desafia concepções mais tradicionais que tratam os traços de personalidade como invariantes e aponta para a plasticidade de certos aspectos da personalidade sob a influência de estados motivacionais. Na prática, os resultados sugerem que programas de desenvolvimento voltados para o fortalecimento da Esperança Disposicional podem ter efeitos benéficos sobre a personalidade dos TAE's, podendo promover não apenas maior bem-estar, mas também um perfil comportamental mais adaptativo, resiliente e eficaz frente aos desafios laborais (BOUTILIER, 2020; DASGUPTA et al., 2023; LARANJEIRA; QUERIDO, 2022; MOLTAFET, 2020; SMITHSON et al., 2022; SOLÓRZANO, 2022).

4.4 MODELAGEM 2 – ENGAJAMENTO NO TRABALHO COMO PREDITORA DA ESPERANÇA DISPOSICIONAL

O conceito de Engajamento no Trabalho vem da Psicologia Positiva e refere-se a um constructo que se relaciona ao estado mental positivo, voltado para o trabalho, caracterizado por energia, envolvimento e eficácia (GÜRBÜZ et al., 2023; YAN et al., 2024). A Esperança Disposicional, por sua vez, é a uma visão otimista do futuro, baseada na crença de que os indivíduos são capazes de desenvolver caminhos para alcançar seus objetivos e ter a motivação para segui-los (DUNCAN et al., 2022).

Pesquisas têm demonstrado que trabalhadores que apresentam altos níveis de engajamento (Vigor, Dedicção, Concentração) tendem a desenvolver atitudes mais positivas em relação ao futuro, aumentando suas expectativas de sucesso (esperança) (NORDIN et al., 2019; KANTEN; ARDA, 2021). Assim, o modelo proposto visualiza o Engajamento no Trabalho como um fator-chave no desenvolvimento de Esperança Disposicional em ambientes de trabalho. Este subitem visa alcançar o seguinte objetivo específico: Comparar o modelo de predição do Engajamento no Trabalho com a Esperança Disposicional dos TAE's.

O Vigor refere-se à energia, entusiasmo e persistência que os indivíduos demonstram em seu trabalho. Pessoas com altos níveis de Vigor tendem a ser mais otimistas e perseverantes diante de desafios, o que pode estar diretamente relacionado à Esperança Disposicional (ALMEIDA; NETO; SILVEIRA, 2022; COSTA, 2021).

H1: O Vigor relaciona-se com a Esperança Disposicional;

A Dedicção envolve um forte envolvimento no trabalho, junto com um senso de significado, comprometimento, resiliência e desafio. Indivíduos que sentem-se altamente dedicados no ambiente de trabalho podem apresentar uma maior motivação e expectativa positiva em relação aos resultados, o que influencia diretamente na esperança (KANTEN; ARDA, 2021).

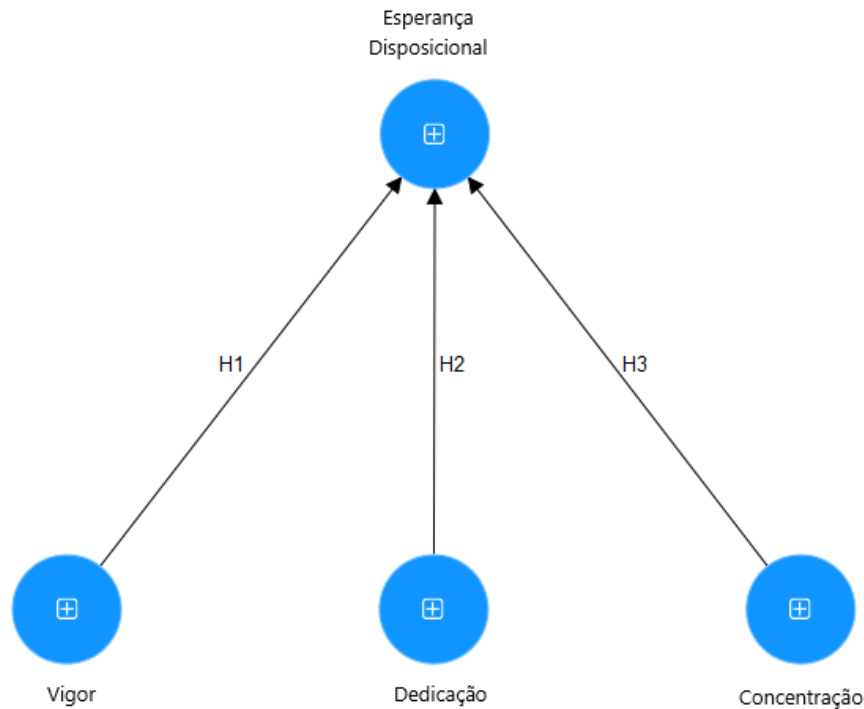
H2: A Dedicção relaciona-se com a Esperança Disposicional;

A Concentração (ou Absorção) se refere ao estado de completa imersão e atenção que uma pessoa tem no desempenho de suas tarefas. Altos níveis de concentração podem levar a uma sensação de fluxo, o que muitas vezes está relacionado a uma mentalidade otimista e positiva (ALMEIDA; NETO; SILVEIRA, 2022; COSTA, 2021).

H3: A Concentração relaciona-se com a Esperança Disposicional.

A Figura 6 presente o modelo de caminho inicial:

Figura 6 – Modelo estrutural inicial entre Engajamento no Trabalho e Esperança Disposicional



Fonte: Software SmartPLS® v. 4.1.0.6 (RINGLE; WENDE; BECKER, 2022).

4.4.1 Análise do modelo estrutural proposto

O modelo estabilizou após nove iterações, para a avaliar o ajuste, e utilizou-se os critérios Raiz Quadrada Média Residual Padronizada (*Standardized Root Mean Square Residual*, SRMR), a Distância Euclidiana Quadrada (*Square Euclidean Distance*, d_{SE}), a Distância Geodésica (*Geodesic distance*, d_G) e o Índice de Ajuste Normado (*Normed Fit Index*, NFI). Os índices obtidos confirmaram a adequação do modelo proposto aos dados observados, conforme demonstrado pelos seguintes resultados: $SRMR = 0,075$, $d_{SE} = 2,330$, $d_G = 0,665$ e $NFI = 0,894$, conforme relatado por Henseler, Hubona e Ray (2016). Destaca-se que o valor do SRMR ficou abaixo do limiar de 0,08, conforme recomendado por Henseler, Ringle e Sarstedt (2016), e o NFI atingiu o critério de 0,9 ou próximo a este valor (HU; BENTLER, 1998), o que sugere que o modelo apresentou um bom ajuste aos dados.

4.4.2 Análise da consistência interna e validade convergente das dimensões

A Tabela 18 apresenta as cargas fatoriais dos indicadores, consistência interna e a validade convergente das dimensões a partir das pressuposições. Observa-se na tabela que as

cargas fatoriais estão acima de 0,6, quando a consistência interna tanto o alfa de Cronbach quando a confiabilidade composta atingiu os limites propostos por Hair et al. (2017). O mesmo aconteceu validade convergente cujas VME's > 0,5.

Tabela 18 – Carga Fatorial, Alfa de Cronbach, confiabilidade composta e variância média extraída do Engajamento no Trabalho e da Esperança Disposicional

Dimensões / Indicadores	CF	AC	CC	VME
Esperança Disposicional (ED)		0,829	0,870	0,557
ED_01	0,665			
ED_02	0,699			
ED_04	0,579			
ED_06	0,703			
ED_08	0,751			
ED_09	0,667			
ED_10	0,604			
ED_02	0,665			
Concentração (CO)		0,882	0,909	0,631
CO_01	0,811			
CO_02	0,821			
CO_03	0,819			
CO_04	0,853			
CO_05	0,892			
CO_06	0,613			
Dedicação (DE)		0,923	0,942	0,765
DE_01	0,881			
DE_02	0,910			
DE_03	0,922			
DE_04	0,831			
DE_05	0,827			
Vigor (VI)		0,849	0,885	0,562
VI_01	0,791			
VI_02	0,812			
VI_03	0,750			
VI_04	0,690			
VI_05	0,738			
VI_06	0,711			

Fonte: Software SmartPLS® v. 4.1.0.6 (RINGLE; WENDE; BECKER, 2022).

4.4.3 Critérios Fornel-Larcker e HTMT

Na Tabela 19 apresenta-se os critérios Fornel-Larcker (FL) e HTMT. Analisando a tabela observou-se que a menor raiz quadrada da VME (0,746) é superior que a maior correlação entre as dimensões (CO vs ED, $r = 0,736$), portanto o critério foi confirmado. Quanto o critério HTMT observou-se que os valores do limite superior estimados de HTMT foram inferiores a 1,0. Com base na análise dos critérios de FL e HTMT usando *bootstrapping*, pode-se afirmar que as dimensões do modelo apresentam validade discriminante satisfatória.

Tabela 19 – Critérios FL e HTMT entre Engajamento no Trabalho e Esperança Disposicional

Dimensões	\sqrt{VME}	Matriz de Correlação de Pearson			
		CO	DE	ED	VI
CO	0,795	1,000			
DE	0,875	0,736	1,000		
ED	0,746	0,315	0,232	1,000	
VI	0,750	0,712	0,752	0,526	1,000
Limite Superior (HTMT)_{97,5%}					
	DE	0,970			
	ED	0,451	0,370		
	VI	0,985	0,919	0,672	

Fonte: Software SmartPLS® v. 4.1.0.6 (RINGLE; WENDE; BECKER, 2022).

4.4.4 Análise dos modelos de mensuração

A seguir o modelo será avaliado quanto suas colinearidades pelo VIF, bem como suas qualidades preditivas pelos coeficientes de explicação e pelas relevâncias preditivas (Tabela 20). Analisando a Tabela 20, o modelo de mensuração apresenta bons indicadores em termos de colinearidade ($VIF < 5$), significância estatística do coeficiente de explicação (R^2), e relevância preditiva (Q^2) positiva. Esses resultados indicam que o modelo é robusto e adequado para explicar a variância nas variáveis endógenas DE, CO, e VI com base na variável exógena ED, com a maior explicação e relevância preditiva observadas para a dimensão Vigor.

Tabela 20 – Análise da colinearidade, coeficiente de explicação e relevância preditiva entre Engajamento no Trabalho e da Esperança Disposicional

Dimensões Exógenas	Dimensões Endógena (VIF)
	Esperança Disposicional (ED)
Concentração (CO)	3,255
Dedicação (DE)	3,110
Vigor (VI)	3,021
R ² (p-valor)	0,339 (0,000)
Q ²	0,321

Fonte: Software SmartPLS® v. 4.1.0.6 (RINGLE; WENDE; BECKER, 2022).

4.4.5 Avaliação das hipóteses

A seguir serão apresentadas e avaliadas as hipóteses propostas no modelo inicial. Analisando a Tabela 21 e Figura 7, observou-se que 2 hipóteses foram confirmadas (H1 e H2) que relacionam Vigor e Dedicação com a Esperança Disposicional.

Tabela 21 – Hipóteses propostas e suas significâncias entre Engajamento no Trabalho e Esperança Disposicional

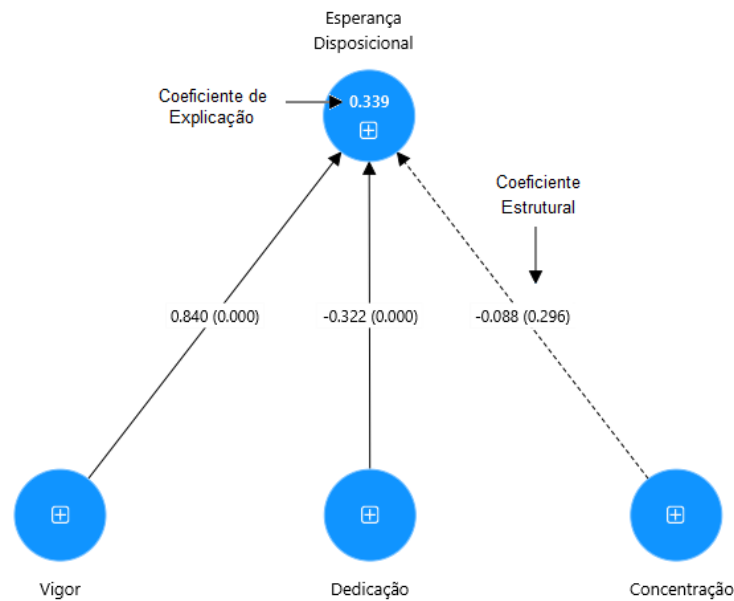
	Relações Diretas	β	DP*	Estat. t	p-valor
H1	VI → ED	0,840	0,062	13,541	0,000
H2	DE → ED	-0,322	0,077	4,211	0,000
H3	CO → ED	-0,088	0,085	1,044	0,296

* DP = Desvio Padrão.

Fonte: Software SmartPLS® v. 4.1.0.6 (RINGLE; WENDE; BECKER, 2022).

A Figura 7 apresenta os resultados das relações e suas significâncias:

Figura 7 – Modelo estrutural final entre Engajamento no Trabalho e Esperança Disposicional



Fonte: Software SmartPLS® v. 4.1.0.6 (RINGLE; WENDE; BECKER, 2022).

4.4.6 Discussão das hipóteses no contexto dos TAE's

H1: Vigor → Esperança Disposicional ($\beta = 0,840$, $p = 0,000$)

O vigor tem uma relação positiva e significativa com a Esperança Disposicional. No contexto dos TAE's, isso sugere que aqueles que demonstram altos níveis de Vigor (energia, entusiasmo no trabalho) tendem a ser mais otimistas quanto à sua capacidade de alcançar metas e objetivos no ambiente de trabalho (PARENT-ROCHELEAU et al., 2021; NERSTAD et al., 2020). Os altos níveis de energia mental e física, persistência diante de dificuldades e disposição para investir esforços nas atividades, podem ser um fator dinamizador de atitudes proativas, como a capacidade de manter expectativas positivas em relação ao futuro e de traçar caminhos alternativos para atingir metas, aspectos centrais da Esperança Disposicional (PHAN et al., 2021; SPURK et al., 2021; KIURU et al., 2020).

H2: Dedicção → Esperança Disposicional ($\beta = -0,322$, $p = 0,000$)

A Dedicção tem uma relação negativa e significativa com a Esperança Disposicional no modelo. Tradicionalmente, a Dedicção é considerada uma dimensão positiva do engajamento, associada à identificação com o trabalho, à vivência de sentido e à paixão pelas atividades desempenhadas (Bakker et al., 2023). No entanto, os resultados sugerem que, no

contexto dos TAE's, a Dedicção, que envolve altos níveis de envolvimento emocional com o trabalho, pode, paradoxalmente, estar associada a uma redução da Esperança Disposicional.

Isso pode estar relacionado à sobrecarga emocional ou estresse decorrente de altos níveis de Dedicção, o que pode diminuir a percepção otimista sobre alcançar objetivos futuros. Servidores públicos altamente dedicados podem experimentar frustrações ao perceberem que seus esforços não são proporcionalmente recompensados, gerando um efeito deletério sobre suas percepções de autoeficácia futura e capacidade de superação (ANDERSON et al., 2023; APENTENG et al., 2022; WANG et al., 2021).

Esse dado sugere que a Dedicção, se não for acompanhada de suporte organizacional, pode se transformar em um fator de risco para a saúde mental e para a esperança no trabalho. Algumas estratégias organizacionais que podem fomentar a Esperança Disposicional em TAE's dedicados, por exemplo: treinamentos, iniciativas e programas de suporte e aprimoramento profissional, de saúde e de qualidade de vida (CARDOSO, 2021; MENDONÇA et al., 2023; SILVA; PAULA, 2020a; SILVA; PAULA, 2020b); simplificação dos processos burocráticos, tendo o foco no impacto do trabalho, e não na mera execução de regras (CRUZ et al., 2022; SANTOS, 2022b).

H3: Concentração → Esperança Disposicional ($\beta = -0.088$, $p = 0.296$)

A hipótese 3 não confirmada, ou seja, a Concentração não se relaciona com a Esperança Disposicional, isso implica que, no caso dos TAE's, estar absorvido ou totalmente imerso nas tarefas de trabalho não parece ter um impacto direto ou relevante sobre suas expectativas em relação ao futuro e sua capacidade de traçar e alcançar metas (FARRELL; HICKS, 2020; MEROLLA; BERNHOLD; PETERSON, 2021). A Concentração é uma dimensão do Engajamento que reflete a imersão total nas tarefas de trabalho, muitas vezes associada a estados de “fluxo” (flow), onde o tempo parece passar mais rápido e o indivíduo demonstra alta concentração e prazer pela atividade (SELIGMAN, 2012, 2018). No entanto, estar imerso nas tarefas do cotidiano administrativo pode representar apenas o cumprimento mecânico de obrigações funcionais, sem necessariamente ativar crenças de agência ou de trajetória para a superação de metas futuras.

Sendo assim, é possível que a Concentração, embora positiva no desempenho funcional, não exerça impacto direto sobre os níveis de esperança, o que reforça a necessidade de abordagens psicossociais mais amplas para fomentar o bem-estar desses profissionais (MEROLLA; BERNHOLD; PETERSON, 2021). Ações organizacionais, que podem fomentar a Esperança Disposicional em TAE's concentrados, podem ser: o fortalecimento do Propósito

e Missão institucional, destacando uma visão clara e inspiradora da contribuição do trabalho para o bem comum (UEKI, 2023; VARGAS et al., 2021); e a diminuição dos processos burocráticos que não focam no impacto do trabalho (CRUZ et al., 2022; SANTOS, 2022b).

A partir dessa análise, é possível destacar implicações importantes para a gestão de pessoas em IFES. Servidores públicos geralmente enfrentam um ambiente de trabalho desafiador, com demandas elevadas, estruturas burocráticas e, por vezes, falta de recursos. O Vigor, que reflete a energia e a disposição para enfrentar essas adversidades, é um fator crucial para manter uma visão otimista sobre o futuro (Esperança Disposicional). No entanto, a Dedicção excessiva deve ser monitorada, pois pode estar associada a efeitos negativos, como Burnout ou exaustão emocional, o que pode reduzir a esperança, conforme observado no coeficiente negativo dessa relação (BAKKER; DEMEROUTI; SANZ-VERGEL, 2023; OSMANOVIC et al., 2024).

A Concentração, que mede a absorção total no trabalho, não apresentou impacto significativo, sugerindo que, para os TAE's, apenas estarem imerso nas tarefas não é suficiente para fomentar uma percepção positiva sobre o futuro ou sobre suas capacidades de atingirem objetivos. Essa análise sugere que, no contexto de servidores públicos, a gestão do Vigor pode ser uma estratégia mais eficaz para promover a Esperança Disposicional, enquanto o equilíbrio entre dedicação e saúde mental deve ser cuidadosamente monitorado (SÁNCHEZ-GÓMEZ, SADOVYY; BRESO, 2021).

Em suma, os achados desta pesquisa contribuem significativamente para a compreensão das dinâmicas psicossociais que envolvem os TAE's nas IFES. A relação entre Vigor e Esperança Disposicional reafirma o papel das emoções positivas no enfrentamento das adversidades ocupacionais. A correlação negativa entre Dedicção e esperança, por sua vez, alerta para os riscos do envolvimento emocional desproporcional em contextos organizacionais desafiadores (BAKKER; DEMEROUTI; SANZ-VERGEL, 2023; OSMANOVIC et al., 2024). Por fim, a irrelevância estatística da Concentração para a Esperança Disposicional aponta para a complexidade da motivação humana no trabalho, exigindo abordagens integrativas e sensíveis ao contexto institucional e às subjetividades dos servidores públicos (MEROLLA; BERNHOLD; PETERSON, 2021). Esses achados devem ser levados em consideração por gestores, formuladores de políticas públicas e pesquisadores, a fim de promover ambientes de trabalho mais saudáveis, motivadores e esperançosos para os TAE's.

4.5 MODELAGEM 3 – FATORES DE PERSONALIDADE PREDITORES DO ENGAJAMENTO NO TRABALHO

O modelo proposto visualiza os Cinco Fatores da Personalidade como um fator-chave no desenvolvimento do Engajamento no Trabalho em servidores públicos. Este subitem visa alcançar o seguinte objetivo específico: comparar o modelo de predição dos Cinco Fatores da Personalidade com o Engajamento no Trabalho dos TAE's.

O vigor refere-se a altos níveis de energia, entusiasmo e persistência no ambiente de trabalho. Indivíduos que apresentam esse traço geralmente estão fortemente envolvidos no trabalho, com disposição e motivação para enfrentar desafios (CORBEANU; ILIESCU, 2023). Traços de personalidade, como Conscienciosidade, Extroversão e Neuroticismo/Estabilidade Emocional, influenciam diretamente o nível de Vigor no trabalho (JANSSENS et al., 2019; HU; LIN, 2021). Indivíduos mais extrovertidos tendem a ter mais energia e disposição, enquanto aqueles com maior estabilidade emocional têm maior resiliência para lidar com desafios, o que aumenta o Vigor (JUDGE; HELLER; MOUNT, 2002; SCHAUFELI; BAKKER, 2004a). Portanto contextualiza-se a hipótese H1 lembrando que ela é desmembrada em 5 fatores.

H1: Os fatores de personalidade relacionam-se com o Vigor;

Dedicação é caracterizada por um alto nível de envolvimento no trabalho, acompanhado por um forte senso de significado, resiliência e orgulho nas atividades realizadas. Alguns traços de personalidade estão fortemente ligados à Dedicação no trabalho, por exemplo a Conscienciosidade, pois indivíduos conscienciosos são organizados, focados e responsáveis, características essenciais para sustentar altos níveis de envolvimento e compromisso (COSTA; MCCRAE, 1992; BAKKER; DEMEROUTI, 2007; SADEGHI; TERUM, 2022). Portanto pode-se afirmar a hipótese 2:

H2: Os fatores de personalidade relacionam-se com a Dedicação;

Já a Concentração, ou Absorção, refere-se à imersão total nas tarefas de trabalho, onde o tempo parece passar rapidamente e os indivíduos estão completamente focados em suas atividades (UEDA et al., 2023). Traços de personalidade como Abertura para Experiências e Conscienciosidade são comumente associados à Concentração, já que indivíduos abertos a novas experiências são mais curiosos e propensos a se envolverem profundamente em suas atividades, enquanto os conscienciosos têm uma tendência natural a se concentrar em seus

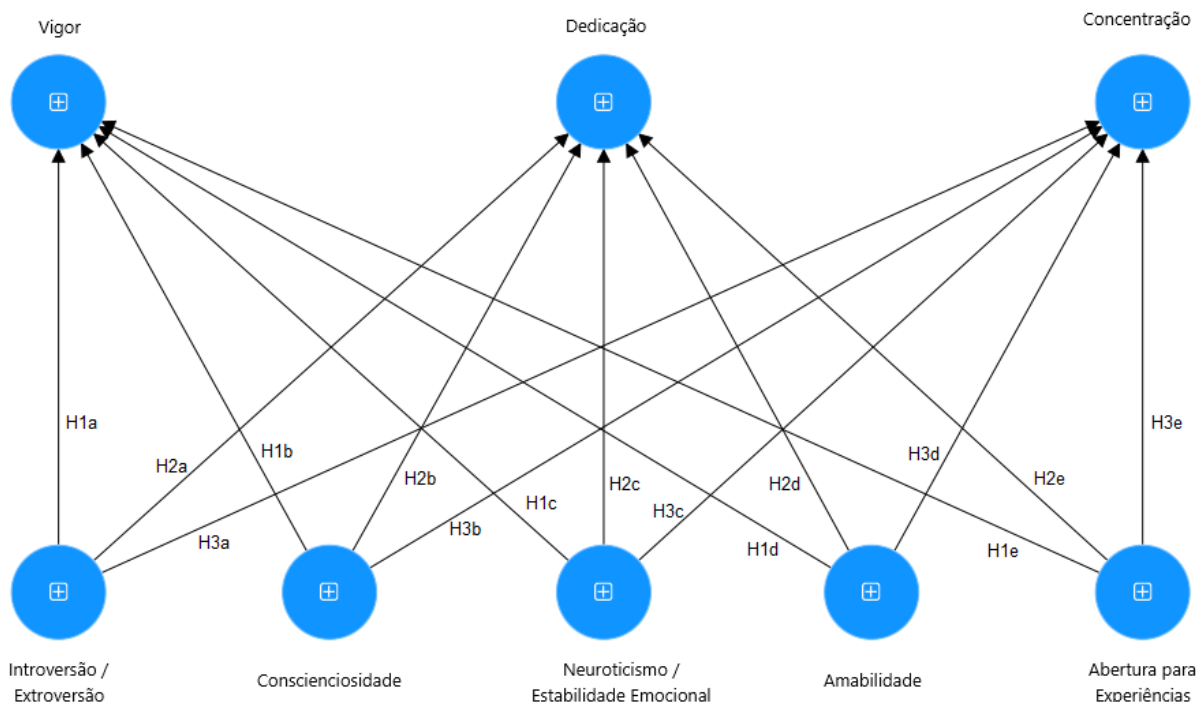
objetivos e a evitar distrações (GOLDBERG, 1990; LANGELAAN et al., 2006). A partir dessas afirmativas propõem-se a hipótese 3:

H3: Os fatores de personalidade relacionam-se com a Concentração.

Após dez iterações, o modelo atingiu a estabilização. Para avaliar seu ajuste, foram utilizados os critérios Raiz Quadrada Média Residual Padronizada (SRMR), Distância Euclidiana Quadrada (d_{SE}), Distância Geodésica (d_G) e Índice de Ajuste Normado (NFI). Os resultados obtidos corroboraram a adequação do modelo proposto aos dados observados, com os seguintes índices: $SRMR = 0,075$, $d_{SE} = 4,826$, $d_G = 1,145$ e $NFI = 0,835$, conforme indicado por Henseler, Hubona e Ray (2016). É importante destacar que o SRMR apresentou um valor inferior ao limiar de 0,08, conforme a recomendação de Henseler, Ringle e Sarstedt (2016), e o NFI alcançou o critério de 0,9 ou se aproximou dele (HU; BENTLER, 1998), sugerindo que o modelo demonstrou um bom ajuste aos dados.

A Figura 8 apresenta o modelo de caminho inicial:

Figura 8 – Modelo de caminho inicial entre os Cinco Fatores da Personalidade e o Engajamento no Trabalho



Fonte: Software SmartPLS® v. 4.1.0.6 (RINGLE; WENDE; BECKER, 2022).

4.5.1 Análise da consistência interna e validade convergente das dimensões

A Tabela 22 exibe as cargas fatoriais dos indicadores, bem como a consistência interna e a validade convergente das dimensões. Observa-se na tabela que as cargas fatoriais estão todas acima de 0,6. Em relação à consistência interna, tanto o alfa de Cronbach quanto a confiabilidade composta alcançaram os limites recomendados por Hair et al. (2017). O mesmo, foi observado para a validade convergente, onde os valores de VME superaram 0,5.

Tabela 22 – Carga Fatorial, Alfa de Cronbach, confiabilidade composta e variância média extraída dos Cinco Fatores da Personalidade e do Engajamento no Trabalho

(continua)

Dimensões / Indicadores	CF	AC	CC	VME
Abertura para Experiências (AE)		0,767	0,822	0,543
AE_01	0,623			
AE_02	0,891			
AE_03	0,692			
AE_04	0,685			
AE_05	0,805			
Amabilidade (AM)		0,719	0,723	0,501
AM_01	0,609			
AM_02	0,650			
AM_03	0,890			
AM_04	0,788			
Conscienciosidade (CO)		0,716	0,790	0,592
CO_01	0,692			
CO_02	0,885			
CO_03	0,685			
CO_04	0,603			
CO_05	0,685			
CO_06	0,615			
Introversão / Extroversão (IE)		0,905	0,933	0,776
IE_01	0,859			
IE_02	0,912			
IE_03	0,883			
IE_04	0,868			
Neuroticismo / Estabilidade Emocional (NE)		0,725	0,825	0,546
NE_01	0,633			
NE_02	0,891			
NE_03	0,716			
NE_04	0,645			
NE_05	0,764			
NE_06	0,636			

Tabela 22 – Carga Fatorial, Alfa de Cronbach, confiabilidade composta e variância média extraída dos Cinco Fatores da Personalidade e do Engajamento no Trabalho

				(conclusão)
Concentração (CON)		0,882	0,911	0,634
CON_01	0,824			
CON_02	0,822			
CON_03	0,794			
CON_04	0,861			
CON_05	0,893			
CON_06	0,533			
Dedicação (DE)		0,923	0,942	0,766
DE_01	0,894			
DE_02	0,913			
DE_03	0,920			
DE_04	0,828			
DE_05	0,816			
Vigor (VI)		0,849	0,889	0,574
VI_01	0,842			
VI_02	0,860			
VI_03	0,795			
VI_04	0,681			
VI_05	0,693			
VI_06	0,646			

Fonte: Software SmartPLS® v. 4.1.0.6 (RINGLE; WENDE; BECKER, 2022).

4.5.2 Critérios Fornel-Larcker e HTMT

A Tabela 23 apresenta os critérios de Fornell-Larcker (FL) e HTMT. Ao analisar a tabela, constatou-se que a menor raiz quadrada da VME (0,708) é superior à maior correlação entre as dimensões (VI vs DE; $r = 0,680$), confirmando assim o critério de Fornell-Larcker. Em relação ao critério HTMT, observou-se que os valores do limite superior estimados foram inferiores a 1,0. Com base na análise dos critérios FL e HTMT, utilizando bootstrapping, pode-se afirmar que as dimensões do modelo demonstram validade discriminante satisfatória.

Tabela 23 – Critérios FL e HTMT entre os Cinco Fatores da Personalidade e o Engajamento no Trabalho

(continua)

Dimensões	Matriz de Correlação de Pearson							
	AE	AM	CON	CO	DE	IE	NE	VI
\sqrt{VME}	0,737	0,708	0,769	0,881	0,739	0,796	0,875	0,757
AE	1,000							
AM	0,291	1,000						
CON	0,301	0,181	1,000					
CO	0,593	0,272	0,417	1,000				
DE	0,295	0,215	0,664	0,426	1,000			
IE	0,624	0,128	0,227	0,379	0,248	1,000		
NE	0,555	0,374	0,328	0,629	0,312	0,434	1,000	
VI	0,417	0,249	0,632	0,562	0,680	0,258	0,484	1,000
Limite Superior (HTMT) _{97,5%}								
AM		0,517						
COM		0,387	0,340					
CO		0,740	0,544	0,476				
DE		0,362	0,369	0,970	0,462			
IE		0,759	0,410	0,332	0,511	0,353		
NE		0,715	0,743	0,466	0,907	0,454	0,586	
VI		0,516	0,447	0,985	0,655	0,919	0,374	

Fonte: Software SmartPLS® v. 4.1.0.6 (RINGLE; WENDE; BECKER, 2022).

4.5.3 Análise dos modelos de mensuração

A seguir o modelo será avaliado quanto suas colinearidades pelo VIF, bem como suas qualidades preditivas pelos coeficientes de explicação e pelas relevâncias preditivas (Tabela 24). Analisando a Tabela 24, o modelo de mensuração demonstrou bons indicadores em termos de colinearidade, evidenciada pelos baixos valores de VIF. Além disso, a significância estatística dos coeficientes de explicação (R^2) e a relevância preditiva (Q^2) positiva indicam que o modelo é robusto e adequado para explicar a variância nas variáveis endógenas DE, CO e VI, com base na variável exógena ED (DRIGO et al. 2020). A dimensão Vigor apresentou a maior coeficiente de explicação e relevância preditiva, confirmando a adequação do modelo para essa análise.

Tabela 24 – Análise da colinearidade, coeficiente de explicação e relevância preditiva entre os Cinco Fatores da Personalidade e o Engajamento no Trabalho

(continua)

Fatores Exógenos	Dimensões Endógenos (VIF)		
	CON	DE	VI
AE	2,276	2,276	2,276
AM	1,192	1,192	1,192
CO	1,933	1,933	1,933
IE	1,694	1,694	1,694
NE	1,968	1,968	1,968
R ² (p-valor)	0,186 (0,000)	0,201 (0,000)	0,351 (0,000)
Q ²	0,159	0,175	0,325

4.5.4 Avaliação das hipóteses

A seguir, serão apresentadas e avaliadas as hipóteses propostas no modelo inicial. Ao analisar a Tabela 25 e a Figura 9, constatou-se que os fatores de personalidade quando relacionados com o Engajamento no Trabalho a dimensão com hipóteses mais confirmada foi a Dedicção, 3 das 5 hipóteses propostas. Porém as hipóteses que envolvem Conscienciosidade (CO) mostraram-se mais robustas em termos de significância estatística e impacto positivo nas dimensões de Engajamento no Trabalho. Já as hipóteses envolvendo Introversão/Extroversão (IE), Neuroticismo/Estabilidade Emocional (NE), Amabilidade (AM) e Abertura para Experiências (AE) apresentaram resultados mistos, com algumas relações não confirmadas.

Tabela 25 – Hipóteses e significâncias entre os Cinco Fatores da Personalidade e o Engajamento no Trabalho

	Relações Diretas	β	DP*	Estat. t	p-valor
H1a	IE → VI	-0,032	0,045	0,719	0,472
H1b	CO → VI	0,393	0,057	6,871	0,000
H1c	NE → VI	0,182	0,060	3,035	0,002
H1d	AM → VI	0,052	0,044	1,172	0,241
H1e	AE → VI	0,088	0,057	1,551	0,121
H2a	IE → DE	0,106	0,052	2,031	0,042
H2b	CO → DE	0,365	0,063	5,770	0,000
H2c	NE → DE	0,009	0,064	0,145	0,884
H2d	AM → DE	0,106	0,047	2,261	0,024
H2e	AE → DE	-0,023	0,061	0,383	0,702
H3a	IE → CON	0,054	0,055	0,982	0,326
H3b	CO → CON	0,327	0,060	5,422	0,000
H3c	NE → CON	0,067	0,063	1,053	0,292
H3d	AM → CON	0,054	0,051	1,057	0,290
H3e	AE → CON	0,021	0,062	0,345	0,730

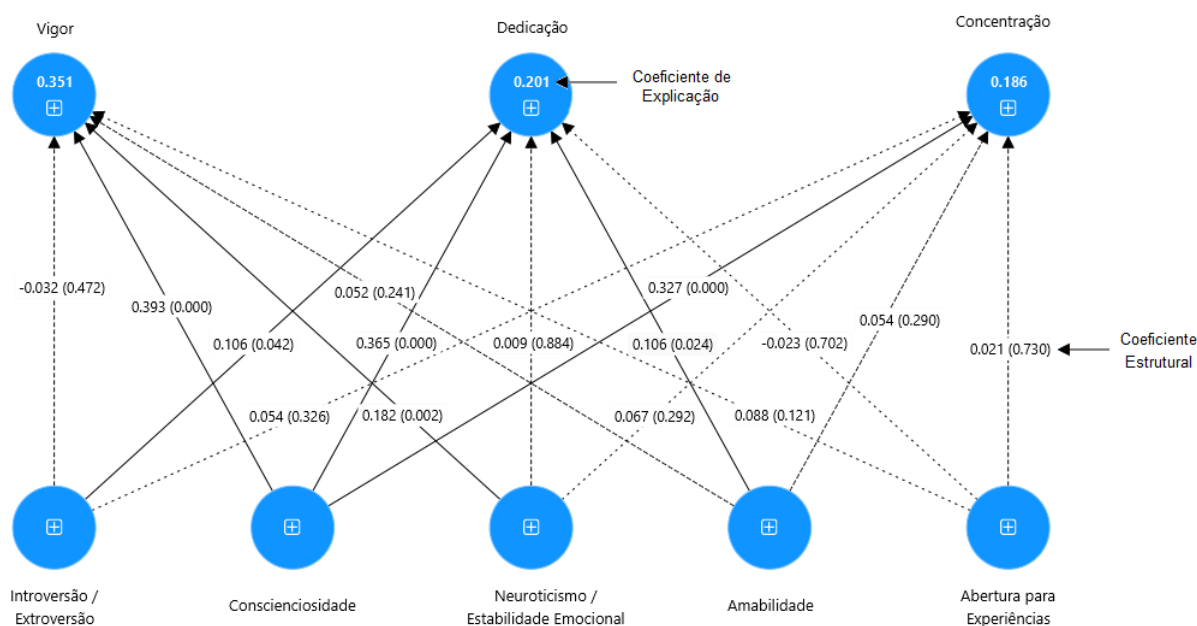
* DP = Desvio Padrão.

Fonte: Software SmartPLS® v. 4.1.0.6 (RINGLE; WENDE; BECKER, 2022).

A Figura 9 apresenta os resultados das relações e suas significâncias:

Figura 9 – Modelo estrutural final entre os Cinco Fatores da Personalidade e o

Engajamento no Trabalho



Fonte: Software SmartPLS® v. 4.1.0.6 (RINGLE; WENDE; BECKER, 2022).

A Tabela 25 e Figura 9 fornecida apresentam os resultados das hipóteses propostas, incluindo os coeficientes de caminho (β) e os valores de p . A seguir apresenta-se a contextualização das hipóteses confirmadas e não confirmadas no contexto dos servidores públicos, destacando as relações entre os fatores de personalidade e as dimensões do Engajamento no Trabalho (Vigor, Dedicção e Concentração).

4.5.5 Discussão das hipóteses no contexto dos TAE's

a) Hipóteses Relacionadas ao Vigor

H1a: Introversão/Extroversão (IE) \rightarrow Vigor (VI) ($\beta = -0,032$; $p = 0,472$)

A relação entre Introversão/Extroversão e Vigor não foi confirmada no contexto dos TAE's. Isso sugere que ser mais extrovertido ou introvertido não influencia diretamente a quantidade de energia ou disposição para o trabalho. TAE's podem ter níveis de Vigor

semelhantes, independentemente de sua orientação social (Introversão/Extroversão). No contexto dos serviços públicos, tal dissociação pode indicar que as IFES proporcionam condições nas quais o estilo interpessoal (introvertido ou extrovertido) não é um fator determinante para a manifestação de Vigor (HATIPOGLU; KOÇ, 2023).

H1b: Conscienciosidade (CO) → Vigor (VI) ($\beta = 0,393$; $p = 0,000$)

A relação entre Conscienciosidade e Vigor foi confirmada com um coeficiente positivo e significativo. Esse resultado sugere que TAE's que são organizados, responsáveis e disciplinados têm maior disposição e energia para realizar suas tarefas, ou seja, exibem mais Vigor no trabalho. Esses servidores tendem a se comprometer e perseverar mais com as demandas do trabalho, mesmo em situações desafiadoras, devido à sua natureza focada e resiliente. Isso ocorre porque esse perfil está associado à capacidade de autorregulação, planejamento e à busca por excelência, o que favorece uma atuação mais vigorosa. No contexto dos TAE's, esse achado sugere que a Conscienciosidade pode atuar como uma força protetora contra o desengajamento, especialmente em cenários adversos, como sobrecarga de tarefas, baixa autonomia e falta de reconhecimento institucional. (AENI; KUSWANTO, 2021; CORBEANU; ILIESCU, 2023; GIL-BELTRÁN et al., 2020;).

H1c: Neuroticismo/Estabilidade Emocional (NE) → Vigor (VI) ($\beta = 0,182$; $p = 0,002$)

O Neuroticismo/Estabilidade Emocional também tem um impacto positivo significativo no Vigor. Isso indica que TAE's que possuem maior Estabilidade Emocional (ou seja, menos Neuroticismo) são mais energéticos e resilientes no trabalho. A Estabilidade Emocional permite que esses servidores lidem melhor com o estresse e as adversidades, o que aumenta sua energia e disposição no ambiente de trabalho. No ambiente das universidades públicas, frequentemente marcado por pressões administrativas, lentidão burocrática e tensões políticas, servidores emocionalmente estáveis podem funcionar como agentes de estabilidade, capazes de sustentar o vigor mesmo em meio à volatilidade organizacional. O Vigor, entendido como disposição e entusiasmo para o trabalho, parece precisar de um sistema emocional regulado, o que enfatiza a necessidade de políticas institucionais de prevenção ao adoecimento psíquico e de promoção da saúde mental no serviço público (DAVID et al., 2020; FENG; LI; SUN, 2022; KONG et al., 2020; WURSTHORN; SALITERER; KORAC, 2023).

H1d: Amabilidade (AM) → Vigor (VI) ($\beta = 0,052$; $p = 0,241$)

A Amabilidade não apresentara uma relação significativa com o Vigor, indicando que ser cooperativo, empático, gentil e altruísta não necessariamente afeta o nível de energia e disposição no trabalho. No contexto dos TAE's, ser uma pessoa mais amável pode melhorar as relações interpessoais, mas não parece estar diretamente relacionado com a quantidade de energia investida nas tarefas diárias (HYATT et al., 2020; WILMOT; ONES, 2022).

H1e: Abertura para Experiências (AE) → Vigor (VI) ($\beta = 0,088$; $p = 0,121$)

A Abertura para Experiências também não mostrou uma relação significativa com o Vigor. Isso sugere que a disposição para explorar novas ideias, imaginação e ser criativo não está diretamente relacionada à energia que os TAE's colocam no seu trabalho diário. Contudo, no contexto específico dos servidores de universidades públicas, cuja rotina é frequentemente delimitada por processos normativos, padrões fixos e pouca margem para iniciativas criativas, é possível que esse traço encontre poucas oportunidades de expressão (GELAIDAN; HOUTGRAAF; AL-KWIFI, 2022; HOUTGRAAF, 2022).

b) Hipóteses Relacionadas à Dedicção

H2a: Introversão/Extroversão (IE) → Dedicção (DE) ($\beta = 0,106$; $p = 0,042$)

A relação entre Introversão/Extroversão e Dedicção foi confirmada, indicando que servidores mais extrovertidos tendem a expressar mais entusiasmo e compromisso com suas funções laborais. Isso pode estar relacionado ao fato de que extrovertidos se envolvem mais em atividades sociais, experiências de emoções positivas e envolvimento interpessoal, que favorecerem a construção de vínculos afetivos com o trabalho e com a equipe, o que pode aumentar o sentimento de compromisso e envolvimento com suas tarefas no serviço público. No ambiente universitário, onde a atuação em grupos, o relacionamento com múltiplos públicos e a comunicação interpessoal são constantes, a Extroversão pode servir como catalisador de maior senso de pertencimento, engajamento e identificação com o papel desempenhado (HAJ et al., 2021; OHANA; STINGLHAMBER; CAESENS, 2023; LIU; CSÍKSZENTMIHÁLYI, 2020). Esse resultado permite inferir que, em ações de gestão de pessoas, o clima organizacional e as práticas colaborativas devem ser incentivados para fortalecer a dimensão da Dedicção, especialmente entre profissionais com traços de personalidade voltados para o relacionamento interpessoal, como a formação de líderes capazes de criar ambientes harmônicos, colaborativos, motivacionais e inclusivos, que estimulem o trabalho em equipe (CORRÊA, 2022).

H2b: Conscienciosidade (CO) → Dedicção (DE) ($\beta = 0,365$; $p = 0,000$)

Assim como no vigor, a Conscienciosidade tem um impacto significativo na Dedicção. TAE's conscienciosos são altamente dedicados ao trabalho, provavelmente devido à sua organização, disciplina, persistência e forte senso de responsabilidade. Esses servidores tendem a se comprometer profundamente com suas funções e a buscar excelência no cumprimento de suas tarefas e isso pode sustentar o desempenho e os comportamentos engajados. TAE's com esse perfil provavelmente percebem sua atuação como missão, mantendo elevado compromisso com os resultados institucionais. A elevada predição da Conscienciosidade para o Engajamento no Trabalho sugere o desenvolvimento de programas institucionais que valorizem práticas de planejamento, definição de metas e fortalecimento da autonomia, pois isso pode ser um catalisador de níveis mais altos de envolvimento funcional entre servidores (LIU; WANG; LIU, 2022; SOBREIRA; ZILLE; FARONI, 2021; SUN et al., 2024).

H2c: Neuroticismo/Estabilidade Emocional (NE) → Dedicção (DE) ($\beta = 0,014$; $p = 0,884$)

A relação entre Neuroticismo/Estabilidade Emocional e Dedicção não foi confirmada, sugerindo que, no contexto dos TAE's, o equilíbrio emocional não tem um impacto significativo no quanto eles se dedicam ao trabalho. Isso pode significar que, mesmo em situações de instabilidade emocional, os servidores podem manter um nível de dedicção em suas funções. Tal dissociação entre os aspectos emocionais e o componente do engajamento pode indicar um efeito moderador de variáveis contextuais, como a estabilidade funcional e a segurança do emprego público podem atuar como “âncoras” de comprometimento (MUHAMMAD, 2023; NAIR et al., 2023; L; SARI; AMIN; KURNIAWAN, 2022).

H2d: Amabilidade (AM) → Dedicção (DE) ($\beta = 0,106$; $p = 0,024$)

Embora com um coeficiente mais baixo, a Amabilidade teve um impacto significativo na Dedicção. Servidores públicos mais cooperativos e empáticos tendem a ser mais dedicados ao trabalho, provavelmente porque valorizam as relações interpessoais e o trabalho colaborativo e em equipe, o que aumenta seu senso de comprometimento e o envolvimento afetivo com o trabalho. Tal traço pode fomentar um ambiente relacional positivo que, por sua vez, estimula a Dedicção com o trabalho (SIDORENKOV et al., 2020; WILMOT; ONES, 2022).

H2e: Abertura para Experiências (AE) → Dedicção (DE) ($\beta = -0,023$; $p = 0,783$)

A Abertura para Experiências não teve impacto significativo na Dedicção. Esse resultado sugere que ser mais criativo, curioso ou aberto a novas ideias, ainda que fundamentais em contextos de inovação, não influencia o quanto os TAE's estão comprometidos e envolvidos com o seu trabalho em IFES. A ausência de conexão entre criatividade e engajamento pode refletir ambientes de trabalho pouco flexíveis ou engessados, que não conseguem aproveitar o potencial criativo de seus servidores (GEL Aidan; HOUTGRAAF; AL-KWIFI, 2022; HOUTGRAAF, 2022).

c) Hipóteses Relacionadas à Concentração

H3a: Introversão/Extroversão (IE) → Concentração (CON) ($\beta = 0,054$; $p = 0,326$)

A relação entre Introversão/Extroversão e Concentração não foi significativa. Isso indica que ser mais extrovertido ou introvertido não afeta diretamente a capacidade de um TAE se concentrar e manter o foco em suas tarefas de trabalho. A concentração parece ser mais determinada por características internas de autorregulação do que por estilo interpessoal (SPARK; O'CONNOR, 2020).

H3b: Conscienciosidade (CO) → Concentração (CON) ($\beta = 0,327$; $p = 0,000$)

A Conscienciosidade novamente se destacou como preditor importante com impacto positivo significativo na Concentração. TAE's conscienciosos tendem a apresentar maiores níveis de foco, persistência e organização mental, o que os torna mais propensos à imersão em atividades laborais, mantendo alta Concentração durante o trabalho. Na rotina dos servidores públicos, marcada por tarefas burocráticas, atendimento ao público, prazos administrativos e resolução de problemas, esse traço é especialmente funcional para manter o foco. A associação entre Conscienciosidade e Concentração reforça a ideia de que a qualidade da atenção, organização e do envolvimento cognitivo no trabalho está fortemente ancorada na capacidade de Engajamento no Trabalho (QAMAR; SOOMRO, 2025; SWIFT; WILSON; PETERSON, 2020).

H3c: Neuroticismo/Estabilidade Emocional (NE) → Concentração (CON) ($\beta = 0,067$; $p = 0,290$)

O Neuroticismo/Estabilidade Emocional, por sua vez, não mostrou uma relação significativa com a Concentração. Isso indica que estabilidades e variações emocionais não

afetam diretamente a capacidade de imersão dos TAE's em suas tarefas, sugerindo uma possível dissociação entre estados afetivos e funcionamento cognitivo em contextos estruturados como as IFES (LEVITATS; VIGODA-GADOT, 2020; MEISLER, 2020).

H3d: Amabilidade (AM) → Concentração (CON) ($\beta = 0,091$; $p = 0,151$)

A Amabilidade não teve um impacto significativo na Concentração. No contexto dos servidores públicos, ser amável e cooperativo não parece afetar diretamente o nível de foco e absorção nas tarefas. Isso corrobora a visão de que a imersão no trabalho exige habilidades cognitivas, disciplina e constância atencional, e não necessariamente características associadas à sensibilidade social (GARCÍA-ALMEIDA; CABRERA-NUEZ, 2020; ZHOU et al., 2022).

H3e: Abertura para Experiências (AE) → Concentração (CON) ($\beta = 0,021$; $p = 0,730$)

A Abertura para Experiências também não teve impacto significativo na Concentração, sugerindo que ser mais aberto e criativo não influencia o quanto os TAE's se concentram e mantem o foco em suas tarefas. Portanto, é necessário refletir se a estrutura organizacional atual das universidades públicas tem favorecido ou inibido o engajamento de servidores com perfis mais inovadores (HOUTGRAAF, 2022; KWON, 2023).

Por fim, a pesquisa confirma as hipóteses que a Conscienciosidade é o principal traço de personalidade associado às três dimensões (Vigor, Dedicção e Concentração) do Engajamento no Trabalho entre TAE's de IFES. Isso reforça a ideia de que a organização e a disciplina são elementos centrais na sustentação do envolvimento, do comprometimento e do engajamento com o trabalho (GEYS et al., 2023; RAJANI, 2023; EFFENDY et al., 2021).

A Extroversão e a Amabilidade desempenharam papéis relevantes em uma dimensão específica, a Dedicção, já a Estabilidade Emocional teve impacto na dimensão Vigor. No entanto, a Abertura para Experiências se mostrou pouco significativa em todas as dimensões analisadas, sugerindo que esse traço de personalidade, embora seja importante para o comportamento criativo, não influencia diretamente o Engajamento no Trabalho, possivelmente em razão da rigidez institucional que caracteriza o serviço público (FUKUZAKI; IWATA, 2022).

Intervenções voltadas ao fortalecimento da Conscienciosidade, como treinamentos em organização pessoal, planejamento e definição de metas, podem ter impacto positivo no Engajamento no Trabalho. Além disso, o desenvolvimento de ambientes colaborativos e práticas de valorização do trabalho em equipe, por sua vez, podem aumentar a Dedicção, especialmente entre TAE's mais extrovertidos e amáveis. Esses achados destacam a

importância de integrar dados de personalidade nos programas de gestão de pessoas, fomentando uma cultura organizacional que reconheça e aproveite as forças individuais. Dessa forma, será possível transformar o serviço público não apenas em um espaço de estabilidade funcional, mas também de realização humana e engajamento profissional (DAVID et al., 2020; CORRÊA, 2022; SOBREIRA; ZILLE; FARONI, 2021; SUN et al., 2024; WURSTHORN; SALITERER; KORAC, 2023).

4.6 MODELO 4 – DIMENSÕES DE ENGAJAMENTO COMO MEDIADORAS DA RELAÇÃO ENTRE OS FATORES DE PERSONALIDADE E A ESPERANÇA DISPOSICIONAL

O modelo proposto visualiza as dimensões do Engajamento no Trabalho (Vigor, Dedicção e Concentração) como mediadoras da relação entre os Cinco Fatores da Personalidade (Abertura para Experiência, Amabilidade, Conscienciosidade, Extroversão e Neuroticismo) e a Esperança Disposicional em servidores públicos. Este subitem visa alcançar o seguinte objetivo específico: Avaliar o Engajamento no Trabalho como variável mediadora da relação entre os Cinco Fatores da Personalidade e a Esperança Disposicional dos TAE's. A seguir será apresentada a contextualização das hipóteses diretas e de mediação:

O Vigor refere-se a altos níveis de energia e resiliência mental no trabalho. Traços de personalidade como Conscienciosidade, Extroversão e Estabilidade Emocional têm sido relacionados positivamente ao Vigor, enquanto o Neuroticismo está negativamente relacionado ao Vigor. Schaufeli e Bakker (2004a), em um estudo sobre Engajamento no Trabalho, destacaram que traços como Extroversão e Conscienciosidade são preditores positivos de Vigor. Judge, Heller e Mount (2002) também indicaram que Estabilidade Emocional (baixo Neuroticismo) está associada a níveis mais altos de energia e Vigor no trabalho. Portanto pode-se afirmar que:

H1a-c: Os fatores de personalidade relacionam-se com o Vigor;

Dedicção refere-se a um alto nível de envolvimento e entusiasmo no trabalho. Conscienciosidade e Extroversão são frequentemente associadas a maior Dedicção, enquanto o Neuroticismo tende a prejudicar o comprometimento. McCrae e Costa (1991) indicaram que a Conscienciosidade está fortemente associada a altos níveis de Dedicção, uma vez que indivíduos com esse traço são mais comprometidos e organizados em relação ao seu trabalho. Já Langelaan et al. (2006) também encontraram que pessoas com altos níveis de

Conscienciosidade e baixos níveis de Neuroticismo tendem a se dedicar mais às suas atividades profissionais. Afirma-se que:

H2a-e: Os fatores de personalidade relacionam-se com a Dedicção;

Concentração ou Absorção no trabalho refere-se à capacidade de estar completamente imerso nas tarefas. Abertura para Experiências e Conscienciosidade são traços associados a níveis mais altos de Absorção, enquanto o Neuroticismo pode prejudicar a capacidade de concentração. Goldberg (1990) discutiu a influência da Abertura para Experiências sobre a capacidade de imersão no trabalho, sugerindo que pessoas abertas a novas ideias tendem a se concentrar melhor em suas tarefas. Langelan et al. (2006) descobriram que Estabilidade Emocional (baixo Neuroticismo) e Conscienciosidade são preditores positivos de Concentração. Contextualiza-se a hipótese a seguir:

H3a-e: Os fatores de personalidade relacionam-se com a Concentração;

O Vigor pode influenciar na Esperança Disposicional, visto que altos níveis de energia e resiliência podem alimentar uma visão otimista sobre o futuro. Snyder (2002) destacou que a Esperança Disposicional está associada a comportamentos enérgicos e resiliência diante de adversidades, o que sugere uma forte conexão entre Vigor e esperança, portanto afirma-se que:

H4: O Vigor relaciona-se com a Esperança Disposicional;

Dedicção está associada à motivação e ao envolvimento no trabalho, o que pode levar a uma maior Esperança Disposicional. Youssef e Luthans (2007) indicaram que a Dedicção ao trabalho está intimamente ligada a um aumento da esperança, especialmente quando os indivíduos percebem suas metas como alcançáveis. Pode-se dizer que:

H5: A Dedicção relaciona-se com a Esperança Disposicional;

A Concentração ou Absorção nas tarefas pode levar a um aumento na Esperança Disposicional, visto que o estado de imersão está associado ao sentimento de eficácia e controle sobre o futuro. Csikszentmihalyi (1990) sugeriu que o estado de fluxo (imersão total nas atividades) pode aumentar a sensação de controle e otimismo, o que está fortemente relacionado à Esperança Disposicional. Apresenta-se a hipótese a seguir:

H6: A Concentração relaciona-se com a Esperança Disposicional.

a) Hipóteses de Mediação

O Vigor pode funcionar como mediador entre os traços de personalidade, como Extroversão e Conscienciosidade, e a Esperança Disposicional. Schaufeli et al. (2002) demonstraram que o Vigor no trabalho media a relação entre características pessoais e atitudes positivas, como a esperança.

H7: O Vigor medeia as relações dos fatores de personalidade com a Esperança Disposicional;

A Dedicção pode atuar como mediadora entre os traços de personalidade, como a Conscienciosidade, e a Esperança Disposicional. Bakker et al. (2008) indicaram que a Dedicção ao trabalho funciona como um mediador entre os traços de personalidade e resultados psicológicos positivos, como a esperança.

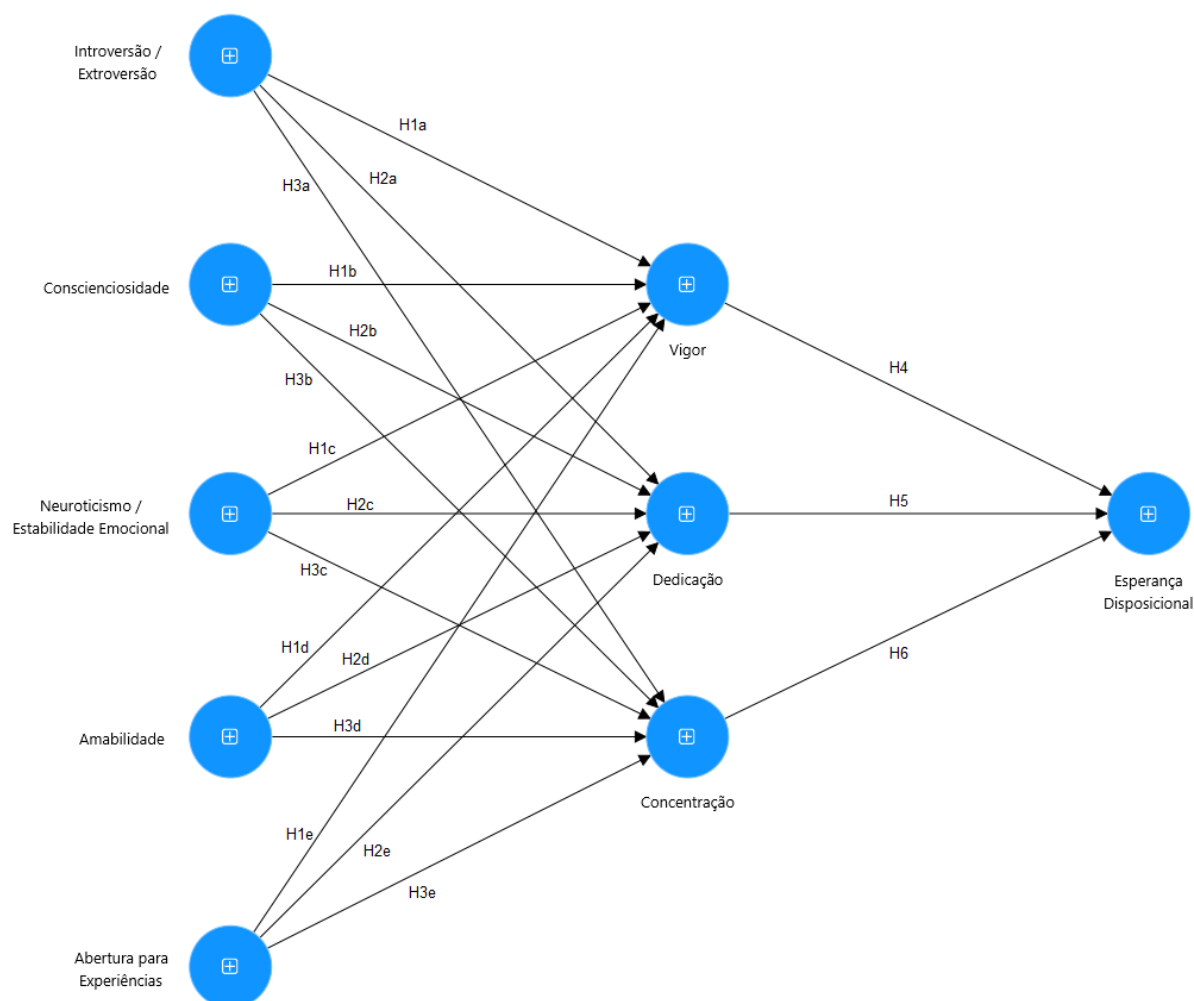
H8: A Dedicção medeia as relações dos fatores de personalidade com a Esperança Disposicional;

A Concentração pode mediar as relações entre traços de personalidade e Esperança Disposicional, ajudando os indivíduos a alcançar um estado de fluxo que reforça sua confiança e otimismo. Csikszentmihalyi (1990) discutiu como a capacidade de concentração no trabalho leva ao fluxo, um estado altamente correlacionado com o otimismo e a esperança.

H9: A Concentração medeia as relações dos fatores de personalidade com a Esperança Disposicional.

A Figura 10 apresenta o modelo de caminho proposto:

Figura 10 – Modelo proposto e suas hipóteses entre os Cinco Fatores da Personalidade, o Engajamento no Trabalho e a Esperança Disposicional



Fonte: Software SmartPLS® v. 4.1.0.6 (RINGLE; WENDE; BECKER, 2022).

4.6.1 Análise dos ajustes do modelo proposto

A estabilização do modelo estrutural foi alcançada após dez iterações. Para a avaliação do ajuste do modelo empregando a metodologia PLS-SEM, foram aplicados critérios específicos, incluindo a Raiz Quadrada Média Residual Padronizada (Standardized Root Mean Square Residual, SRMR), a Distância Euclidiana Quadrada (Square Euclidean Distance, d_{SE}), a Distância Geodésica (Geodesic distance, d_G) e o Índice de Ajuste Normado (Normed Fit Index, NFI). As métricas obtidas corroboraram a adequação do modelo proposto aos dados observados, evidenciadas pelos seguintes índices: $SRMR = 0,065$, $d_{SE} = 9,220$, $d_G = 1,783$ e $NFI = 0,915$, conforme reportado por Henseler, Hubona e Ray (2016). Notavelmente, o valor de SRMR demonstrou ser inferior ao limiar de 0,08, conforme sugerido por Henseler, Ringle e

Sarstedt (2016), e o NFI excedeu o critério recomendado de 0,9, de acordo com Hu e Bentler (1998), o que indica que o modelo se ajustou bem aos dados.

A seguir, apresenta-se a fase de análise do modelo de mensuração que representa uma das etapas relevantes no processo de avaliação associado à Modelagem de Equações Estruturais.

4.6.2 Análise da consistência interna e validade convergente

Para analisar do ajuste do modelo proposto, verificar-se-á a consistência interna, utilizando o Alfa de Cronbach (AC) e a Confiabilidade composta (CC), e a validade convergente analisando a Variância Média Extraída (VME). Observa-se na Tabela 1 que o alfa de Cronbach e a confiabilidade composta apresenta valores entre 0,7 e 0,95 e a variância média extraída maior que 0,5 portanto o modelo apresenta pressuposições quanto sua mensuração. A Tabela 26 apresenta a avaliação a consistência interna e a validade convergente das dimensões:

Tabela 26 – Alfa de Cronbach, confiabilidade composta e variância média extraída dos Cinco Fatores da Personalidade, do Engajamento no Trabalho e da Esperança Disposicional

Dimensões / Fatores	AC	CC	VME
Esperança Disposicional (ED)	0,829	0,870	0,557
Concentração (CON)	0,882	0,910	0,633
Dedicação (DE)	0,923	0,942	0,766
Vigor (VI)	0,849	0,887	0,569
Abertura para Experiências (AE)	0,762	0,822	0,586
Amabilidade (AM)	0,772	0,798	0,506
Conscienciosidade (CO)	0,726	0,783	0,588
Introversão / Extroversão (IE)	0,905	0,933	0,776
Neuroticismo / Estabilidade Emocional (NE)	0,755	0,824	0,544

Fonte: Software SmartPLS® v. 4.1.0.6 (RINGLE; WENDE; BECKER, 2022).

4.6.3 Análise da validade discriminante

Em modelagem PLS-SEM, propõem-se algumas técnicas para aferir a validade discriminante das dimensões do modelo. Entre essas técnicas destacam-se: a análise de Cargas Fatoriais Cruzadas, o Critério de Fornell-Larcker e a razão Heterotrait-Monotrait (HTMT), utilizando um processo de *bootstrapping* (5.000 subamostras), constitui uma abordagem robusta para a validação dessas medidas. A Tabela 2 apresenta a análise das cargas fatoriais cruzadas:

4.6.3.1 Cargas fatoriais cruzadas

Observou-se na Tabela 27 que as cargas fatoriais originais dos indicadores apresentaram excelentes correlações com suas dimensões originais, ou seja, $\lambda \geq 0,6$, e quanto as cargas fatoriais cruzadas observou-se que as correlações dos indicadores das demais dimensões são inferiores que as das dimensões originais, portanto a primeira pressuposição indica que o modelo apresenta validade discriminante.

Tabela 27 – Cargas fatoriais cruzadas extraídas dos Cinco Fatores da Personalidade, do Engajamento no Trabalho e da Esperança Disposicional

(continua)

Indicadores	Dimensões								
	AE	AM	CON	CO	DE	ED	IE	NE	VI
AE_01	0,615	0,087	0,062	0,348	0,036	0,289	0,380	0,257	0,133
AE_02	0,853	0,261	0,328	0,643	0,321	0,472	0,506	0,497	0,444
AE_03	0,698	0,296	0,161	0,285	0,179	0,300	0,255	0,352	0,230
AE_04	0,681	0,141	0,075	0,414	0,049	0,302	0,269	0,240	0,151
AE_05	0,792	0,245	0,237	0,423	0,248	0,335	0,607	0,379	0,317
AM_01	0,050	0,610	0,081	0,190	0,060	0,175	-0,086	0,179	0,101
AM_02	-0,113	0,656	-0,019	0,047	-0,025	0,142	-0,235	0,296	0,050
AM_03	0,270	0,859	0,181	0,192	0,213	0,192	0,084	0,384	0,224
AM_04	0,303	0,769	0,121	0,268	0,144	0,173	0,149	0,380	0,192
CON_01	0,251	0,138	0,819	0,353	0,703	0,232	0,186	0,291	0,685
CON_02	0,239	0,130	0,821	0,288	0,656	0,230	0,216	0,211	0,664
CON_03	0,259	0,179	0,804	0,342	0,700	0,319	0,162	0,278	0,701
CON_04	0,256	0,160	0,858	0,333	0,769	0,244	0,237	0,290	0,683
CON_05	0,288	0,205	0,893	0,393	0,786	0,297	0,185	0,293	0,738
CON_06	0,088	-0,002	0,625	0,152	0,466	0,061	0,043	0,053	0,368
CO_01	0,358	0,262	0,183	0,675	0,186	0,483	0,241	0,409	0,316
CO_02	0,570	0,241	0,481	0,854	0,514	0,464	0,367	0,543	0,596
CO_03	0,514	0,096	0,155	0,686	0,123	0,301	0,370	0,321	0,207
CO_04	0,356	0,160	0,119	0,629	0,090	0,364	0,252	0,412	0,227
CO_05	0,216	0,193	0,137	0,692	0,093	0,390	0,120	0,346	0,220
CO_06	0,222	0,077	0,056	0,603	0,005	0,338	0,098	0,179	0,115
DE_01	0,226	0,159	0,722	0,352	0,890	0,148	0,187	0,266	0,660
DE_02	0,323	0,214	0,820	0,438	0,913	0,244	0,239	0,338	0,774
DE_03	0,289	0,214	0,795	0,363	0,921	0,224	0,247	0,259	0,676
DE_04	0,187	0,155	0,698	0,265	0,827	0,168	0,206	0,203	0,615
DE_05	0,272	0,183	0,731	0,316	0,819	0,205	0,200	0,244	0,609
ED_01	0,408	0,175	0,170	0,400	0,125	0,698	0,213	0,369	0,382
ED_02	0,348	0,172	0,261	0,504	0,255	0,675	0,226	0,330	0,391
ED_03	0,331	0,115	0,186	0,307	0,098	0,612	0,160	0,258	0,330

Tabela 27 – Cargas fatoriais cruzadas dos Cinco Fatores da Personalidade, do Engajamento no Trabalho e da Esperança Disposicional

	(conclusão)								
ED_04	0,361	0,167	0,159	0,441	0,097	0,715	0,179	0,364	0,288
ED_05	0,369	0,133	0,226	0,436	0,152	0,755	0,164	0,360	0,363
ED_06	0,330	0,190	0,237	0,411	0,188	0,647	0,113	0,375	0,340
ED_07	0,227	0,159	0,246	0,309	0,199	0,676	0,118	0,395	0,322
ED_08	0,293	0,222	0,204	0,452	0,141	0,710	0,139	0,419	0,320
IE_01	0,522	0,040	0,110	0,356	0,131	0,243	0,859	0,288	0,165
IE_02	0,531	0,098	0,219	0,358	0,231	0,220	0,912	0,321	0,253
IE_03	0,547	0,178	0,219	0,339	0,250	0,199	0,883	0,351	0,227
IE_04	0,544	0,005	0,218	0,409	0,228	0,220	0,868	0,265	0,244
NE_01	0,342	0,143	0,141	0,491	0,133	0,377	0,286	0,606	0,265
NE_02	0,572	0,269	0,365	0,594	0,345	0,452	0,479	0,830	0,486
NE_03	0,426	0,414	0,235	0,432	0,232	0,372	0,325	0,724	0,326
NE_04	0,167	0,389	0,104	0,305	0,116	0,242	-0,013	0,668	0,214
NE_05	0,127	0,440	0,138	0,179	0,133	0,248	-0,075	0,617	0,240
NE_06	0,265	0,324	0,149	0,375	0,131	0,369	0,093	0,704	0,308
VI_01	0,346	0,219	0,701	0,446	0,676	0,313	0,229	0,406	0,818
VI_02	0,350	0,223	0,793	0,461	0,786	0,336	0,241	0,401	0,837
VI_03	0,257	0,196	0,722	0,353	0,676	0,277	0,136	0,305	0,773
VI_04	0,221	0,126	0,710	0,283	0,589	0,280	0,136	0,225	0,685
VI_05	0,365	0,195	0,433	0,450	0,405	0,509	0,196	0,472	0,719
VI_06	0,323	0,173	0,466	0,438	0,414	0,489	0,200	0,320	0,678

Fonte: Software SmartPLS® v. 4.1.0.6 (RINGLE; WENDE; BECKER, 2022).

4.6.3.2 Critério de Fornell-Larcker (CFL) e Heterotrait Monotrait Ratio (HTMT)

O Critério de Fornell-Larcker, proposto por Fornell e Larcker (1981) sugere que a raiz quadrada da menor Variância Média Extraída (VME) da linha \sqrt{VME} deva ser superior que a maior correlação dentre os valores da matriz de correlações entre as dimensões do modelo. Analisando a Tabela 28 observou-se que a menor raiz quadrada da VME (0,710) é superior que a maior correlação entre as dimensões (DE vs CON, $r = 0,765$), portanto o critério foi confirmado. Quanto o critério HTMT observou-se que os valores do limite superior estimados de HTMT foi inferior a 1,0, portanto para ambos os critérios apresentou validade discriminante, e, portanto, apresenta boas condições para avaliar o comportamento estrutural do modelo proposto.

Tabela 28 – Critérios FL e HTMT entre os Cinco Fatores da Personalidade, o Engajamento no Trabalho e a Esperança Disposicional

Dimensões		AE	AM	CON	CO	DE	ED	IE	NE	VI
	\sqrt{VME}	0,765	0,711	0,796	0,767	0,875	0,746	0,881	0,738	0,754
AE	Matriz de Correlação de Pearson	1,000								
AM		0,320	1,000							
CON		0,304	0,188	1,000						
CO		0,633	0,292	0,405	1,000					
DE		0,303	0,214	0,705	0,403	1,000				
ED		0,500	0,245	0,310	0,604	0,230	1,000			
IE		0,609	0,097	0,227	0,415	0,248	0,247	1,000		
NE		0,529	0,466	0,318	0,624	0,305	0,528	0,350	1,000	
VI		0,425	0,255	0,623	0,553	0,608	0,510	0,259	0,488	1,000
		Limite Superior								
AM	Matriz HTMT	0,529								
CON		0,399	0,337							
CO		0,828	0,578	0,456						
DE		0,384	0,355	0,970	0,417					
ED		0,672	0,508	0,451	0,837	0,370				
IE		0,750	0,398	0,332	0,557	0,353	0,375			
NE		0,668	0,887	0,433	0,817	0,426	0,732	0,472		
VI		0,534	0,438	0,915	0,619	0,919	0,672	0,374	0,644	

Fonte: Software SmartPLS® v. 4.1.0.6 (RINGLE; WENDE; BECKER, 2022).

4.6.4 Avaliação do modelo estrutural

Antes de proceder à análise do modelo estrutural é aconselhável verificar a multicolinearidade entre as dimensões que no contexto do PLS-SEM a possibilidade de multicolinearidade (ou colinearidade) entre dimensões é uma preocupação primária no modelo estrutural (SARSTEDT et al., 2020). Para examinar a multicolinearidade, utiliza-se o *Variance Inflation Factor* (VIF). Porém, outros critérios, como o coeficiente de determinação (R^2) e a relevância preditiva (Q^2), também são fundamentais na avaliação do modelo estrutural:

4.6.4.1 *Variance Inflation Factor* (VIF), Coeficiente de Explicação (R^2) e Relevância Preditiva (Q^2)

Analisando os valores da Tabela 29, observou-se que o modelo não apresenta problemas de multicolinearidade ($VIF < 5$), os coeficientes de explicação apresentam efeitos fracos AM, DE e IE ($0,02 \leq R^2 \leq 0,075$), moderado AE ($0,075 < R^2 \leq 0,19$) e fortes CO, NE e VI ($R^2 >$

0,19) e as relevâncias preditivas das dimensões endógenas apresentaram graus fracos AM, DE e IE ($0,01 \leq Q^2 \leq 0,075$), moderados AE, NE e VI ($0,075 < R^2 \leq 0,25$) e forte CO ($R^2 > 0,25$).

Tabela 29 – Análise da multicolinearidade, coeficiente de Explicação e Relevância preditiva entre os Cinco Fatores da Personalidade, o Engajamento no Trabalho e a Esperança Disposicional

Dimensões Exógenas	Dimensões Endógenas (VIF)			
	Concentração	Dedicação	Esperança Disposicional	Vigor
Abertura para Experiências	2,345	2,345		2,345
Amabilidade	1,324	1,324		1,324
Concentração			3,260	
Conscienciosidade	2,076	2,076		2,076
Dedicação			3,123	
Introversão / Extroversão	1,632	1,632		1,632
Neuroticismo / Estab. Emoc.	1,980	1,980		1,980
Vigor			3,229	
R ² (p-valor)	0,177 (0,000)	0,182 (0,000)	0,325 (0,000)	0,344 (0,000)
Q ²	0,148	0,154	0,309	0,317

Fonte: Software SmartPLS® v. 4.1.0.6 (RINGLE; WENDE; BECKER, 2022).

4.6.5 Avaliação das hipóteses e mediações

A seguir serão apresentadas e avaliadas as hipóteses propostas no modelo inicial, bem como a interferência das variáveis controles (moderadoras) tempo e tamanho no modelo (Tabela 30). As hipóteses que envolveram as Conscienciosidade (CO) mostraram-se consistentemente significativas nas dimensões de Vigor (VI), Dedicação (DE) e Concentração (CON), indicando que a Conscienciosidade desempenha um papel central no engajamento dos TAE's no trabalho. Isso sugere que ambientes organizacionais que promovem e desenvolvem competências específicas podem ter um impacto positivo no engajamento dos servidores públicos.

Por outro lado, as variáveis relacionadas à Introversão/Extroversão (IE), Neuroticismo/Estabilidade Emocional (NE), Amabilidade (AM) e Abertura para Experiências (AE) apresentaram resultados variados. Algumas dessas relações, como IE e AM em relação a VI e CON, não foram confirmadas, o que pode indicar que esses fatores, embora importantes, podem não ter um impacto direto.

Quanto às mediações as análises indicam que Conscienciosidade (CO) é a variável com maior presença em mediações significativas, sugerindo que seu impacto em Esperança

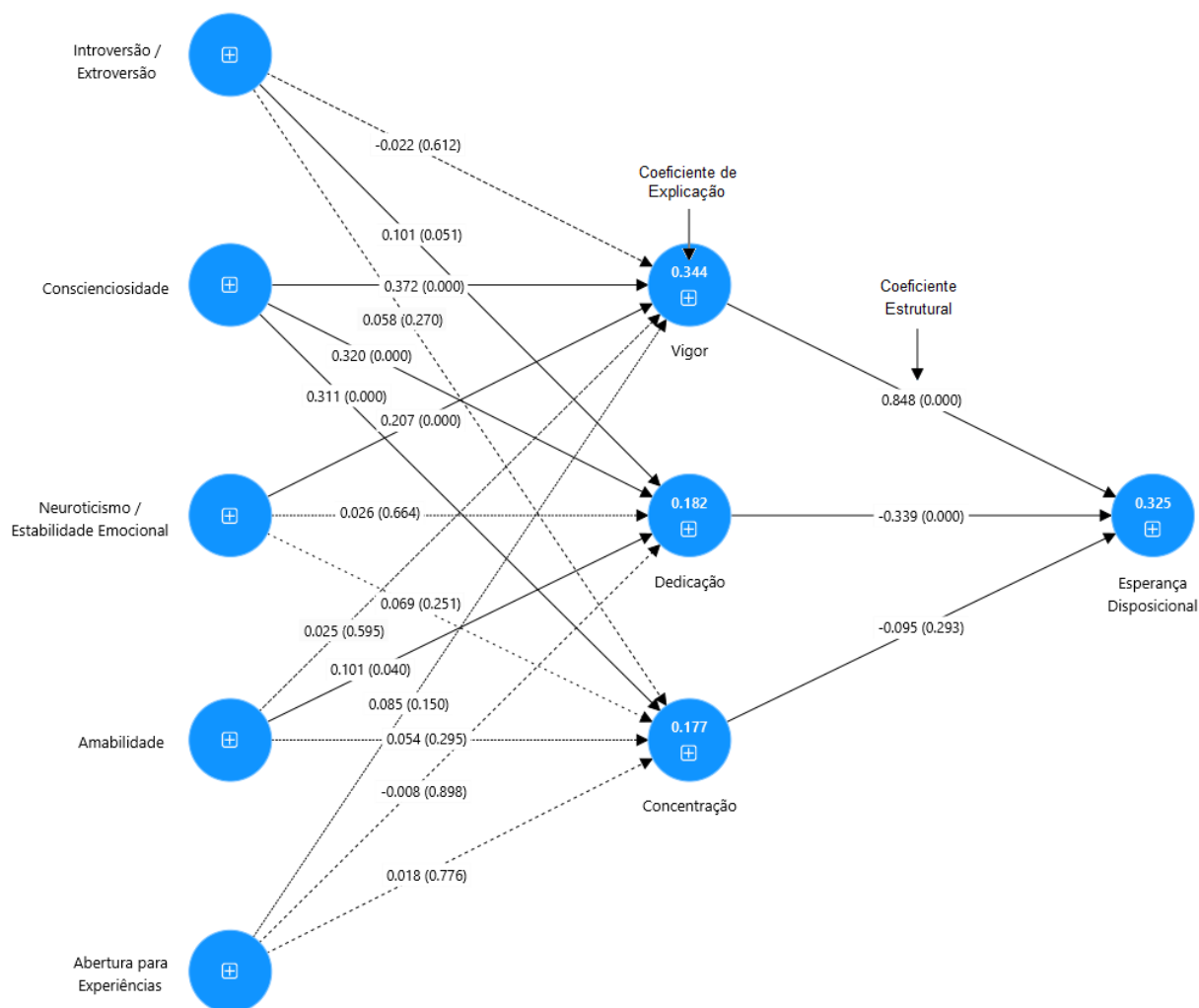
Disposicional (ED) é parcialmente mediado pelas dimensões de Vigor, Dedicção e Concentração. Outras variáveis, como Introversão/Extroversão (IE), Neuroticismo/Estabilidade Emocional (NE), Amabilidade (AM), e Abertura para Experiências (AE), tiveram mediações mistas, algumas significativas e outras não, refletindo uma complexidade nas interações entre esses fatores e Esperança Disposicional (ED).

Tabela 30 – Hipóteses propostas e suas moderações entre os Cinco Fatores da Personalidade, o Engajamento no Trabalho e a Esperança Disposicional

		Relações Diretas	β	DP*	Estat. t	p-valor
	H1a	IE → VI	-0,022	0,043	0,508	0,612
	H1b	CO → VI	0,372	0,056	6,617	0,000
H1	H1c	NE → VI	0,207	0,059	3,495	0,000
	H1d	AM → VI	0,025	0,046	0,531	0,595
	H1e	AE → VI	0,085	0,059	1,441	0,150
	H2a	IE → DE	0,101	0,049	2,070	0,032
	H2b	CO → DE	0,320	0,063	5,097	0,000
H2	H2c	NE → DE	0,026	0,061	0,435	0,664
	H2d	AM → DE	0,101	0,049	2,052	0,040
	H2e	AE → DE	-0,008	0,064	0,129	0,898
	H3a	IE → CON	0,058	0,053	1,103	0,270
	H3b	CO → CON	0,311	0,059	5,313	0,000
H3	H3c	NE → CON	0,069	0,060	1,149	0,251
	H3d	AM → CON	0,054	0,052	1,047	0,295
	H3e	AE → CON	0,018	0,062	0,284	0,776
	H4	VI → ED	0,848	0,065	13,006	0,000
	H5	DE → ED	-0,339	0,083	4,073	0,000
	H6	CON → ED	-0,095	0,090	1,052	0,293
		Relações Indiretas				
	H1a-4	IE → VI → ED	-0,019	0,037	0,504	0,614
	H1b-4	CO → VI → ED	0,315	0,054	5,790	0,000
	H1c-4	NE → VI → ED	0,176	0,053	3,335	0,001
	H1d-4	AM → VI → ED	0,021	0,040	0,526	0,599
	H1e-4	AE → VI → ED	0,172	0,051	3,383	0,000
	H2a-5	IE → DE → ED	-0,334	0,050	6,676	0,000
	H2b-5	CO → DE → ED	-0,109	0,037	2,939	0,003
	H2c-5	NE → DE → ED	-0,009	0,021	0,423	0,672
	H2d-5	AM → DE → ED	-0,134	0,020	6,699	0,001
	H2e-5	AE → DE → ED	-0,002	0,008	0,203	0,839
	H3a-6	IE → CON → ED	-0,006	0,009	0,632	0,528
	H3b-6	CO → CON → ED	-0,030	0,029	1,026	0,305
	H3c-6	NE → CON → ED	-0,007	0,010	0,649	0,516
	H3d-6	AM → CON → ED	-0,005	0,009	0,580	0,562
	H3e-6	AE → CON → ED	0,003	0,023	0,123	0,902

* DP = Desvio Padrão.

Figura 11 – Modelo estrutural final entre os Cinco Fatores da Personalidade, o Engajamento no Trabalho e a Esperança Disposicional



Fonte: Software SmartPLS® v. 4.1.0.6 (RINGLE; WENDE; BECKER, 2022).

A partir da Tabela 30 e Figura 11, tem-se as seguintes contextualizações:

4.6.6 Discussão das hipóteses no contexto dos TAE's

a) Hipóteses Diretas

H1a: Introversão/Extroversão (IE) → Vigor (VI) ($\beta = -0,022$; $p = 0,612$)

A relação entre Introversão/Extroversão e Vigor não foi significativa. No contexto dos TAE's, isso sugere que a orientação social de uma pessoa (se ela é mais extrovertida ou

introvertida) não afeta diretamente sua energia e disposição no trabalho. Uma possível explicação é que, mesmo servidores extrovertidos, cuja energia costuma derivar de interações sociais, não encontram, nesse ambiente, oportunidades suficientes para exercer plenamente essa característica. Por outro lado, servidores introvertidos também não apresentam prejuízos no Vigor, possivelmente porque o trabalho permite um desempenho mais autônomo e reservado, características que favorecem essa orientação de personalidade (MARGOLIS; LYUBOMIRSKY, 2020; SPARK; O'CONNOR, 2020).

H1b: Conscienciosidade (CO) → Vigor (VI) ($\beta = 0,372$; $p = 0,000$)

A Conscienciosidade, por sua vez, mostrou-se consistentemente associada ao Vigor. No contexto dos TAE's, isso indica que indivíduos mais organizados, responsáveis e disciplinados apresentam maior energia e disposição para realizar suas tarefas. Essas características parecem funcionar como facilitadoras para a manutenção de energia física e mental, mesmo diante das dificuldades enfrentadas no setor público. Servidores conscienciosos parecem internalizar suas funções como parte de sua identidade profissional, o que os leva a investir energia com maior constância. Supõe-se também que esses TAE's conseguem regular sua carga e tarefas de trabalho para manterem sua vitalidade (FUKUZAKI; IWATA, 2022; NARAYANASAMI; JOSEPH; PARAYITAM, 2023; SUN et al., 2024).

H1c: Neuroticismo/Estabilidade Emocional (NE) → Vigor (VI) ($\beta = 0,207$; $p = 0,000$)

A relação entre Estabilidade Emocional e Vigor foi positivamente associada ao Vigor. TAE's com maior Estabilidade Emocional, ou seja, que são menos propensos ao Neuroticismo, tendem a apresentar mais Vigor no trabalho, mantendo energia e disposição para enfrentar as demandas do setor público. A baixa tendência ao Neuroticismo favorece o controle emocional, a adaptação ao estresse e a manutenção da motivação. Em um ambiente como o setor público, onde as normas e processos burocráticos podem gerar frustração, o autocontrole emocional pode atuar como um importante recurso para a preservação do engajamento. É plausível supor que esses TAE's percebam desafios de forma menos ameaçadora e estejam mais propensos a encarar dificuldades com otimismo, o que sustenta o Vigor (DOĞRU, 2022; FUKUZAKI; IWATA, 2022; NARAYANASAMI; JOSEPH; PARAYITAM, 2023).

H1d: Amabilidade (AM) → Vigor (VI) ($\beta = 0,025$; $p = 0,595$)

A Amabilidade não teve um impacto significativo no Vigor. Isso indica que, no contexto dos TAE's, ser cooperativo, empático e cordial não afeta diretamente os níveis de energia e

disposição para o trabalho. É possível que a Amabilidade, embora contribua para o clima organizacional e as relações interpessoais, não funcione como um catalisador direto do Vigor (FUKUZAKI; IWATA, 2022; ZELL; LESICK, 2022).

H1e: Abertura para Experiências (AE) → Vigor (VI) ($\beta = 0,085$; $p = 0,150$)

A falta de associação significativa entre Abertura para Experiências e Vigor pode estar relacionada ao baixo estímulo à criatividade e à inovação nas IFES. A liberdade para expressão da criatividade, da inovação, de testar soluções originais ou propor melhorias, pode estar restringida por regulamentos, burocracias e práticas tradicionais, o que pode limitar o impacto desse traço de personalidade sobre a energia dos TAE's. Para isso, reforça-se incentivo à inovação, criação de espaços para novas ideias e soluções nas IFES (GHINEA, 2020; MACHADO et al., 2022; MIAO; CAO, 2019; SANTOS, 2022a).

H2a: Introversão/Extroversão (IE) → Dedicção (DE) ($\beta = 0,106$; $p = 0,049$)

A ausência de uma relação significativa entre Introversão/Extroversão e Dedicção sugere que o comprometimento afetivo com o trabalho, no contexto dos TAE's, não é determinado pelo grau de sociabilidade dos servidores. Independentemente de serem mais voltados à interação social (extrovertidos) ou à introspecção e ao trabalho solitário (introvertidos), os servidores podem apresentar níveis semelhantes de Dedicção (HERBERT et al., 2023; MARGOLIS; LYUBOMIRSKY, 2020; SPARK; O'CONNOR, 2020).

H2b: Conscienciosidade (CO) → Dedicção (DE) ($\beta = 0,320$; $p = 0,000$)

A Conscienciosidade, mais uma vez, surge como um fator positivamente associado a Dedicção. Esse resultado revela que o comprometimento profissional está fortemente vinculado ao senso de dever e à organização interna dos servidores. TAE's com altos níveis de Conscienciosidade são geralmente mais comprometidos com suas funções e exibem maior perseverança, empenho, responsabilidade e resiliência para alcançar os objetivos da IFES. A Dedicção, nesse caso, não decorre de fatores externos, mas sim de uma motivação intrínseca para a realização e a ordem. No serviço público, onde o cumprimento de normas é essencial, a Dedicção é fundamental para garantir que os processos sejam conduzidos com eficiência e responsabilidade (YAREMKO, 2020).

H2c: Neuroticismo/Estabilidade Emocional (NE) → Dedicção (DE) ($\beta = 0,026$; $p = 0,664$)

A Estabilidade Emocional não teve um impacto significativo na Dedicção. A inexistência de uma relação significativa entre Estabilidade Emocional e Dedicção sugere que o comprometimento com o trabalho não está diretamente vinculado à regulação emocional. TAE's mais ansiosos, inseguros ou afetivamente instáveis (neuroticistas) também não demonstraram influência nos níveis de Dedicção (DOĞRU, 2022; FUKUZAKI; IWATA, 2022; NARAYANASAMI; JOSEPH; PARAYITAM, 2023).

H2d: Amabilidade (AM) → Dedicção (DE) ($\beta = 0,101$; $p = 0,024$)

A influência positiva da Amabilidade sobre a Dedicção confirma que comportamentos pró-sociais, empáticos e cooperativos elevam o envolvimento dos TAE's com seu trabalho. Servidores públicos amáveis tendem a valorizar as necessidades dos outros e, por isso, se dedicam com mais intensidade, especialmente em funções que exigem atendimento ao público ou cooperação em equipe. Entretanto, há também o risco que requer cuidados de que esses servidores se tornem excessivamente solícitos, assumindo mais responsabilidades do que podem suportar, o que poderá, a longo prazo, comprometer sua saúde mental. Apesar disso, reforça-se a importância da Amabilidade no clima organizacional positivo e nas relações interpessoais, otimizando o trabalho e o fortalecimento em equipe (FORTE et al., 2022; MONTUNDU et al., 2020; MOZGOVOY, 2021).

H2e: Abertura para Experiências (AE) → Dedicção (DE) ($\beta = -0,008$; $p = 0,898$)

A não confirmação da relação entre Abertura para Experiências e Dedicção novamente remete à limitação do contexto que pouco favorece a expressão criativa. Mesmo TAE's criativos e curiosos podem não se sentir particularmente engajados se suas habilidades de inovação não forem valorizadas ou permitidas (GHINEA, 2020; MIAO; CAO, 2019).

H3a: Introversão/Extroversão (IE) → Concentração (CON) ($\beta = 0,058$; $p = 0,270$)

A relação entre Introversão/Extroversão e Concentração também não foi significativa. Isso indica que, no contexto dos TAE's, ser mais extrovertido ou introvertido não influencia diretamente o nível de foco e absorção no trabalho. A falta de relação entre Introversão/Extroversão e Concentração sugere que o foco no trabalho independe da orientação sociável do indivíduo. Ainda que extrovertidos sejam mais voltados ao mundo externo e à comunicação, isso não os torna mais ou menos capazes de se absorver em tarefas específicas (HERBERT et al., 2023; MARGOLIS; LYUBOMIRSKY, 2020; SPARK; O'CONNOR, 2020).

H3b: Conscienciosidade (CO) → Concentração (CON) ($\beta = 0,311$; $p = 0,000$)

A dimensão de Concentração, associada ao estado de flow e absorção no trabalho, foi significativamente associada apenas à Conscienciosidade, esse resultado destaca novamente o papel crucial desse traço no desempenho laboral. A organização mental, o foco em metas, a autodisciplina e o autocontrole tornam os TAE's aptos a manterem atenção sustentada, mais do que as tendências afetivas ou sociais. Este resultado reforça a importância da Conscienciosidade como um preditor transversal do bom desempenho e Engajamento no Trabalho (SMIRNOVA, 2022; SUN et al., 2024; YAREMKO, 2020).

H3c: Neuroticismo/Estabilidade Emocional (NE) → Concentração (CON) ($\beta = 0,069$; $p = 0,260$)

O Neuroticismo/Estabilidade Emocional não teve um impacto significativo na Concentração. A inexistência de uma relação significativa entre Estabilidade Emocional e Concentração sugere que o estado de flow e absorção no trabalho não está diretamente vinculado à regulação emocional. TAE's mais ansiosos, inseguros, instáveis (neuroticistas) ou também os mais calmos e estáveis emocionalmente não demonstraram influência nos níveis de Concentração. Esse resultado indica que a Concentração no trabalho não é afetada por disposições emocionais (KONG et al., 2020; LEVITATS; VIGODA-GADOT, 2019).

H3d: Amabilidade (AM) → Concentração (CON) ($\beta = 0,054$; $p = 0,295$)

Embora a Amabilidade possa influenciar as interações sociais no ambiente de trabalho, promovendo um clima mais positivo e colaborativo, esse traço não afeta diretamente a Concentração dos TAE's em suas tarefas laborais. Servidores amáveis podem, portanto, ser muito colaborativos e com disposições sociais, mas isso não necessariamente os torna mais focados em suas atividades (FUKUZAKI; IWATA, 2022; ZELL; LESICK, 2022).

H3e: Abertura para Experiências (AE) → Concentração (CON) ($\beta = 0,018$; $p = 0,776$)

Embora a Abertura para Experiências possa ser um traço que facilita a inovação e a criatividade, essas qualidades podem não ser diretamente relevantes para a Concentração no setor público, onde as tarefas costumam ser mais rotineiras e orientadas por procedimentos formais (GHINEA, 2020; MIAO; CAO, 2019).

H4: Vigor (VI) → Esperança Disposicional (ED) ($\beta = 0,848$; $p = 0,000$)

O Vigor teve um impacto muito significativo na Esperança Disposicional. TAE's com mais energia tendem a ser mais otimistas e confiantes quanto à sua capacidade de atingir metas futuras e superar desafios. Esse alto nível de Vigor contribui diretamente para a construção de expectativas positivas sobre o futuro, essencial em um ambiente onde enfrentam obstáculos burocráticos. A energia acumulada e mantida diante dos desafios cotidianos pode alimentar a percepção de eficácia pessoal e a expectativa de sucesso futuro, elementos centrais da Esperança Disposicional. Isso sugere que estratégias institucionais que promovam o bem-estar físico e emocional dos servidores (como programas de saúde física e mental, e de valorização profissional) podem ter efeitos diretos e positivos sobre a esperança e a motivação (CAVALCANTE; SIQUEIRA; KUNIYOSHI, 2015).

H5: Dedicção (DE) → Esperança Disposicional (ED) ($\beta = -0,339$; $p = 0,000$)

Curiosamente, a relação entre Dedicção e Esperança Disposicional é negativa. Isso pode indicar que TAE's que se dedicam excessivamente podem experimentar esgotamento ou frustração, o que impacta negativamente suas expectativas de sucesso futuro. Esse resultado sugere que o equilíbrio entre dedicação e recursos é fundamental para manter níveis saudáveis de esperança nos servidores públicos. A dedicação excessiva pode se transformar em sofrimento psíquico. Esse achado levanta a hipótese de que, para os TAE's, a esperança não se alimenta apenas da entrega ao trabalho, mas da percepção de reciprocidade e eficácia desse esforço. Para isso, é importante a promoção de treinamentos e iniciativas de saúde e qualidade de vida, com o intuito de conscientizar o equilíbrio de dedicação no trabalho sem se deixar exaurir (BAKKER; DEMEROUTI; SANZ-VERGEL, 2023; OSMANOVIC et al., 2024; SILVA; PAULA, 2020a; SILVA; PAULA, 2020b);

H6: Concentração (CON) → Esperança Disposicional (ED) ($\beta = -0,095$; $p = 0,293$)

A Concentração não teve um impacto significativo na Esperança Disposicional. No contexto dos TAE's, a capacidade de se concentrar nas tarefas não parece estar diretamente relacionada à sua visão otimista sobre o futuro e a capacidade de alcançar metas. A Concentração pode ser instrumental e momentânea, não necessariamente conectada ao sentido de futuro ou à confiança em metas maiores. Isso reforça a ideia de que a esperança é mais afetada por dimensões energéticas (Vigor) do que atencionais (Concentração) (SÁNCHEZ-GÓMEZ, SADOVYY; BRESO, 2021).

Os resultados evidenciam que os Cinco Fatores da Personalidade influenciam o Engajamento no Trabalho de maneira diferenciada entre os TAE's das universidades públicas. A Conscienciosidade se destacou como um importante preditor positivo do Vigor, Dedicção e Concentração, indicando que servidores mais organizados e disciplinados tendem a se engajar mais intensamente nas atividades laborais.

Outros traços, como Estabilidade Emocional e Amabilidade, apresentaram efeitos mais específicos. Enquanto a Estabilidade Emocional se associou positivamente ao Vigor, a Amabilidade impactou a Dedicção, mas não influenciou significativamente outras dimensões do engajamento. A Extroversão e a Abertura para Experiências mostraram resultados menos relevantes no contexto analisado, podendo ser devido à natureza burocrática e pouco flexível das funções desempenhadas nas IFES. No que diz respeito à Esperança Disposicional, destaca-se que apenas o Vigor teve impacto positivo direto, enquanto a Dedicção, em altos níveis, se associou negativamente à esperança, apontando para o risco de sobrecarga emocional. Esses achados reforçam a necessidade de equilíbrio entre envolvimento no trabalho e preservação do bem-estar psicológico no serviço público.

b) Hipóteses de mediação confirmadas

H1b-4: Conscienciosidade (CO) → Vigor (VI) → Esperança Disposicional (ED) ($\beta = 0,315$; $p = 0,000$)

A Conscienciosidade, conforme demonstrado nos resultados, afeta a Esperança Disposicional de maneira indireta, mediada pelo Vigor. TAE's que são mais organizados e disciplinados demonstram níveis mais elevados de Vigor, o que, por sua vez, aumenta e fortalece sua esperança em relação à capacidade de atingir metas e superar obstáculos futuros. Essa mediação sugere que o Vigor é um mecanismo importante pelo qual a Conscienciosidade afeta a visão otimista do servidor em relação ao seu sucesso futuro. Esse achado é relevante, uma vez que o Vigor pode funcionar como um amortecedor do desgaste institucional, transformando características pessoais de planejamento e organização em perspectivas otimistas sobre o futuro profissional (TU et al., 2020; FUKUZAKI; IWATA, 2022; NARAYANASAMI; JOSEPH; PARAYITAM, 2023; SUN et al., 2024).

H1e-4: Abertura para Experiências (AE) → Vigor (VI) → Esperança Disposicional (ED) ($\beta = 0,172$; $p = 0,000$)

A Abertura para Experiências também influencia indiretamente a Esperança Disposicional através do Vigor. TAE's mais abertos a novas ideias podem experimentar o cotidiano com mais entusiasmo e energia, esses recursos emocionais, por sua vez, podem contribuir para uma visão e postura otimista sobre o futuro e suas capacidades de atingir metas. Supõe-se que, mesmo em instituições normatizadas, a capacidade de manter uma mente aberta favorece uma interpretação menos rígida dos problemas e permite a construção de estratégias mais flexíveis e eficazes, sustentando a esperança mesmo diante de limitações estruturais. Para isso, reforça-se a importância do desenvolvimento de atividades e espaços para fomentar novas ideias e soluções nas IFES (GHINEA, 2020; MACHADO et al., 2022; MIAO; CAO, 2019; SANTOS, 2022a; PLIMMER et al., 2021).

H2a-5: Introversão/Extroversão (IE) → Dedicção (DE) → Esperança Disposicional (ED) ($\beta = -0,334$; $p = 0,000$)

A relação indireta entre Introversão/Extroversão e Esperança Disposicional, mediada pela Dedicção, foi negativa, apontando para possíveis implicações adversas do engajamento excessivo em servidores com orientação mais sociável. Isso pode indicar que TAE's extrovertidos, quando altamente dedicados, podem experimentar frustração ou sobrecarga, o que acaba prejudicando sua visão otimista sobre o futuro. Esse resultado pode refletir um contexto onde a demanda por interação social e a responsabilidade e o engajamento elevado no trabalho público pode resultar em esgotamento. Nesse caso, o traço de Extroversão, que normalmente está associado a otimismo, pode paradoxalmente alimentar a desesperança quando mediado por uma Dedicção (FARFÁN et al., 2020; UPADYAYA; SALMELA-ARO, 2020).

H2b-5: Conscienciosidade (CO) → Dedicção (DE) → Esperança Disposicional (ED) ($\beta = -0,109$; $p = 0,020$)

A Dedicção pode funcionar como um fator de desgaste para TAE's altamente conscienciosos, afetando negativamente sua visão otimista sobre o futuro. Isso sugere que, embora a Conscienciosidade, normalmente, seja vista como uma característica positiva no contexto de trabalho, a dedicção excessiva, quando não há um equilíbrio adequado entre esforço e recompensa, pode prejudicar a Esperança Disposicional dos servidores públicos. Quando a dedicção se transforma em sobrecarga, o resultado pode ser o oposto do esperado,

ao invés de alimentar a esperança, ela a compromete, gerando um sentimento de impotência frente às demandas. Assim, a Dedicção, nesse contexto, pode emergir como um fator de desgaste, uma característica que, em excesso e sem suporte, pode drenar os recursos emocionais e reduz a capacidade de projetar um futuro positivo. Este efeito é particularmente relevante em contextos de alta demanda, como o serviço público, onde a carga de trabalho e a burocracia podem tornar o trabalho desafiador e frustrante. Para isso, é importante o desenvolvimento e a disponibilidade de programas e assistências aos TAE's, voltados à saúde e qualidade de vida, tendo o intuito de prevenção e suporte em casos Bornout, depressão e dentre outras dificuldades de saúde envolvidas (CARDOSO, 2021; MENDONÇA et al., 2023; PAK; CHANG, 2023).

H2d-5: Amabilidade (AM) → Dedicção (DE) → Esperança Disposicional (ED) ($\beta = -0,134$; $p = 0,001$)

A Amabilidade, frequentemente associada a relações interpessoais positivas e comportamentos altruístas, também apresentou um efeito indireto negativo sobre a Esperança Disposicional, mediado pela Dedicção. TAE's mais amáveis, por serem mais solícitos e sensíveis às necessidades dos outros, podem tender a assumir cargas adicionais de trabalho ou buscar conciliar conflitos, o que os torna mais vulneráveis à sobrecarga que afeta negativamente a sua esperança. Esse resultado revela a ambiguidade do traço de Amabilidade no serviço público que embora promova ambientes colaborativos e relações positivas, pode também predispor os indivíduos ao desgaste e à desmotivação, caso não haja mecanismos institucionais de cuidado e suporte voltados à saúde e qualidade de vida desses servidores (OSMANOVIC et al., 2024; SILVA; PAULA, 2020a; SILVA; PAULA, 2020b).

As hipóteses confirmadas indicam que a Conscienciosidade tem impacto sobre o Vigor, a Dedicção e a Concentração no contexto dos TAE's. No entanto, quando esse traço e também a Introversão/Extroversão e a Amabilidade levam a uma Dedicção excessiva, pode haver um efeito negativo sobre a Esperança Disposicional, sugerindo a importância de equilíbrio no ambiente de trabalho das IFES. Esses resultados indicam que o Engajamento no Trabalho, embora, geralmente, considerado uma variável positiva, pode ter dupla valência, enquanto o Vigor tende a promover energia e sustentar a esperança, a Dedicção, em níveis elevados, pode funcionar como um fator ambíguo, contribuindo tanto para o bem-estar quanto para o sofrimento psíquico.

Em síntese, os efeitos indiretos identificados nesses resultados evidenciam que a relação entre personalidade, engajamento e esperança, no contexto dos TAE's, não é linear. Os traços de personalidade se expressam de maneiras diferentes conforme o ambiente institucional, sendo

mediados por elementos motivacionais que ora potenciam, ora limitam a disposição esperançosa dos servidores. Isso ressalta a importância de estratégias institucionais que reconheçam os diferentes perfis de personalidade, monitorem o nível de Engajamento no Trabalho e implementem práticas de gestão que promovam equilíbrio entre comprometimento e autocuidado. Tais medidas são fundamentais não apenas para preservar a saúde psíquica dos TAE's, mas também para fortalecer sua capacidade de projetar um futuro viável e positivo dentro do serviço público (CARDOSO, 2021; MENDONÇA et al., 2023; SILVA; PAULA, 2020a; SILVA; PAULA, 2020b).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Pretende-se neste capítulo, explicar as principais conclusões desta dissertação, cujo objetivo foi investigar possíveis relações entre os Cinco Fatores da Personalidade, o Engajamento no Trabalho e a Esperança Disposicional, em servidores públicos técnicos-administrativos em educação (TAE's) de universidades públicas do Rio Grande do Sul. Logo, será realizada uma síntese dos achados de acordo com os objetivos propostos, sendo evidenciadas as principais contribuições, sugestões de estudos futuros, bem como as limitações da mesma.

Com a intenção de atingir o objetivo geral deste estudo, o primeiro objetivo específico comparou o modelo de predição dos Cinco Fatores da Personalidade com a Esperança Disposicional dos TAE's. Dentre os principais achados, fatores da personalidade como Abertura para Experiências, Conscienciosidade e Neuroticismo/Estabilidade Emocional contribuem para a formação e manutenção da Esperança Disposicional. Ou seja, sabendo que alguns fatores da personalidade contribuem na Esperança Disposicional, conseqüentemente, isso pode repercutir nas características da mesma, como: o foco; o otimismo; a satisfação; a determinação; a motivação; e a realização de metas.

O segundo objetivo específico comparou as relações entre o Engajamento no Trabalho e a Esperança Disposicional dos TAE's. Através dos principais achados, pode-se concluir que dimensões do Engajamento no Trabalho, como Vigor e Dedicção, se relacionam com a Esperança Disposicional. O Vigor tem uma relação positiva e significativa, o que pode implicar na tendência de características da Esperança Disposicional, como: otimismo; motivação; desempenho; disposição; energia; e expectativas positivas sobre o futuro. Já a Dedicção mostrou uma relação negativa e significativa com a Esperança Disposicional, o que pode afetar na diminuição da percepção otimista, dos servidores, sobre alcançar objetivos futuros.

O terceiro objetivo específico comparou se os Cinco Fatores da Personalidade influenciam no Engajamento no Trabalho dos TAE's. Dentre os principais achados, os fatores da personalidade que tiveram um impacto positivo e significativo sobre as dimensões do Engajamento no Trabalho foram: a Conscienciosidade sobre o Vigor, a Dedicção e a Concentração; o Neuroticismo/Estabilidade Emocional sobre o Vigor; e a Introversão/Extroversão e a Amabilidade sobre a Dedicção. A Conscienciosidade foi o único fator da personalidade que mostrou uma relação positiva e significativa sobre todas as dimensões do Engajamento no Trabalho. Ou seja, TAE's que são mais organizados,

disciplinados e focados tendem a ser mais envolvidos e comprometidos com suas atividades laborais.

O quarto objetivo específico avaliou o Engajamento no Trabalho como mediador da relação entre os fatores de personalidade e a Esperança Disposicional dos TAE's. Através dos principais achados, pode-se concluir que: a Conscienciosidade e a Abertura à Experiência influenciam positivamente, de forma indireta, a Esperança Disposicional através do Vigor; já a Introversão/Extroversão, a Conscienciosidade e a Amabilidade afetam negativamente, de forma indireta, a Esperança Disposicional através da Dedicção. Isso sugere que o Vigor é uma dimensão pela qual a Conscienciosidade e a Abertura à Experiência afetam a visão otimista, dos TAE's, em relação as suas metas e seus sucessos futuros. Já a Dedicção pode funcionar como um fator de sobrecarga em TAE's conscienciosos, introvertidos/extrovertidos e amáveis, afetando negativamente suas visões otimistas sobre o futuro.

O quinto objetivo específico busca contribuir com informações comportamentais para auxiliar no desenvolvimento de intervenções e políticas que visam a promoção da gestão do Engajamento no Trabalho e da Esperança Disposicional no contexto público. Dentre os principais achados nesse estudo, 35,9% da amostra pretende mudar de emprego no futuro. Essa parcela significativa indica a necessidade de abordagens focadas a desenvolverem o aumento na permanência e no engajamento nas IFES. Propondo melhorias em diferentes fatores como, por exemplo, saúde, salário, condições de trabalho, bem-estar e oportunidades de crescimento de níveis de cargo.

A amostra demonstrou níveis moderados nas dimensões de Vigor, Dedicção e Concentração, em suas atividades laborais como TAE's. Esses achados sugerem o desenvolvimento de estratégias que promovam o aumento do Engajamento no Trabalho, e assim ajudá-los a melhorem suas capacidades de concentração, disposição e resiliência. Essas intervenções, conseqüentemente, poderão aumentar o desempenho e a satisfação dos TAE's no serviço público de ensino superior.

A Introversão/Extroversão mostrou impacto significativamente negativo na Esperança Disposicional. Ao tomar conhecimento sobre esses dados, os TAE's que apresentam esse fator da personalidade, é importante que sejam desenvolvidas ações para entender as principais dificuldades, enfrentadas por eles, que influenciam na diminuição dos níveis de Esperança Disposicional. Através desse levantamento será possível implantar estratégias que venham diminuir o impacto dessas dificuldades. O que, conseqüentemente, poderá aumentar os níveis de expectativas positivas em relação ao futuro no serviço público dos TAE's.

A dimensão Dedicção do Engajamento no Trabalho, tem uma relação negativa e significativa com a Esperança Disposicional. Com isso, percebe-se a importância de serem desenvolvidas intervenções que visam o manejo e a diminuição dos níveis de sobrecarga e estresse no trabalho, buscando o equilíbrio entre o desempenho profissional e a motivação em relação as expectativas ao futuro no serviço público.

Diante de todas essas evidências explanadas nesse estudo, finalmente é possível responder o argumento que norteou a defesa desta dissertação, que é: Existem relações entre os Cinco Fatores da Personalidade, o Engajamento no Trabalho e a Esperança Disposicional, que podem influenciar os servidores públicos técnicos-administrativos em educação (TAE's) de universidades públicas do Rio Grande do Sul? Deste modo, afirma-se que sim, há relações em diferentes níveis entre a personalidade, o Engajamento no Trabalho e a Esperança Disposicional.

Como sugestão para trabalhos futuros, recomenda-se que os Cinco Fatores da Personalidade, o Engajamento no Trabalho e a Esperança Disposicional sejam investigados novamente no futuro. Esta investigação, pode ser realizada pela mesma amostra ou em diferentes populações no ensino superior, como por exemplo, uma amostra com ampliação para universidades públicas em todo o Brasil. Além disso, pode ser feito um estudo comparativo ou transversal, visto que essa pesquisa propiciou maiores reflexões e um olhar para os TAE's de IFES.

Outra recomendação para estudos futuros, é investigar a relação do perfil sociodemográfico da amostra com os Cinco Fatores da Personalidade, o Engajamento no Trabalho e a Esperança Disposicional. Esta abordagem propiciará a melhor compreensão dos grupos que apresentam maior incidência desses fatores, podendo surgir novos achados teóricos que não foram investigados neste estudo.

Cabe ressaltar, que como qualquer outro estudo também houve algumas limitações nesta dissertação, tais como: I - a limitação quanto a amostra investigada, que abrangeu somente TAE's de IFES do Rio Grande do Sul, tornando-se relevante investigar tais temáticas nas demais regiões/países e com outros profissionais; II - a falta de investigação das relações entre do perfil sociodemográfico da amostra com os Cinco Fatores da Personalidade, o Engajamento no Trabalho e a Esperança Disposicional.

Por fim, destaca-se que este estudo evidenciou achados teóricos que ainda não tinham sido investigados pela Ciência, garantindo assim seu ineditismo e relevância científica. Ao evidenciar relações complexas e multifatoriais entre aspectos pessoais e organizacionais, o

trabalho amplia o conhecimento psicológico aplicado à administração pública e oferece uma base sólida para ações mais humanizadas e eficazes na gestão de pessoas nas IFES.

REFERÊNCIAS

- ABD AZIZ, N. N. et al. The Influence of Introversion and Extroversion Personality Traits. **The International Journal of Technologies in Learning**, v. 31, n. 2, p. 83, 2024. <https://doi.org/10.18848/2327-0144/CGP/v31i02/83-110>. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/379356671_The_Influence_of_Introversion_and_Extroversion_Personality_Traits_on_Student_Technostress_Satisfaction_and_Performance_Expectancy_A_Multigroup_Analysis. Acesso em: 05 abr. 2024.
- ABID, G. et al. Positive personality traits and self-leadership in sustainable organizations: Mediating influence of thriving and moderating role of proactive personality. **Sustainable Production and Consumption**, v. 25, n. 2, p. 299-311, 2021. DOI: <https://doi.org/10.1016/J.SPC.2020.09.005>. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S2352550920302219>. Acesso em: 19 jan. 2025.
- AENI, N.; KUSWANTO, H. The Influence of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance. **International Journal of Management Science and Information Technology**, v. 1, n. 2, p. 20-24, 2021. DOI: <https://doi.org/10.35870/IJMSIT.V1I2.352>. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/365674183_The_Influence_of_Leadership_Style_Motivation_and_Work_Discipline_on_Employee_Performance. Acesso em: 20 jan. 2025.
- AHMAD, A.; OMAR, Z. Improving organizational citizenship behavior through spirituality and work engagement. **American Journal of Applied Sciences**, Selangor, v. 12, n. 3, p. 200-207, 2015. DOI: <https://doi.org/10.3844/ajassp.2015.200.207>. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/277324824_Improving_Organizational_Citizenship_Behavior_through_Spirituality_and_Work_Engagement. Acesso em: 05 abr. 2023.
- ALAUDDIN, M.; NGHIEM, H. S. Do instructional attributes pose multicollinearity problems? An empirical exploration. **Economic Analysis and Policy**, v. 40, n. 3, p. 351-361, 2010. DOI: <https://doi.org/10.1007/s11135-006-9018-6>. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0313592610500341>. Acesso em: 05 abr. 2024.
- ALEM, F. et al. Measuring e-learning readiness concept: scale development and validation using structural equation modeling. **International Journal of e-Education, e-Business, e-Management and e-Learning**, v. 6, n. 4, p. 193, 2016. DOI: <https://doi.org/10.17706/ijegee.2016.6.4.193-207>. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/312179776_Measuring_e-Learning_Readiness_Concept_Scale_Development_and_Validation_Using_Structural_Equation_Modeling. Acesso em: 05 abr. 2024.
- ALEXIOU, E.; KOTSONI, A.; STALIKAS, A. The Effectiveness of an Online Positive Psychology Intervention among Healthcare Professionals with Depression, Anxiety or Stress Symptoms and Burnout. **Scientific Research Publishing**, n. 12, p. 392-408, 2021. DOI: <https://doi.org/10.4236/psych.2021.123025>. Disponível em: <https://www.scirp.org/journal/paperinformation?paperid=107963>. Acesso em: 17 jan. 2025.
- ALMEIDA, H. R. M.; NETO, D. L. S.; SILVEIRA, F. F. R. Engajamento no trabalho: estado da arte das publicações de uma década nas plataformas Scielo e Spell. In: JORNADA INTERDISCIPLINAR DE PESQUISA DO IFB, 2022, Brasília. **Anais...** Brasília, 2022. p.

- 752-787. DOI: <https://doi.org/10.55232/1083002.41>. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/362950133_ENGAJAMENTO_NO_TRABALHO_ESTADO_DA_ARTE_DAS_PUBLICACOES_DE_UMA_DECADA_NAS_PLATAFORMAS_SSCIELO_E_SPELL. Acesso em: 28 nov. 2023.
- AMUNDSON, N.; NILES, S. G.; YOON, H. J. Hope-action theory and practice. **Educational Psychology**, v. 60, n. 18, p. 91-102, 2020. DOI: <https://doi.org/10.5604/01.3001.0014.6227>. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/348072219_Hope-Action_Theory_and_Practice. Acesso em: 19 jan. 2025.
- ANDERSON, R. et al. The relationship between depressive symptoms and positive emotional anticipation of goal achievement. **Journal of Experimental Psychopathology**, v. 14, n. 1, p. 1-10, 2023. DOI: <https://doi.org/10.1177/20438087231164963>. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/20438087231164963>. Acesso em: 20 jan. 2025.
- ANDRADE, R. C.; TONIN, L. A. Análise Ergonômica do Trabalho: o Caso de uma Instituição Federal de Ensino Superior - Contraste Entre o Trabalho Presencial e o Remoto. **Revista Ação Ergonômica**, v. 17, n. 1, p. 1-17, 2023. DOI: <http://dx.doi.org/10.4322/rae.v17e202314>. Disponível em: <https://app.periodikos.com.br/journal/abergo/article/doi/10.4322/rae.v17e202314>. Acesso em: 14 jan. 2025.
- ANGELINI, G. Big five model personality traits and job burnout: a systematic literature review. **BMC Psychol**, v. 11, n. 49, p. 1-35, 2023. DOI: <https://doi.org/10.1186/s40359-023-01056-y>. Disponível em: <https://bmcpyschology.biomedcentral.com/articles/10.1186/s40359-023-01056-y#citeas>. Acesso em: 25 abr. 2024.
- ANGST, R.; BENEVIDES-PEREIRA, A. M. T.; PORTO-MARTINS, P. C. **UWES UTRECHT WORK ENGAGEMENT SCALE: Escala de Engagement no Trabalho de Utrecht**. Occupational Health Psychology Unit Utrecht University, 2009. Disponível em: https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWE_S_Brazil.pdf. Acesso em: 05 abr. 2023.
- APENTENG, B. A.; BOAKYE, K. G.; OPOKU, S. T. A moderated moderation analysis of perceived adaptivity and organizational support for innovation in the relationship between role overload and emotional exhaustion. **Health Care Management Review**, v. 47, n. 3, p. 245-253, 2022. DOI: <https://doi.org/10.1097/HMR.0000000000000328>. Disponível em: https://journals.lww.com/hcmrjournal/abstract/2022/07000/a_moderated_moderation_analysis_of_perceived.9.aspx. Acesso em: 20 jan. 2025.
- ASHFAQ, F.; ABID, G. Mental Health, Hope and Work Engagement: An Empirical Study in the Health Sector. **Global Social Sciences Review**, v. 7, n. 1, p. 253-263, 2022. DOI: [https://doi.org/10.31703/gssr.2022\(VII-I\).25](https://doi.org/10.31703/gssr.2022(VII-I).25). Disponível em: <https://www.gssrjournal.com/article/mental-health-hope-and-work-engagement-an-empirical-study-in-the-health-sector>. Acesso em: 09 abr. 2024.
- ASRIYAN, E.; GEVORGYAN, D. Study of psychopathological manifestations of war veterans. **Modern Psychology**, v. 5, n. 2, p. 28-40, 2022. DOI: <https://doi.org/10.46991/SBMP/2022.5.2.028>. Disponível em: <https://journals.yasu.am/index.php/modern-psychology/article/view/8469>. Acesso em: 11 set. 2023.

AWANG, A. H. et al. Formation of civil servants' creativity through transformative leadership. **Journal of Management Development**, v. 39, n. 4, p. 499-515, 2020. DOI: <https://doi.org/10.1108/jmd-04-2019-0142>. Disponível em: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/jmd-04-2019-0142/full/html>. Acesso em: 19 jan. 2025.

AYDOĞDU, F. Mediating Role of Dispositional Hope and Life Satisfaction in the Relationship between Teachers' Solution-Focused Thinking and Happiness. **Psikiyatride Guncel Yaklasimlar**, v. 13, p. 337-360, 2021. DOI: <https://doi.org/10.18863/pgy.983099>. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/357421865_Mediating_Role_of_Dispositional_Hope_and_Life_Satisfaction_in_the_Relationship_between_Teachers'_Solution-Focused_Thinking_and_Happiness. Acesso em: 11 mar. 2024.

BACCIN, A. A. et al. A Psicologia Positiva e sua aplicação nos contextos do trabalho. **Psico**, v. 51, n. 3, p. 1-14, 2020. DOI: 10.15448/1980-8623.2020.3.32384. Disponível em: <https://revistaseletronicas.pucrs.br/revistapsico/article/view/32384>. Acesso em: 23 mai. 2024

BÄCKLANDER, G.; RICHTER, A. Relationships of Task–Environment Fit With Office Workers' Concentration and Team Functioning in Activity-Based Working Environments. **Environment and Behavior**, v. 54, n. 6, p. 971-1004, 2022. DOI: <https://doi.org/10.1177/00139165221115181>. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/00139165221115181>. Acesso em: 17 jan. 2025.

BADRI, M. A. et al. Exploring the Reciprocal Relationships between Happiness and Life Satisfaction of Working Adults-Evidence from Abu Dhabi. **International journal of environmental research and public health**, v. 19, n. 6, p. 1-14, 2022. DOI: <https://doi.org/10.3390/ijerph19063575>. Disponível em: <https://www.mdpi.com/1660-4601/19/6/3575>. Acesso em: 04 nov. 2023.

BAKAR, R. A.; COOKE, F. L.; MUENJOHN, N. Religiosity as a source of influence on work engagement: a study of the Malaysian Finance industry. **The International Journal of Human Resource Management**, v. 29, n. 18, p. 2632-2658, 2018. DOI: <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1254103>. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/311444600_Religiosity_as_a_source_of_influence_on_work_engagement_a_study_of_the_Malaysian_Finance_industry. Acesso em: 05 abr. 2023.

BAKKER, A. B.; DEMEROUTI, E. The Job Demands-Resources Model: State of the Art. **Journal of Managerial Psychology**, v. 22, n. 3, p. 309-328, 2007. DOI: <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>. Disponível em: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/02678370802393649>. Acesso em: 07 jul. 2024.

BAKKER, A. B.; DEMEROUTI, E.; SANZ-VERGEL, A. Job demands–resources theory: Ten years later. **Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior**, v. 10, p. 25-53, 2023. DOI: <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-053933>. Disponível em: <https://www.annualreviews.org/content/journals/10.1146/annurev-orgpsych-120920-053933>. Acesso em: 08 out. 2024.

BAKKER, A. B. et al. Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. **Work & Stress**, v. 22, n. 3, p. 187-200, 2008. DOI:

<https://doi.org/10.1080/02678370802393649>. Disponível em:
<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/02678370802393649>. Acesso em: 07 jul. 2024.

BAKKER, A.B. The social psychology of work engagement: state of the field. **Career Development International**, v. 27, n. 1, p. 36-53, 2022. DOI: <https://doi.org/10.1108/CDI-08-2021-0213>. Disponível em: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/cdi-08-2021-0213/full/html>. Acesso em: 23 out. 2023.

BANSAL, E.; BHUSHAN, P.; GUPTA, Y. Personality Traits and Work Engagement: A Case Study on Female Bank Employees in Banking Sector. **Parikalpana: KIIT Journal of Management**, v. 16, n. 1, 2020. DOI: <https://doi.org/10.23862/kiit-parikalpana/2020/v16/i1-2/204557>. Disponível em:
<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/02678370802393649>. Acesso em: 07 abr. 2024.

BARDACH, L. et al. Has achievement goal theory been right? A meta-analysis of the relation between goal structures and personal achievement goals. **Journal of Educational Psychology**, v. 112, n. 6, p. 1197-1220, 2020. DOI: <https://doi.org/10.1037/edu0000419>. Disponível em:
https://www.researchgate.net/publication/336434862_Has_achievement_goal_theory_been_right_A_meta-analysis_of_the_relation_between_goal_structures_and_personal_achievement_goals. Acesso em: 18 jan 2025.

BARROS, A. C. S.; SOUZA, I. M. Carreiras dos Docentes e dos Técnico-Administrativos em Educação nas Instituições Federais de Ensino: Uma Perspectiva Comparada. **Revista de Administração IMED**, v. 12, n. 1, p. 49-76, 2022. DOI: <https://doi.org/10.18256/2237-7956.2022.v12i1.4459>. Disponível em:
<https://seer.atitus.edu.br/index.php/raimed/article/view/4459>. Acesso em: 13 jan 2025.

BAUMGARTNER, J. N.; SCHNEIDER, T. R. Personality and Stress. In: ZEIGLER-HILL, V.; SHACKELFORD, T. K. (Ed.). **Encyclopedia of Personality and Individual Differences**. Springer, Cham, 2020. DOI: https://doi.org/10.1007/978-3-319-24612-3_2115.

BELLAMKONDA, N.; PATTUSAMY, M. Intention to stay and happiness: a moderated mediation model of work engagement and hope. **South Asian Journal of Business Studies**, v. 13, 2022. DOI: [10.1108/SAJBS-05-2021-0174](https://doi.org/10.1108/SAJBS-05-2021-0174). Disponível em:
https://www.researchgate.net/publication/361647885_Intention_to_stay_and_happiness_a_moderated_mediation_model_of_work_engagement_and_hope. Acesso em: 14 mar. 2024.

BELL, C. et al. The emotionally exhausted treating the mentally unwell? A systematic review of burnout and stress interventions for psychologists. **Clinical psychology & psychotherapy**, 2023. DOI: <https://doi.org/10.1002/cpp.2909>. Disponível em:
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/cpp.2909>. Acesso em: 14 set. 2023.

BLASCO-BELLED, A.; TEJADA-GALLARDO, C.; ALSINET, C. Positive psychology interventions can improve mental health for chronic pain patients: a systematic review and meta-analysis. **Psychology & Health**, p. 1-17, 2023. DOI:
<https://doi.org/10.1080/08870446.2023.2250382>. Disponível em:
<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/08870446.2023.2250382>. Acesso em: 12 set. 2023.

BLEVINS, D. P.; STACKHOUSE, M. R.; DIONNE, S. D. Righting the balance: Understanding introverts (and extraverts) in the workplace. **International Journal of Management Reviews**, v. 24, n. 1, p. 78-98, 2022. DOI: <https://doi.org/10.1111/ijmr.12268>. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/ijmr.12268>. Acesso em: 11 mar. 2024.

BOJMEI, L. B.; HAI, L. C.; MARGALIT, M. Out of Sight but not out of Mind: The Role of Loneliness and Hope in Remote Work and in Job Engagement. **Personality and Individual Differences**, v. 202, n. 111955, 2023. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.paid.2022.111955>. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0191886922004603>. Acesso em: 14 mar. 2024.

BONAIUTO, F. et al. Perceived organizational support and work engagement: the role of psychosocial variables. **Journal of Workplace Learning**, v. 34, n. 5, p. 418-436, 2022. DOI: <https://doi.org/10.1108/JWL-11-2021-0140>. Disponível em: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JWL-11-2021-0140/full/html>. Acesso em: 14 mar. 2024.

BONI, R. B. D. Websurveys nos tempos de COVID-19. **Cadernos de Saúde Pública**, v. 36, n. 7, p. 1-4, 2020. DOI: <https://doi.org/10.1590/0102-311X00155820>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csp/a/G8kJtRzvd5gJVrHtdxchpKh/#>. Acesso em: 14 mar. 2024.

BONIWELL, L.; TUNARIU, A. D. Optimism, Explanatory Style and Hope. In: BONIWELL, L.; TUNARIU, A. D. (Ed.). **Positive Psychology: Theory, Research and Applications**. 2. ed. London: Open University Press, 2019. p. 109-130.

BORST, R. T.; BLOM, R. Stressed out public servants? Testing the stress appraisal of psychological and emotional stressors on stress reactions through psychological capital. **International Journal of Public Sector Management**, v. 35, n. 2, p. 113-132, 2022. DOI: <https://doi.org/10.1108/ijpsm-02-2021-0030>. Disponível em: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/ijpsm-02-2021-0030/full/html>. Acesso em: 19 jan. 2025.

BORST, R. T. et al. The Attitudinal, Behavioral, and Performance Outcomes of Work Engagement: A Comparative Meta-Analysis Across the Public, Semipublic, and Private Sector. **Review of Public Personnel Administration**, v. 40, n. 4, p. 613-640, 2019. DOI: <https://doi.org/10.1177/0734371X19840399>. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/333580712_The_Attitudinal_Behavioral_and_Performance_Outcomes_of_Work_Engagement_A_Comparative_Meta-Analysis_Across_the_Public_Semipublic_and_Private_Sector. Acesso em: 14 mar. 2024.

BOUTILIER, R. R. Personality Differences in Hope and Optimism on Consideration of Future Consequences and Goal Motivation, s.n., p. 1-23, 2024. DOI: <https://doi.org/10.31234/osf.io/cmtz3>. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/344886823_Personality_Differences_in_Hope_and_Optimism_on_Consideration_of_Future_Consequences_and_Goal_Motivation. Acesso em: 18 jan. 2025.

BRASIL. Conselho Nacional de Saúde. Resolução nº 466, de dezembro de 2012. Aprova normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos. **Diário Oficial da União: Brasília, DF, 2012.**

BRINDLEY, S. R. et al. Functional brain connectivity during social attention predicts individual differences in social skill. **Social Cognitive and Affective Neuroscience**, v. 18, n. 1, p. 1-10, 2023. DOI: <https://doi.org/10.1093/scan/nsad055>. Disponível em: <https://academic.oup.com/scan/article/18/1/nsad055/7343997?login=false>. Acesso em: 17 jan. 2025.

BRITO, L. C. et al. Vigor, dedicação e absorção: testando e analisando as dimensões do engajamento no trabalho em uma universidade pública federal. In: Encontro dos Mestrados Profissionais de Administração (EMPRAD), 2022, São Paulo. **Anais...** São Paulo, 2022. p. 1-16. Disponível em: <https://sistema.emprad.org.br/8/anais/arquivos/139.pdf>. Acesso em: 17 jan. 2025.

BURGOYNE, A. P. et al. Nature and measurement of attention control. **Journal of Experimental Psychology: General**, v. 152, n. 8, p. 2369-2402, 2023. DOI: <https://doi.org/10.1037/xge0001408>. Disponível em: <https://psycnet.apa.org/record/2023-65425-001>. Acesso em: 17 jan. 2025.

CAMARANO, G. B. S. et al. Universidade pública: satisfação dos servidores técnico-administrativos com plano de carreiras. **Principia: Caminhos da Iniciação Científica**, v. 19, n. 1, p. 1-10, 2020. DOI: 10.34019/2179-3700.2019.v19.30314. Disponível em: <https://periodicos.ufjf.br/index.php/principia/article/view/30314>. Acesso em: 13 jan. 2025.

CAMÕES, M. R. DE S. et al. Os ciclos de engajamento no trabalho de servidores públicos federais. **Revista De Administração Pública**, v. 57, n. 4, p. 1-21, 2023. DOI: <https://doi.org/10.1590/0034-761220230061>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rap/a/DqwBc6FQC�HhRGJn6m6D6dx/>. Acesso em: 14 mar. 2024.

CANAVESI, A.; MINELLI, E. Servant Leadership and Employee Engagement: A Qualitative Study. **Employee Responsibilities and Rights Journal**, v. 34, p. 413-435, 2022. DOI: <https://doi.org/10.1007/s10672-021-09389-9>. Disponível em: <https://link.springer.com/article/10.1007/s10672-021-09389-9>. Acesso em: 23 abr. 2024.

CANO, M. COVID-19 Lockdowns and Jung's Personality Types: A Narratological Account. **Jung Journal**, v. 18, n. 1, p. 37-54, 2024. DOI: <https://doi.org/10.1080/19342039.2023.2292726>. Disponível em: <https://psycnet.apa.org/record/2024-56911-005>. Acesso em: 14 mar. 2024.

CARBONE, E. et al. Emotion regulation, hope, and optimism during the third wave of the COVID-19 pandemic: The role of age and personality. **PLOS ONE**, v. 19, n. 1, 2024. DOI: <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0296205>. Disponível em: <https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0296205>. Acesso em: 15 mai. 2024.

CARD, K. G.; SKAKOON-SPARLING, S. Are social support, loneliness, and social connection differentially associated with happiness across levels of introversion-extraversion?. **Health Psychology Open**, v. 10, n. 1, p. 1-14, 2023. DOI: <https://doi.org/10.1177/20551029231184034>. Disponível em: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC10328046/>. Acesso em: 19 jan. 2025.

CARDOSO, B. B. S. O uso da ginástica laboral na promoção à saúde do agente comunitário de saúde. **APS em Revista**, v. 3, n. 2, p. 110-116, 2021. DOI: <https://doi.org/10.14295/aps.v3i2.140>. Disponível em: <https://apsemrevista.org/aps/article/view/140>. Acesso em: 14 jan. 2025.

CASTANHEIRA, L. I. C. **Relação entre Personalidade e Dimensões Psicológicas Positivas (Afetos, Autocompaixão, Mindfulness e Esperança)**. 2018. Dissertação (Mestrado em Psicologia Clínica) – Instituto Superior Miguel Torga, Coimbra.

CASTRO, M. A. A.; OLIVEIRA, K. P. Carreiras individuais: descortinando as trajetórias de servidores Técnico-Administrativos em Educação (TAES). **Revista de Ciências da Administração**, v. 25, n. 65, p. 1-21, 2023. DOI: <https://doi.org/10.5007/2175-8077.2023.e90399>. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/adm/article/view/90399>. Acesso em: 13 jan. 2025.

CAVALCANTE, M. M.; SIQUEIRA, M. M. M.; KUNIYOSHI, M. S. Engajamento, Bem-Estar no Trabalho e Capital Psicológico: Um Estudo com Profissionais da Área de Gestão de Pessoas. **Pensamento & Realidade**, v. 29, n. 4, p. 42-64, 2014. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/pensamentorealidade/article/view/22391>.

CESÁRIO, J. M. S.; FLAUZINO, V. H. P.; MEJIA, J. V. C. Metodologia científica: Principais tipos de pesquisas e suas características. **Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento**, n. 11, v. 05, p. 23-33, 2020. DOI: <https://doi.org/10.32749/nucleodoconhecimento.com.br/educacao/tipos-de-pesquisas>. Disponível em: <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/educacao/tipos-de-pesquisas>. Acesso em: 05 ago. 2024.

CHEN, X. et al. Envisaging the job satisfaction and turnover intention among the young workforce: Evidence from an emerging economy. **PloS one**, v. 18, n. 6, p. 1-21, 2023. DOI: <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0287284>. Disponível em: <https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0287284>. Acesso em: 08 jun. 2024.

CHEUNG, G. W. et al. Reporting reliability, convergent and discriminant validity with structural equation modeling: A review and best-practice recommendations. **Asia Pacific Journal of Management**, n.41, v. 2, p. 1-39, 2023. DOI: <https://doi.org/10.1007/s10490-023-09871-y>. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/367544286_Reporting_reliability_convergent_and_discriminant_validity_with_structural_equation_modeling_A_review_and_best-practice_recommendations. Acesso em: 05 ago. 2024.

CHO, G. et al. A comparative study of the predictive power of component-based approaches to structural equation modeling. **European Journal of Marketing**, v. 57, n. 6, p. 1641-1661, 2023. DOI: <https://doi.org/10.1108/EJM-07-2020-0542>. Disponível em: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/ejm-07-2020-0542/full/html>. Acesso em: 08 jun. 2024.

CLACK, L. Employee engagement: Keys to organizational success. **The Palgrave Handbook of Workplace Well-Being**, v. 3, n. 1, p. 1-28, 2021. DOI: https://doi.org/10.1007/978-3-030-30025-8_77. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/383298440_Employee_Engagement_Keys_to_Organizational_Success. Acesso em: 05 abr. 2023.

COMPTON, W. C.; HOFFMAN E. L. An Introduction to Positive Psychology. In: COMPTON, W. C.; HOFFMAN E. L. (Ed.). **Positive Psychology: The Science of Happiness and Flourishing**. 3. Ed. Thousand Oaks: SAGE Publications, 2018. p. 1-28.

CORBEANU, A.; ILIESCU, D. The Link Between Work Engagement and Job Performance. **Journal of Personnel Psychology**, v. 22, n. 3, 2023. DOI: <https://doi.org/10.1027/1866->

5888/a000316. Disponível em: <https://econtent.hogrefe.com/doi/epdf/10.1027/1866-5888/a000316>. Acesso em: 09 mai. 2024.

CORRÊA, A. S. **Requisitos de habilidades de liderança: na autopercepção de servidores públicos como líderes de linha de frente**. 2022. Dissertação (Mestrado Profissional em Administração Pública) – Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas, Brasília. Disponível em: <https://repositorio.fgv.br/items/5d190d3d-513a-483c-bb56-6c6b9c2c2091>. Acesso em: 13 jan. 2025.

COSTANTINI, G.; SARAULLI, D.; PERUGINI, M. Uncovering the motivational core of traits: The case of conscientiousness. **European Journal of Personality**, v. 34, n. 6, p. 1073-1094, 2020. DOI: <https://doi.org/10.1002/per.2237>. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/per.2237>. Acesso em: 12 mai. 2024.

COSTA, P. T.; MCCRAE, R. R. Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI) professional manual. **Psychological Assessment Resources**, 1992.

COSTA, S. D. M. Engajamento no trabalho: Estudo Bibliométrico da Produção Científica Nacional nas Plataformas CAPES e SPELL (2010-2019). **Revista Gestão & Conexões**, v. 10, n. 2, p. 53-70, 2021. DOI: <https://doi.org/10.47456/regec.2317-5087.2021.10.2.32017.53-70>. Disponível em: <https://periodicos.ufes.br/ppgadm/article/view/32017>. Acesso em: 28 nov. 2023.

COSTA, V. H. L. B.; BORSA, J. C.; DAMÁSIO, B. F. Relações entre Burnout, Traços de Personalidade e Variáveis Sociodemográficas em Trabalhadores Brasileiros. **Psico-USF**, v. 25, n. 3, p. 439-450, 2020. DOI: <https://doi.org/10.1590/1413-82712020250304>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/psuf/a/8FVZLrZF69Zs65FSpcpKL6J/>. Acesso em: 21 jan. 2025.

CRAWFORD, E. R. et al. The antecedents and rivers of employee engagement. In: TRUSS, C. et al. (Ed.). **Employee Engagement in Theory and Practice**. London: Routledge, 2013.

CRUZ, R. R.; ALENCAR, H. M. S.; FREITAS, V. E. V. S. Teoria da burocracia na administração pública brasileira: uma revisão sistemática. **Revista Brasileira de Administração Científica**, v. 13, n. 3, p. 1-16, 2022. DOI: <http://doi.org/10.6008/CBPC2179-684X.2022.003.0001>. Disponível em: <https://sustenere.inf.br/index.php/rbadm/article/view/7523>. Acesso em: 14 jan. 2025.

CSIKSZENTMIHALYI, M. **Flow: The psychology of optimal experience**. New York: Harper & Row, 1990.

DAMAYANTI, F. et al. Analysis of the role of big five personality through worker's safety culture and personal value as intervening variable on construction workers' safety behavior using SEM-PLS. **Eastern-European Journal of Enterprise Technologies**, v. 3, n. 10, p. 15-22, 2023. DOI: <https://doi.org/10.15587/1729-4061.2023.280888>. Disponível em: <https://journals.uran.ua/eejet/article/view/280888>. Acesso em: 09 set. 2023.

DANTAS, B. B. S.; BARBOSA, E. M.; BARBOSA, M. F. N. Qualidade de vida no trabalho dos Técnicos Administrativos do IFPB/Campus Patos. **Research, Society and Development**, v. 10, n. 5, p. 1-14, 2021. DOI: <http://dx.doi.org/10.33448/rsd-v10i5.14992>. Disponível em: <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/download/14992/13585>. Acesso em: 13 jan. 2025.

DASGUPTA, J. et al. Hope for brain health: impacting the life course and society. **Front. Psychol**, v. 14, n. 1214014, p. 1-5, 2023. DOI: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1214014>. Disponível em: <https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2023.1214014/full>. Acesso em: 28 nov. 2023.

DAVID, E. et al. Emotions running high: Examining the effects of supervisor and subordinate emotional stability on emotional exhaustion. **Journal of Research in Personality**, v. 84, p. 1-10, 2020. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2019.103885>. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0092656619301060?via%3Dihub>. Acesso em: 20 jan. 2025.

DAY, L. et al. Hope uniquely predicts objective academic achievement above intelligence, personality, and previous academic achievement. **Journal of Research in Personality**, v. 44, n. 4, p. 550–553, 2010. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2010.05.009>. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S009265661000067X#preview-section-cited-by>. Acesso em: 05 abr. 2023.

DENIZ, M. et al. Relations among self-control, hope, and psychological adjustment: A two-wave longitudinal mediation study. **Scandinavian journal of psychology**, v. 64, n. 6, p. 728-733, 2023. DOI: <https://doi.org/10.1111/sjop.12927>. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/37243344/>. Acesso em: 18 jun. 2023.

DESSEN, M. C.; PAZ, M. G. T. Bem-estar pessoal nas organizações: o impacto de configurações de poder e características de personalidade. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 26, n. 3, p. 549-556, 2010. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0102-37722010000300018>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ptp/a/dYRfjX8jmm4LSBnb6cT64Lc/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 21 jan. 2025.

DIENER, E. Marty, me, and early positive psychology. **The Journal of Positive Psychology**, v. 17, n. 2, p. 149-150, 2022. DOI: <https://doi.org/10.1080/17439760.2021.2016902>. Disponível em: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/17439760.2021.2016902>. Acesso em: 12 set. 2023.

DIMINO, K.; HORAN, K. M.; STEPHENSON, C. Leading our frontline HEROES through times of crisis with a sense of hope, efficacy, resilience, and optimism. **Nurse Leader**, v. 18, n. 6, p. 592-596, 2020. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.mnl.2020.05.011>. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33024421/>. Acesso em: 27 nov. 2023.

DING, M.; WANG, C. Can public service motivation increase work engagement?-A meta-analysis across cultures. **Frontiers in psychology**, v.13, n. 1060941, p. 1-15, 2023. DOI: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1060941>. Disponível em: <https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2022.1060941/full>. Acesso em: 09 jun. 2024.

DOĞRU, Ç. A Meta-Analysis of the Relationships Between Emotional Intelligence and Employee Outcomes. **Front. Psychol**. v. 13, p. 1-12, 2022. DOI: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.611348>. Disponível em: <https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2022.611348/full>. Acesso em: 21 jan. 2025.

DRIGO, E. Analysis of Operational Communication Through Structural Equation Modeling. **IEEE Access**, v. 20, p. 121705-121723, 2020. DOI: <https://doi.org/10.1109/ACCESS.2020.3006421>. Disponível em: <https://ieeexplore.ieee.org/document/9131699>. Acesso em: 13 jun. 2024.

DUNCAN, A. R. et al. Psychosocial factors associated with dispositional hope, agency thinking, and pathways thinking in a homeless adult population. **Journal of Community Psychology**, v. 50, n. 7, p. 3196-3209, 2022. DOI: <https://doi.org/10.1002/jcop.22828>. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33024421/>. Acesso em: 13 out. 2023.

DURGANTE, H. B.; DELL'AGLIO, D. D. Adaptação para implementação online de uma intervenção em Psicologia Positiva para a promoção de saúde. **Ciências Psicológicas**, v. 16, n. 2, p. 1-16, 2022. DOI: <https://doi.org/10.22235/cp.v16i2.2250>. Disponível em: http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-42212022000201204&lng=es&nrm=iso. Acesso em: 17 jan. 2025.

DURSUN, P. Optimism, hope and subjective well-being: a literature overview. **Çatalhöyük Uluslararası Turizm ve Sosyal Araştırmalar Dergisi**, n. 6, p. 61-74, 2021. Disponível em: <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1799809>. Acesso em: 14 mai. 2024.

ELDOR, L.; HARPAZ, I.; WESTMAN, M. The Work/Nonwork Spillover: The Enrichment Role of Work Engagement. **Journal of Leadership & Organizational Studies**, v. 27, n.1, p. 21-34, 2020. DOI: <https://doi.org/10.1177/1548051816647362>. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1548051816647362>. Acesso em: 14 mai. 2024.

ENWEREJI, P.; EMMANUEL, U. Talent Management Practices in the South African Public Service. **Khazanah Sosial**. v. 4, n. 3, p. 417-433, 2022. DOI: <https://doi.org/10.15575/ks.v4i3.19708>. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/364533586_Talent_Management_Practices_in_the_South_African_Public_Service. Acesso em: 08 jun. 2024.

ERANDES, S. C. S. Psicologia positiva no Brasil: cenário atual e indicações futuras. **Revista Brasileira de Terapias Cognitivas**, v. 17, n. 2, p.125-134, 2021. DOI: <https://doi.org/10.5935/1808-5687.20210017>. Disponível em: https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1808-56872021000200007. Acesso em: 21 nov. 2023.

FAHRIANA, C.; SOPIAH. The influence of work motivation on employee performance. **Asian Journal of Economics and Business Management**, v. 1, n. 3, p. 229-233, 2022. DOI: <https://doi.org/10.53402/ajebm.v1i3.237>. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/365888449_The_influence_of_work_motivation_on_employee_performance. Acesso em: 17 jan. 2025.

FARFÁN, J. et al. The Moderating Role of Extroversion and Neuroticism in the Relationship between Autonomy at Work, Burnout, and Job Satisfaction. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, v. 17, n. 21, p. 1-12, 2020. DOI: <https://doi.org/10.3390/ijerph17218166>. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC7663933/>. Acesso em: 19 jan. 2025.

FARIAS, L. A. **Fatores Motivacionais e Perfil de Necessidades de Servidores Públicos: Um Estudo com os Servidores Técnico-Administrativos de uma Instituição Federal de Ensino**. 2021. Dissertação (Mestrado Profissional em Administração Pública) – Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Ponta Grossa.

- FENG, Y.; LI, F.; SUN, H. A Study on the Relationship Between Self-Efficacy, Psychological Resilience, and Job Burnout of Grassroots Civil Servants. **Journal of Occupational and Environmental Medicine**, v. 64, n. 10, p. 889-895, 2022. DOI: <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002600>. Disponível em: https://journals.lww.com/joem/abstract/2022/10000/a_study_on_the_relationship_between_self_efficacy.12.aspx. Acesso em: 20 jan. 2025.
- FERNANDES, S. C. S. et al. Psicologia positiva no Brasil: cenário atual e indicações futuras. **Revista Brasileira de Terapias Cognitivas**, v. 17, n. 2, p.125-134, 2021. DOI: <https://doi.org/10.5935/1808-5687.20210017>. Disponível em: https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1808-56872021000200007. Acesso em: 21 nov. 2023.
- FARRELL, C.; HICKS, J. Developing public servants for the future. **Public Money & Management**, v. 40, n. 2, p. 589-596, 2020. DOI: <https://doi.org/10.1080/09540962.2020.1788783>. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/342900110_Developing_public_servants_for_the_future. Acesso em: 18 jan. 2025.
- FISKE, D. W. Consistency of the factorial structures of personality ratings from different sources. **The Journal of Abnormal and Social Psychology**, v. 44, n. 3, p. 329-344, 1949. DOI: <https://doi.org/10.1037/h0057198>. Disponível em: <https://psycnet.apa.org/record/1950-01070-001>. Acesso em: 21 jan. 2025.
- 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. <https://doi.org/10.1177/002224378101800104>. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/002224378101800104?journalCode=mrja>. Acesso em: 05 abr. 2023.
- FORTE, T. et al. The High Note of Meaning: A Case Study of Public Service Motivation of Local Government Officials. **Social Sciences**, v. 11, n. 9, p. 1-17, 2022. DOI: <https://doi.org/10.3390/socsci11090411>. Disponível em: <https://www.mdpi.com/2076-0760/11/9/411>. Acesso em: 21 jan. 2025.
- FROH, J. J. The History of Positive Psychology: Truth Be Told. **NYS Psychologist**, v. 16, n. 3, p. 18-20, 2004. Disponível em: <https://scottbarrykaufman.com/wp-content/uploads/2015/01/Froh-2004.pdf>. Acesso em: 05 abr. 2023.
- FUENTE, J. et al. Big five, self-regulation, and coping strategies as predictors of achievement emotions in undergraduate students. **International journal of environmental research and public health**, v. 17, n. 10, p. 02-20, 2020. DOI: <https://doi.org/10.3390/ijerph17103602>. Disponível em: <https://www.mdpi.com/1660-4601/17/10/3602>. Acesso em: 07 mai. 2024.
- FUKUZAKI, T.; IWATA, N. Association between the five-factor model of personality and work engagement: a meta-analysis. **Industrial Health**, v. 60, n. 2, p.154-163, 2022. DOI: <https://doi.org/10.2486/indhealth.2021-0051>. Disponível em: https://www.jstage.jst.go.jp/article/indhealth/60/2/60_2021-0051/_article. Acesso em: 23 jan. 2025.
- GARCÍA-ALMEIDA, D.; CABRERA-NUEZ, M. The influence of knowledge recipients' proactivity on knowledge construction in cooperative learning experiences. **Active Learning in Higher Education**, v. 21, n. 1, p. 79-92, 2020. DOI:

<https://doi.org/10.1177/1469787418754569>. Disponível em:
<https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1469787418754569>. Acesso em: 20 jan. 2025.

GARG, N.; SINGH, P. Work engagement as a mediator between subjective well-being and work-and-health outcomes. **Management Research Review**, v. 43 n. 6, p. 735-752, 2020. DOI: <https://doi.org/10.1108/MRR-03-2019-0143>. Disponível em:
<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/MRR-03-2019-0143/full/html>. Acesso em: 07 mai. 2024.

GEISSER, S. A predictive approach to the random effect model. **Biometrika**, v. 61, n. 1, p. 101-107, 1974. DOI: <https://doi.org/10.2307/2334290>. Disponível em:
<https://www.jstor.org/stable/2334290>. Acesso em: 07 mai. 2024.

GEL Aidan, H.; HOUTGRAAF, G.; AL-KWIFI, O. Creativity and innovation in rapidly developing Qatar: the impact of leadership and the mediation of psychological empowerment amidst rapid growth. **International Journal of Public Sector Management**, v. 35, n. 3, p. 257-275, 2022. DOI: <https://doi.org/10.1108/ijpsm-01-2021-0016>. Disponível em:
<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/ijpsm-01-2021-0016/full/html>. Acesso em: 20 jan. 2025.

GHINEA, V. M. The impact of routine on employees' creativity and innovation. **Global Conference on Business and Social Sciences**, v. 11, n. 1, p. 128-128, 2020. DOI: [https://doi.org/10.35609/gcbssproceeding.2020.11\(128\)](https://doi.org/10.35609/gcbssproceeding.2020.11(128)). Disponível em:
<http://gcbss.org/CIMSSR2020THAILAND/PDF/CIMSSR-00573.pdf>. Acesso em: 21 jan. 2025.

GIANNOUKOU, I. The Role of Employees' Personality Characteristics in Job Performance and Satisfaction during Digitization Years. **Technium Business and Management**, v. 6. p. 126-135, 2023. DOI: <https://doi.org/10.47577/business.v6i.9579>. Disponível em:
<https://techniumscience.com/index.php/business/article/view/9579/4043>. Acesso em: 09 set. 2023.

GIL-BELTRÁN, E. et al. Get Vigorous with Physical Exercise and Improve Your Well-Being at Work!. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, v. 17, n. 17, 2020. DOI: <https://doi.org/10.3390/ijerph17176384>. Disponível em:
<https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC7503999/>. Acesso em: 20 jan. 2025.

GOLDBERG, L. R. An alternative "description of personality": The big-five factor structure. **Journal of Personality and Social Psychology**, v. 59, n. 6, p. 1216-1229, 1990. DOI: <https://doi.org/10.1037/0022-3514.59.6.1216>. Disponível em:
<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/2283588/>. Acesso em: 07 mai. 2024.

GÓMEZ-ROMERO, J. G. I.; JIMÉNEZ, R. R.; VILLARREAL-SOLÍS, F. M. V. La cultura y el engagement organizacional: el caso de una institución de educación superior. **RIDE. Rev. Iberoam. Investig. Desarro. Educ**, v. 14, n. 27, 2023. DOI: <https://doi.org/10.23913/ride.v14i27.1575>. Disponível em:
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2007-74672023000200118. Acesso em: 07 mai. 2024.

GRANJA, D. B.; SILVA, E. F. O que pensam os Servidores Públicos da Universidade Estadual do Ceará a Respeito do Serviço Público. **Inovação & Tecnologia Social**, v. 5, n. 11, p. 34-49, 2023. DOI: <https://doi.org/10.47455/2675-0090.2023.5.11.10665>. Disponível em:

<https://revistas.uece.br/index.php/inovacaotecnologiasocial/article/view/10665>. Acesso em: 14 jan. 2025.

GÜRBÜZ S. et al. Sustainable employability and work engagement: a three-wave study. **Frontiers in Psychology**, v. 14, n. 1188728, 2023. DOI: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1188728>. Disponível em: <https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2023.1188728/full>. Acesso em: 28 nov. 2023.

HAIR, J. F.; HOWARD, M. C.; NITZL, C. Assessing measurement model quality in PLS-SEM using confirmatory composite analysis. **Journal of Business Research**, v. 109, p. 101-110, 2020. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.11.069>. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0148296319307441>. Acesso em: 05 abr. 2023.

HAIR, J. F. et al. **A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)**. Los Angeles: Sage Publications, 2017.

HAIJ, M. et al. Personality and social memory: High source and destination memory in extroverts. **Scandinavian journal of psychology**, v. 62, n. 3, p. 436-442, 2021. DOI: <https://doi.org/10.1111/sjop.12715>. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/sjop.12715>. Acesso em: 20 jan. 2025.

HATİPOĞLU, S.; KOÇ, E. The Influence of Introversion–Extroversion on Service Quality Dimensions: A Trait Activation Theory Study. **Sustainability**, v. 15, n. 1, p. 1-19, 2023. DOI: <https://doi.org/10.3390/su15010798>. Disponível em: <https://www.mdpi.com/2071-1050/15/1/798>. Acesso em: 19 jan. 2025.

HEINTZELMAN, S. J.; KUSHLEV, K.; DIENER, E. Personalizing a positive psychology intervention improves well-being. **Applied Psychology: Health and Well-Being**, v. 15, n. 4, p. 1271-1292, 2023. DOI: <https://doi.org/10.1111/aphw.12436>. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/36808893/>. Acesso em: 09 set. 2023.

HENDRIKS, T. et al. Positive Emotions as a Potential Mediator of a Multi-Component Positive Psychology Intervention Aimed at Increasing Mental Well-Being and Resilience. **International Journal of Applied Positive Psychology**, v. 6, p. 1-21, 2021. DOI: <https://doi.org/10.1007/s41042-020-00037-5>. Disponível em: <https://link.springer.com/article/10.1007/s41042-020-00037-5>. Acesso em: 17 jan. 2025.

HENSELER, J.; HUBONA, G.; RAY, P. A. Using PLS path modeling in new technology research: updated guidelines. **Industrial management & data systems**, v. 116, n. 1, p. 2-20, 2016. DOI: <https://doi.org/10.1108/IMDS-09-2015-0382>. Disponível em: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/imds-09-2015-0382/full/html>. Acesso em: 21 mai. 2024.

HENSELER, J.; RINGLE, C. M.; SARSTEDT, M. Testing measurement invariance of composites using partial least squares. **International Marketing Review**, v. 33, n. 3, p. 405-431, 2016. DOI: <https://doi.org/10.1108/IMR-09-2014-0304>. Disponível em: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/imr-09-2014-0304/full/html>. Acesso em: 21 mai. 2024.

HENSELER, J.; RINGLE, C. M.; SINKOVICS, R. R. The use of partial least squares path modeling in international marketing. In: SINKOVICS, R. R.; GHOURI, P. N. (Ed.). **New**

challenges to international marketing. Leeds: Emerald Group Publishing Limited, 2009. p. 277-319.

HERBERT, J. et al. Personality diversity in the workplace: A systematic literature review on introversion. **Journal of Workplace Behavioral Health**, v. 38, n. 2, p. 165-187, 2023. DOI: <https://doi.org/10.1080/15555240.2023.2192504>. Disponível em: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/15555240.2023.2192504>. Acesso em: 21 jan. 2025.

HOUTGRAAF, G. Public sector creativity: triggers, practices and ideas for public sector innovations. A longitudinal digital diary study. **Public Management Review**, v. 25, n. 8, p. 1610-1631, 2022. DOI: <https://doi.org/10.1080/14719037.2022.2037015>. Disponível em: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/14719037.2022.2037015>. Acesso em: 20 jan. 2025.

HU, L. T.; BENTLER, P. M. Fit Indices in Covariance Structure Modeling: Sensitivity to Underparameterized Model Misspecification. **Psychological Methods**, v. 3, n. 4, p. 424-453, 1998. DOI: <https://doi.org/10.1037/1082-989X.3.4.424>. Disponível em: <https://psycnet.apa.org/record/1998-11538-003>. Acesso em: 21 mai. 2024.

HUTZ, C. S. et al. O desenvolvimento de marcadores para a avaliação da personalidade no modelo dos cinco grandes fatores. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, v. 11, n. 2, p. 395-411, 1998. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0102-79721998000200015>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/prc/a/4bMcTZHDcV8S3dsZQjSWL3L/?lang=pt>. Acesso em: 21 jan. 2025.

HUTZ, C. S. et al. The Relationship of Hope, Optimism, Self-Esteem, Subjective Well-Being, and Personality in Brazilians and Americans. **Psychology**, v. 5, n. 6, p. 514-522, 2014. DOI: <https://doi.org/10.4236/psych.2014.56061>. Disponível em: <https://psycnet.apa.org/record/2014-29184-009>. Acesso em: 17 ago. 2023.

HU, W. H; LIN, C. J. The link between extraversion and service outputs: a moderated mediation model of work vigor and coworker support. **Journal of Service Theory and Practice**, v. 31, n. 6, p. 974-995, 2021. DOI: <https://doi.org/10.1108/JSTP-02-2020-0039>. Disponível em: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/jstp-02-2020-0039/full/html>. Acesso em: 11 jun. 2024.

HYATT, C. et al. Facet-level analysis of the relations between personality and laboratory aggression. **Aggressive behavior**, v. 46, n. 3, p. 266-277, 2020. DOI: <https://doi.org/10.1002/ab.21887>. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/ab.21887>. Acesso em: 20 jan. 2025.

ICEKSON, T.; KAPLAN, O.; SLOBODIN, O. Does optimism predict academic performance? Exploring the moderating roles of conscientiousness and gender. **Studies in Higher Education**, v. 45, n. 3, p. 635-647, 2019. DOI: <https://doi.org/10.1080/03075079.2018.1564257>. Disponível em: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/03075079.2018.1564257>. Acesso em: 19 jan. 2025.

IWAYA, G. H. et al. Predictors of the intention to purchase organic food in the Brazilian context. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 22, n. 2, p. 1943-1952, 2022. DOI: <https://doi.org/10.5935/rpot/2022.2.22269>. Disponível em:

https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572022000200003. Acesso em: 21 mai. 2024.

JANSSENS, H. et al. Do Personality Traits Determine Work Engagement? Results From a Belgian Study. **Journal of Occupational and Environmental Medicine**, v. 61, n. 1, p 29-34, 2019. DOI: 10.1097/JOM.0000000000001458. Disponível em: https://journals.lww.com/joem/abstract/2019/01000/do_personality_traits_determine_work_engagement_.5.aspx. Acesso em: 11 abr. 2024.

JUNIOR, J. J.; OLIVEIRA, S. R. Diversidade na Carreira Pública: uma análise do perfil dos servidores técnico-administrativos em educação das universidades e institutos federais. In: XLIV ENCONTRO DA ANPAD - EnANPAD 2020, 2020, on-line. **Anais... ANPAD**, 2020. p. 1-16. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/344521310_Diversidade_na_Carreira_Publica_uma_analise_do_perfil_dos_servidores_tecnico-administrativos_em_educacao_das_universidades_e_institutos_federais. Acesso em: 13 jan. 2025.

JESTE D. V. Neurobiology of "Positive Psychiatry". **Schizophr Bull.** v. 48, n. 3, p. 533-535, 2022. DOI: <https://doi.org/10.1093/schbul/sbac023>. Disponível em: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC9077419/>. Acesso em: 11 set. 2023.

JOHN, O. P.; ANGLEITNER, A.; OSTENDORF, F. The lexical approach to personality: A historical review of trait taxonomic research. **European Journal of Personality**, v. 2, n. 3, p. 171-203, 1988. DOI: <https://doi.org/10.1002/per.2410020302>. Disponível em: <https://psycnet.apa.org/record/1989-32867-001>. Acesso em: 23 jan. 2025.

JUDGE, T. A.; HELLER, D.; MOUNT, M. K. Five-factor model of personality and job satisfaction: A meta-analysis. **Journal of Applied Psychology**, v. 87, n. 3, p. 530-541, 2002. DOI: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.3.530>. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/12090610/>. Acesso em: 19 fev. 2023.

JUNIOR, G. T.; SALTORATO, P. Organização do trabalho dos servidores técnico-administrativos em uma instituição federal de ensino: uma abordagem sobre carreira, tarefas e relações interpessoais. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 19, p. 811-823, 2021. DOI: <https://doi.org/10.1590/1679-395120200236>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/bHB64vzytTTwHzcX6jKQbcQ/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 13 jan. 2025.

KACZMAREK, L. D. Positive Psychology. **The Palgrave Encyclopedia of the Possible**, p. 1050-1058, 2022. DOI: https://doi.org/10.1007/978-3-030-90913-0_200. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/377701942_Positive_Psychology_-_definition_and_scope. Acesso em: 19 fev. 2023.

KAHN, W. A. Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. **The Academy of Management Journal**, v. 33, n. 4, p. 692-724, 1990. DOI: <https://doi.org/10.2307/256287>. Disponível em: <https://www.jstor.org/stable/256287>. Acesso em: 11 set. 2023.

KANTEN, P.; ARDA, B. The Effect of Autotelic Personality on Work Engagement Level of Employees: Role of Personal Meaning. **TroyAcademy International Journal of Social Sciences**, v. 6, n. 2, p. 379-394, 2021. DOI: <https://doi.org/10.31454/troyacademy.930353>. Disponível em:

https://www.researchgate.net/publication/352788559_The_Effect_of_Autotelic_Personality_on_Work_Engagemnt_Level_of_Employees_Role_of_Personal_Meaning. Acesso em: 29 mar. 2024.

KEYES, C. L. M.; HYSOM, S. J.; LUPO, K. L. The positive organization: Leadership legitimacy, employee well-being, and the bottom line. **The Psychologist-Manager Journal**, v. 4, n. 2, p. 143-153, 2000. DOI: <https://doi.org/10.1037/h0095888>. Disponível em: <https://psycnet.apa.org/record/2001-17496-002>. Acesso em: 17 jan. 2025.

KHAIR, S. Positive Psychology and Workplace Happiness: Exploring the Application of Positive Psychology Principles in the Workplace to Enhance Employee Happiness and Overall Organizational Performance. **International Journal of Business Strategies**, v. 8. n. 2, p. 1-20, 2023. DOI: <https://doi.org/10.47672/ijbs.1682>. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/376530533_Positive_Psychology_and_Workplace_Happiness_Exploring_the_Application_of_Positive_Psychology_Principles_in_the_Workplace_to_Enhance_Employee_Happiness_and_Overall_Organizational_Performance. Acesso em: 11 set. 2023.

KHOTIMAH, H.; SAPUTRI, T. Correlation Between Introvert-Extrovert Personality and Students' Speaking Ability. **Education and Human Development Journal**, v. 6, n. 2, p. 61-72, 2021. DOI: <https://doi.org/10.33086/ehdj.v6i3.2416>. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/367286677_Correlation_Between_Introvert-Extrovert_Personality_and_Students'_Speaking_Ability. Acesso em: 19 jan. 2025.

KIURU, N. et al. The dynamics of motivation, emotion, and task performance in simulated achievement situations. **Learning and Individual Differences**, v. 80, p. 1-11, 2020. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.lindif.2020.101873>. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1041608020300534?via%3Dihub>. Acesso em: 20 jan. 2025.

KNOWLES, S. Coaching for Personal Development. In: KNOWLES, S. (Ed.). **Positive Psychology Coaching**, Springer Cham, 2021. p. 153-166. DOI: https://doi.org/10.1007/978-3-030-88995-1_12. Disponível em: <https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-030-88995-1>. Acesso em: 08 abr. 2024.

KONG, W. et al. Mediating role of occupational stress and job satisfaction on the relationship between neuroticism and quality of life among Chinese civil servants: a structural equation model. **Health and Quality of Life Outcomes**, v. 18, n. 34, p. 1-9, 2020. DOI: <https://doi.org/10.1186/s12955-020-01295-2>. Disponível em: <https://hqlo.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12955-020-01295-2>. Acesso em: 20 jan. 2025.

KOUNENOU, K. et al. A positive psychology group intervention in Greek university students by the counseling center: Effectiveness of implementation. **Frontiers in psychology**, v. 13, n. 965945, p. 1-9, 2022. DOI: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.965945>. Disponível em: <https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2022.965945/full>. Acesso em: 11 set. 2023.

KOUTSIMANI, P.; MONTGOMERY, A.; GEORGANTA, K. The Relationship Between Burnout, Depression, and Anxiety: A Systematic Review and Meta-Analysis. **Front. Psychol**, v. 10, n. 284, p. 1-19, 2019. DOI: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00284>. Disponível em:

<https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2019.00284/full>. Acesso em: 08 out. 2024.

KRAFFT, A.M., GUSE, T.; MAREE, D. Distinguishing Perceived Hope and Dispositional Optimism: Theoretical Foundations and Empirical Findings beyond Future Expectancies and Cognition. **Journal of Well-Being Assessment**, v. 4, p. 217-243, 2020. DOI: <https://doi.org/10.1007/s41543-020-00030-4>. Disponível em: <https://link.springer.com/article/10.1007/s41543-020-00030-4>. Acesso em: 11 ago. 2023.

KWON, E. Positive and Negative Effects of Creativity of Public Servants: The Moderating Effect of Honesty. **National Association of Korean Local Government Studies**, v. 25, n. 2, p. 149-173, 2023. DOI: <https://doi.org/10.38134/klgr.2023.25.2.149>. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/374952722_Positive_and_Negative_Effects_of_Creativity_of_Public_Servants_The_Moderating_Effect_of_Honesty. Acesso em: 20 jan. 2025.

KYRIAZOS, T.; POGA, M. Dealing with Multicollinearity in Factor Analysis: The Problem, Detections, and Solutions. **Open Journal of Statistics**, v. 13, n. 3, p. 404-424, 2023. DOI: <https://doi.org/10.4236/ojs.2023.133020>. Disponível em: <https://www.scirp.org/journal/paperinformation?paperid=125846>. Acesso em: 23 jul. 2024.

LALL-TRAIL, S. F.; SALTER, N. P.; XU, X. How Personality Relates to Attitudes Toward Diversity and Workplace Diversity Initiatives. **Personality and Social Psychology Bulletin**, v. 49, n. 1, p. 66-80, 2021. DOI: <https://doi.org/10.1177/01461672211057755>. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/01461672211057755>. Acesso em: 19 jan. 2025.

LANGELAAN, S. et al. Burnout and work engagement: Do individual differences make a difference?. **Personality and Individual Differences**, v. 40, n. 3, p. 521-532, 2006. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.paid.2005.07.009>. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0191886905002679>. Acesso em: 19 jan. 2024.

LARANJEIRA, C.; QUERIDO, A. Hope and Optimism as an Opportunity to Improve the “Positive Mental Health” Demand. **Front. Psychol**, v. 13, n. 827320, p. 1-5, 2022. DOI: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.827320>. Disponível em: <https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2022.827320/full>. Acesso em: 29 nov. 2023.

LAURITZEN, H. H.; PEDERSEN, M. J. A perfect match? Exploring the interplay between public service motivation and conscientiousness in predicting public organizational outcomes. **International Public Management Journal**, v. 25, n. 3, p. 477-495, 2021. DOI: <https://doi.org/10.1080/10967494.2021.1965055>. Disponível em: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/10967494.2021.1965055>. Acesso em: 19 jan. 2025.

LEFE, L.; VLASTOS, D. D.; THEOFILOU, P. Job Burnout in Telework of Greek Workers: A Quantitative Study Identifying the Correlation of Extroversion and Introversion with Job Burnout. **Series of Clinical and Medical Case Reports and Reviews**, v. 1, n. 5, p. 1-11, 2023. DOI: <https://doi.org/10.54178/2993-3579.v1i5a2013>. Disponível em: <https://seriesscience.com/job-burnout-in-telework/>. Acesso em: 19 jan. 2025.

LEVITATS, Z.; VIGODA-GADOT, E. Emotionally Engaged Civil Servants: Toward a Multilevel Theory and Multisource Analysis in Public Administration. **Review of Public Personnel Administration**, v. 40, n. 3, p. 426-446, 2019. DOI:

<https://doi.org/10.1177/0734371X18820938>. Disponível em:
<https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0734371X18820938>. Acesso em: 19 jan. 2025.

LI, J. et al. Influence of personality on work engagement and job satisfaction among young teachers: mediating role of teaching style. **Current Psychology**, v. 42, p. 1817-1827, 2023. DOI: <https://doi.org/10.1007/s12144-021-01565-2>. Disponível em:
<https://link.springer.com/article/10.1007/s12144-021-01565-2>. Acesso em: 24 jun. 2024.

LI, J.; QIU, J.; LI, H. Connectome-based predictive modeling of trait forgiveness. **Social cognitive and affective neuroscience**, v. 18, n. 1, p. 1-10, 2023. DOI:
<https://doi.org/10.1093/scan/nsad002>. Disponível em:
<https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC9972814/>. Acesso em: 29 nov. 2023.

LI, J.; XU, S. Extraversion, Neuroticism, and Employee Voice: A Conservation of Resources Perspective. **Frontiers in Psychology**, v. 11, p. 1-10, 2020. DOI:
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01281>. Disponível em:
<https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2020.01281/full>.
 Acesso em: 19 jan. 2025.

LIMA, A. C. C. et al. Efeitos do Engajamento na Satisfação no Trabalho: Um Estudo com Servidores Públicos da Educação. **Reuna**, v. 28, n. 4, p. 21-41, 2023. Disponível em:
<https://revistas.una.br/reuna/article/view/1464>. Acesso em: 17 jan. 2025.

LIMA, F. V. **Estudos para implementar um programa de proteção e incentivos ao denunciante no Brasil. Uma análise sob a ótica do servidor público**. 2020. Dissertação (Mestrado Profissional em Administração Pública) – Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro. Disponível em: <https://repositorio.fgv.br/items/63d22d0d-03dd-4402-b2bd-257d585aba45>. Acesso em: 14 jan. 2025.

LIU, T.; CSÍKSZENTMIHÁLYI, M. Flow among introverts and extraverts in solitary and social activities. **Personality and Individual Differences**, v. 167, 2020. DOI:
<https://doi.org/10.1016/j.paid.2020.110197>. Disponível em:
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S019188692030386X>. Acesso em: 20 jan. 2025.

LIU, X. et al. How Ethical Leadership Cultivates Innovative Work Behaviors in Employees? Psychological Safety, Work Engagement and Openness to Experience. **Sustainability**, v. 15, n. 4, p. 1-22, 2023. DOI: <https://doi.org/10.3390/su15043452>. Disponível em:
<https://www.mdpi.com/2071-1050/15/4/3452>. Acesso em: 19 jan. 2025.

LIU, X.; WANG, H.; LIU, X. Does Self-Sacrifice Make Me Great? Research on the Relationship Between Employee Conscientiousness and Pro-Social Rule Breaking. **Front. Psychol.**, v. 13, p. 1-10, 2022. DOI: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.834274>. Disponível em:
<https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2022.834274/full>.
 Acesso em: 20 jan. 2025.

L, L.; MUHAMMAD, R. The Association Between Work-life Balance and Employee Mental Health: A systemic review. **Asia Pacific Journal of Health Management**, v. 18, n. 3, p. 1-18, 2023. DOI: <https://doi.org/10.24083/apjhm.v18i3.2565>. Disponível em:
<https://journal.achsm.org.au/index.php/achsm/article/view/2565>. Acesso em: 20 jan. 2025.

LOHELA-KARLSSON, M.; JENSEN, I.; BJÖRKLUND, C. Do Attitudes towards Work or Work Motivation Affect Productivity Loss among Academic Employees?. **International**

Journal of Environmental Research and Public Health, v. 19, n. 2, p. 1-14, 2022. DOI: <https://doi.org/10.3390/ijerph19020934>. Disponível em: <https://www.mdpi.com/1660-4601/19/2/934>. Acesso em: 17 jan. 2025.

LOPES, L. F. D. et al. Analysis of Well-Being and Anxiety among University Students. **Int. J. Environ. Res. Public Health**, v. 17, n. 11, p. 1-23, 2020. DOI: <https://doi.org/10.3390/ijerph17113874>. Disponível em: <https://www.mdpi.com/1660-4601/17/11/3874>. Acesso em: 23 ago. 2024.

LOPES, L. F. D. **Métodos Quantitativos Aplicados ao Comportamento Organizacional**. Santa Maria: Voix, 2018. Disponível em: <https://www.gpcet.com/wp-content/uploads/2023/05/E-book.pdf>.

LÓPEZ-AYMES, G.; ACUÑA, S. R.; ORDAZ VILLEGAS, G. Resilience and creativity in teenagers with high intellectual abilities. **Sustainability**, v. 17, n. 11, p. 1-33, 2020. DOI: <https://doi.org/10.3390/su12187670>. Disponível em: <https://www.mdpi.com/2071-1050/12/18/7670>. Acesso em: 23 ago. 2024.

MACÁRIO, C. A.; RIBEIRO, C.; PEREIRA, P. O contributo do compromisso organizacional e do empowerment psicológico para as organizações positivas. **Gestão e Desenvolvimento**, n. 28, p. 29-55, 2020. DOI: <https://doi.org/10.34632/gestaoedesenvolvimento.2020.9464>. Disponível em: <https://revistas.ucp.pt/index.php/gestaoedesenvolvimento/article/view/9464>. Acesso em: 17 jan. 2025.

MACHADO, A. B. et al. **Inovação no setor público: desafios e possibilidades**. São Paulo: Pimenta Cultural, 2022. DOI: <https://doi.org/10.31560/pimentacultural/2022.95835>. Disponível em: <https://www.pimentacultural.com/livro/inovacao-setor-publico/>. Acesso em: 14 jan. 2025.

MADER, N. et al. Emotional (in)stability: Neuroticism is associated with increased variability in negative emotion after all. **Proc. Natl. Acad. Sci.**, v. 120, n. 23, p. 1-7, 2023. DOI: <https://doi.org/10.1073/pnas.2212154120>. Disponível em: <https://www.pnas.org/doi/10.1073/pnas.2212154120>. Acesso em: 11 nov. 2023.

MAGNAN, E. S. et al. Normatização da versão Brasileira da Escala Utrecht de Engajamento no Trabalho. **Aval. psicol.**, v. 15, n. 2, p. 133-140, 2016. DOI: <https://doi.org/10.15689/ap.2016.1502.01>. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-04712016000200002&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 11 nov. 2023.

MALTI, T. Kindness: A perspective from developmental psychology. **European Journal of Developmental Psychology**, v. 18, n. 5, p. 629-657, 2020. DOI: <https://doi.org/10.1080/17405629.2020.1837617>. Disponível em: <https://www.tandfonline.com/doi/citedby/10.1080/17405629.2020.1837617?scroll=top&needAccess=true>. Acesso em: 11 nov. 2023.

MARGOLIS, S.; LYUBOMIRSKY, S. Experimental manipulation of extraverted and introverted behavior and its effects on well-being. **Journal of experimental psychology General**, v. 149, n. 4, p. 719-731, 2020. DOI: <https://doi.org/10.1037/xge0000668>. Disponível em: <https://escholarship.org/uc/item/8k72d542>. Acesso em: 21 jan. 2025.

MARJANOVIĆ, Z. J. et al. The Big Five and Collaborative Problem Solving: A Narrative Systematic Review. **European Journal of Personality**, v. 38, n. 3, p. 457-475, 2024. DOI:

<https://doi.org/10.1177/08902070231198650>. Disponível em:
<https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/08902070231198650>. Acesso em: 09 jun. 2024.

MARQUES, L. M. C. **Impacto Psicológico da covid-19 numa amostra da População Portuguesa: sua relação com personalidade, otimismo e estratégias de coping**. 2020. Dissertação (Mestrado em Psicologia Clínica) – Ramo de Especialização em Terapias Cognitivo-Comportamentais, Instituto Superior Miguel Torga, Coimbra.

MATTOS, C. A. C. et al. Ambiente de Trabalho: O Que Realmente Influencia no Clima Organizacional de uma Instituição Federal de Ensino Superior?. **Revista Valore**, v. 6, p. 62-80, 2021. DOI: <https://doi.org/10.22408/reva60202177762-80>. Disponível em:
<https://revistavalore.emnuvens.com.br/valore/article/view/777>. Acesso em: 14 jan. 2025.

MAVIGNO, F. C. A.; MAINARDES, E. W. Abertura à Mudança e Engajamento no Trabalho como Antecedentes da Satisfação do Servidor Público. **Revista Gestão Organizacional**, v. 14, n. 3, p. 229-245, 2021. DOI: <http://dx.doi.org/10.22277/rgo.v14i3.5325>. Disponível em:
<https://bell.unochapeco.edu.br/revistas/index.php/rgo/article/view/5325>. Acesso em: 22 jan. 2025.

MAZZETTI G.; SCHAUFELI W. B. The impact of engaging leadership on employee engagement and team effectiveness: A longitudinal, multi-level study on the mediating role of personal- and team resources. **PLoS ONE**, v. 17, n. 6, p. 1-25, 2022. DOI:
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0269433>. Disponível em:
<https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0269433>. Acesso em: 10 mai. 2024.

McCRAE, R. R.; COSTA Jr, P. T. Adding Liebe und Arbeit: The full five-factor model and well-being. **Personality and social psychology bulletin**, v. 17, n. 2, p. 227-232, 1991. DOI:
<https://doi.org/10.1177/014616729101700217>. Disponível em:
https://www.researchgate.net/publication/247746194_Adding_Liebe_und_Arbeit_The_Full_Five-Factor_Model_and_Well-Being. Acesso em: 19 ago 2024.

McCRAE R. R. The Five-Factor Model of Personality: Consensus and Controversy. In: CORR, P. J.; MATTHEWS, G. (Ed.). **The Cambridge Handbook of Personality Psychology**. Cambridge: Cambridge University Press, 2020. p. 129-141.

McGRATH, M. PSY321 Course Text: Theories of Personality. **The American Women's College Psychology Department**. Disponível em: <https://open.baypath.edu/psy321book/>. Acesso em: 18 mai. 2024.

McDOWELL, I. The Relationship Between Personality and Health. In: McDOWELL, I. (Ed.). **Understanding Health Determinants: Explanatory Theories for Social Epidemiology**. Springer International Publishing, 2023, p. 459-497.

MEISLER, G. Fear and emotional abilities in public organizations: a sectorial comparison of their influence on employees' well-being. **International Public Management Journal**, v. 25, n. 4, p. 544-565, 2020. DOI: <https://doi.org/10.1080/10967494.2020.1720051>. Disponível em:
<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/10967494.2020.1720051>. Acesso em: 20 jan. 2025.

MENDONÇA, H. G. et al. Atenção à saúde do servidor em uma instituição federal de ensino: desafios e perspectivas. **Rev. Bras. Med. Trab.**, v. 21, n. 1, p. 1-9, 2023. DOI:

<http://dx.doi.org/10.47626/1679-4435-2023-797>. Disponível em:

<https://cdn.publisher.gn1.link/rbmt.org.br/pdf/v21n1a03.pdf>. Acesso em: 14 jan. 2025.

MEROLLA, A. J.; BERNHOLD, Q.; PETERSON, C. Caminhos para a conexão: Um exame longitudinal intensivo do estado e da esperança disposicional, qualidade do dia e interação interpessoal cotidiana. **Journal of Social and Personal Relationships**, v. 38, n. 7, p. 1961-1986, 2021. DOI: <https://doi.org/10.1177/02654075211001933>. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/02654075211001933>. Acesso em: 10 mai. 2024.

METHNER, N.; DAHME, B.; MENZEL, C. The “Replication Crisis” and Trust in Psychological Science: How Reforms Shape Public Trust in Psychology. **Social Psychological Bulletin**, v. 18, p. 1-15, 2023. DOI: <https://doi.org/10.32872/spb.9665>. Disponível em: <https://spb.psychopen.eu/index.php/spb/article/view/9665>. Acesso em: 11 set. 2023.

MIAO, R.; CAO, Y. High-Performance Work System, Work Well-Being, and Employee Creativity: Cross-Level Moderating Role of Transformational Leadership. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, v. 16, n. 9, p. 1-24, 2019. DOI: <https://doi.org/10.3390/ijerph16091640>. Disponível em: <https://www.mdpi.com/1660-4601/16/9/1640>. Acesso em: 21 jan. 2025.

MICHEL, A. et al. Mindfulness and positive activities at work: Intervention effects on motivation-related constructs, sleep quality, and fatigue. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, v. 94, n. 2, p. 309-337, 2021. DOI: <https://doi.org/10.1111/joop.12345>. Disponível em: <https://bpspsychub.onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/joop.12345>. Acesso em: 17 jan. 2025.

MOFFAT É.; RIOUX L.; SCRIMA F. The Relationship between Environmental Bullying and Turnover Intention and the Mediating Effects of Secure Workplace Attachment and Environmental Satisfaction: Implications for Organizational Sustainability. **Sustainability**, v. 15, n. 15, p. 1-13, 2023. DOI: <https://doi.org/10.3390/su151511905>. Disponível em: <https://www.mdpi.com/2071-1050/15/15/11905>. Acesso em: 08 jun. 2024.

MOLTAFET, G. Direct and Indirect Effect of Personality Traits on Hope: The Mediating Role of Academic Motivation. **International Journal of Behavioral Sciences**, v. 13, n. 4, p. 167-172, 2020. DOI: <https://doi.org/10.30491/ijbs.2020.104920>. Disponível em: https://www.behavsci.ir/article_104920.html. Acesso em: 09 jun. 2024.

MONTUNDU, Y.; KAMALUDDIN, M.; SAMDIN, H. The Influence Of Public Service Motivation On The Civil Servant Work Commitment. **International Journal of Scientific & Technology Research**, v. 9, n. 3, p. 881-887, 2020. Disponível em: <http://www.ijstr.org/final-print/mar2020/The-Influence-Of-Public-Service-Motivation-On-The-Civil-Servant-Work-Commitment.pdf>. Acesso em: 21 jan. 2025.

MOREIRA, A. P. D.; COUTINHO, M. T. C. A Percepção dos Técnicos Administrativos em Educação em Relação às Condições de Trabalho de uma Unidade do Centro de Tecnologia da UFRJ. **Revista Práticas em Gestão Pública Universitária**, v. 7, n. 2, p. 95-119, 2023. Disponível em: <https://revistas.ufrj.br/index.php/pgpu/article/view/53881>. Acesso em: 13 jan. 2025.

MOTA, C. A.; SILVA, A. K. L.; AMORIM, K. Prevalência de transtornos mentais comuns em servidores técnico-administrativos em educação. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 20, n. 1, p. 891-898, 2020. DOI: <https://doi.org/10.17652/rpot/2020.1.17691>. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572020000100005&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 13 jan. 2025.

MOZGOVOY, V. Does psychological work environment matter? Relationship between psychological climate reflecting individual perception of work environment and stress among public servants. **Cogent Business & Management**, v. 9, n. 1, p. 1-26, 2021. DOI: <https://doi.org/10.1080/23311975.2021.2010483>. Disponível em: https://serval.unil.ch/resource/serval:BIB_CED7A39BAFF1.P001/REF. Acesso em: 21 jan. 2025.

MUCHTADIN; SUNDARY, Z. E. The Role of Intrinsic Motivation on Altruism, Civic Virtue, Affective Commitment and Work Engagement. **Research of Economics and Business (REB)**, v. 1, n. 2, p. 86-94, 2023. DOI: <https://doi.org/10.58777/reb.v1i2.77>. Disponível em: <https://sanscientific.com/journal/index.php/reb/article/view/77>. Acesso em: 28 ago. 2023.

NAIR, V. et al. The Impact of Emotional Intelligence on Work-Life Balance and Job Performance Among Malaysian Employees. **Journal of Law and Sustainable Development**, v. 11, n. 11, p. 1-27, 2023. DOI: <https://doi.org/10.55908/sdgs.v11i11.1095>. Disponível em: <https://ojs.journalsdg.org/jlss/article/view/1095>. Acesso em: 20 jan. 2025.

NAMONO, R.; KEMBOI, A.; CHEPKWONY, J. Enhancing innovative work behaviour in higher institutions of learning: the role of hope. **World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development**, v. 17, n. 4, p. 632-643, 2021. DOI: [10.1108/WJEMSD-07-2020-0073](https://doi.org/10.1108/WJEMSD-07-2020-0073). Disponível em: <https://wasdlibrary.org/download/wjemsd-v17-n4-2021-enhancing-innovative-work-behaviour-in-higher-institutions-of-learning-the-role-of-hope-rehema-namono-ambrose-kemboi-and-joel-chepkwony/>. Acesso em: 28 ago. 2023.

NARAYANASAMI, S.; JOSEPH, M. S.; PARAYITAM, S. Disentangling the relationship between Big-Five personality characteristics and work engagement: Evidence from India. **Environment and Social Psychology**, v. 9, n. 1, p. 1-14, 2023. DOI: <https://doi.org/10.54517/esp.v9i1.2124>. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/376263593_Disentangling_the_relationship_between_Big-Five_personality_characteristics_and_work_engagement_Evidence_from_India. Acesso em: 09 set. 2023.

NAVARRO-ACOSTA, D. et al. QSAR Modelling of Biological Activity in Cannabinoids with Quantum Similarity Combinations of Charge Fitting Schemes and 3D-QSAR. **Chemistry & biodiversity**, v. 20, n. 5, 2023. DOI: <https://doi.org/10.1002/cbdv.202201086>. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/cbdv.202201086>. Acesso em: 08 jun. 2024.

NERSTAD, C. G. L. et al. Perceived Motivational Climates and Employee Energy: The Mediating Role of Basic Psychological Needs. **Frontiers in Psychology**, v. 11, p. 1-14, 2020. DOI: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01509>. Disponível em: <https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2020.01509/full>. Acesso em: 20 jan. 2025.

- NEVES, T. S.; CAMPOS, L. F.; MORAIS, H. A. Qualidade de vida no trabalho dos servidores técnico-administrativos em educação em uma universidade federal de Minas Gerais. **Research, Society and Development**, v. 9, n. 5, p. 1-26, 2020. DOI: <http://dx.doi.org/10.33448/rsd-v9i5.2208>. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/340239961_Qualidade_de_vida_no_trabalho_dos_servidores_tecnico-administrativos_em_educacao_em_uma_universidade_federal_de_Minhas_Gerais. Acesso em: 13 jan. 2025.
- NOËL, R. et al. Visualizing Collaboration in Teamwork: A Multimodal Learning Analytics Platform for Non-Verbal Communication. **Applied Sciences**, v. 12, n. 15, p. 1-21, 2022. DOI: <https://doi.org/10.3390/app12157499>. Disponível em: <https://www.mdpi.com/2076-3417/12/15/7499>. Acesso em: 15 jan. 2025.
- NOOR, J.; SIDIANA, D. How Human Capital, Hope, and Work Engagement Drive Task Performance. **International Journal of Economics and Business Issues**, v. 2, n. 1, p. 32-38, 2023. DOI: <https://doi.org/10.59092/ijebi.vol2.Iss1.24>. Disponível em: <https://www.ijebi.com/index.php/files/article/view/24>. Acesso em: 04 abr. 2024.
- NORDIN, N. A. et al. Relationship between psychological capital and work engagement. **Journal of Research in Psychology**, v. 1, n. 4, p. 6-12, 2019. DOI: <https://doi.org/10.31580/jrp.v1i4.1115>. Disponível em: <https://readersinsight.net/jrp/article/view/1115>. Acesso em: 04 abr. 2024.
- NORMAN, W. T. Toward an adequate taxonomy of personality attributes: Replicated factor structure in peer nomination personality ratings. **The Journal of Abnormal and Social Psychology**, v. 66, n. 6, p. 574-583, 1963. DOI: <https://doi.org/10.1037/h0040291>. Disponível em: <https://psycnet.apa.org/record/1964-00986-001>. Acesso em: 21 jan. 2025.
- OBREGON, S. L. et al. Engajamento no Trabalho e Síndrome de Burnout: Uma Análise Estrutural com Abordagem Quantílica. **Revista Alcance**, v. 28, n. 1, p. 67-81, 2021. DOI: <https://doi.org/10.14210/ALCANCE.V28N1>. Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=477765948008>. Acesso em: 21 jan. 2024.
- OHANA, M.; STINGLHAMBER, F.; CAESENS, G. Coworkers' interpersonal justice and team citizenship behaviors: mediation of social exchange and identity and moderation of extraversion. **European Business Review**, v. 35, n. 6, p. 924-940, 2023. DOI: <https://doi.org/10.1108/eb-08-2022-0155>. Disponível em: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/eb-08-2022-0155/full/html>. Acesso em: 20 jan. 2025.
- OKHRIMENKO, I. B. et al. Mental load and emotional stability of a higher education employee with a socially active status. **Revista Tempos e Espaços em Educação**, v. 13, n. 32, p. 1-15, 2020. DOI: <https://doi.org/10.20952/revtee.v13i32.14684>. Disponível em: <https://periodicos.ufs.br/revtee/article/view/14684>. Acesso em: 19 jan. 2025.
- ORSINI, M. R. C. A. **Estabilidade de traços de personalidade e suas relações com mudanças na severidade da depressão**. 2006. Tese (Doutorado em Psicologia) – Universidade de Brasília, Brasília.
- OSMANOVIC, S. et al. Workaholism, work engagement, and burnout among academics in Montenegro: A psychometric network approach. **Work (Reading, Mass.)**, v. 78, n. 4, p. 1081-1092, 2024. DOI: <https://doi.org/10.3233/WOR-230347>. Disponível em:

https://www.researchgate.net/publication/376673515_Workaholism_work_engagement_and_burnout_among_academics_in_Montenegro_A_psychometric_network_approach. Acesso em: 08 out. 2024.

Ouweneel, E. et al. Good morning, good day: A diary study on positive emotions, hope, and work engagement. **Human Relations**, v. 65, n. 9, p. 1129-1154, 2012. DOI: <https://doi.org/10.1177/0018726711429382>. Disponível em: <https://psycnet.apa.org/record/2012-24007-006>. Acesso em: 14 ago. 2023.

Oyedele, O. M.; Andah, R. A.; Romanus, N. Employee Participation and Organizational Performance in an Emerging Economy. **Konfrontasi: Jurnal Kultural, Ekonomi dan Perubahan Sosial**, v. 10, n. 3, p. 135-149, 2023. DOI: <https://doi.org/10.33258/konfrontasi2.v10i3.281>. Disponível em: <https://konfrontasi.net/index.php/konfrontasi2/article/view/281>. Acesso em: 09 set. 2023.

Pacico, J. C. et al. Adaptation and Validation of the Brazilian Version of the Hope Index. **International Journal of Testing**, v. 13, n. 3, p. 193-200, 2013. DOI: <https://doi.org/10.1080/15305058.2012.664833>. Disponível em: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/15305058.2012.664833>. Acesso em: 05 abr. 2023.

Pacico, J. C.; Bastianello, M. R. Instrumentos para Avaliação da Esperança: Escala de Esperança Disposicional e Escala de Esperança Cognitiva. In: Hutz, C. S. (Org.). **Avaliação em Psicologia Positiva**. Porto Alegre: Artmed, 2014. p. 101-110.

PAK, J.; CHANG, H. Personal disposition as the source of variability in the hrm-performance relationship: the moderating effects of conscientiousness on the relationship between high-commitment work system and employee outcome. **The International Journal of Human Resource Management**, v. 34, n. 20, p. 3933-3962, 2023. DOI: <https://doi.org/10.1080/09585192.2022.2163464>. Disponível em: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/09585192.2022.2163464>. Acesso em: 17 jan. 2025.

PARENT-ROCHELEAU, X. et al. Leader-Follower (Dis) Similarity in Optimism: Its Effect on Followers' Role Conflict, Vigor and Performance. **Journal of Business and Psychology**, v. 36, n. 2, p. 211-224, 2021. DOI: <https://doi.org/10.1007/s10869-019-09660-9>. Disponível em: <https://link.springer.com/article/10.1007/s10869-019-09660-9>. Acesso em: 20 jan. 2025.

PASSOS, M. F. D.; LAROS, J. A. Construção de uma escala reduzida de Cinco Grandes Fatores de personalidade. **Avaliação Psicológica**, Brasília, v. 14, n. 1 p. 115-123, 2015. DOI: <https://doi.org/10.15689/ap.2015.1401.13>. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/avp/v14n1/v14n1a14.pdf>. Acesso em: 05 abr. 2023.

PEREIRA, A. S.; LOPES, D. D. Comprometimento e entrincheiramento organizacional e suas relações com o engajamento no trabalho: um estudo com servidores técnico-administrativos de uma Instituição Federal de Ensino. **Desenvolvimento em Questão**, v. 17, n. 48, p. 139-158, 2019. DOI: <https://doi.org/10.21527/2237-6453.2019.48.139-158>. Disponível em: <https://www.revistas.unijui.edu.br/index.php/desenvolvimentoemquestao/article/view/8147>. Acesso em: 22 jan. 2025.

PETERSON, R. A.; KIM, Y. On the relationship between coefficient alpha and composite reliability. **Journal of applied psychology**, v. 98, n. 1, p. 194-198, 2013. DOI:

<https://doi.org/10.1037/a0030767>. Disponível em: <https://psycnet.apa.org/record/2012-29443-001>. Acesso em: 05 abr. 2023.

PHAN, H. P. et al. Empirical validation of the psychological concept of a perceived feeling of 'energy': Advancement into the study of positive psychology. **PLoS ONE**, v. 16, n. 11, p. 1-29, 2021. DOI: <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0259762>. Disponível em: <https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0259762>. Acesso em: 20 jan. 2025.

PIRES, J. G. et al. Preliminary validity for the Big Five Inventory-2 in Brazilian adults. **Psico-USF**, v. 28, n. 1, p. 91-102, 2023. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/1413-82712023280108>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pusf/a/Qm7Gct4nXsfVJY6mcPjv3DC/?lang=en#>. Acesso em: 18 mar. 2023.

POPHAM, C. M.; MCEWEN, F. S.; PLUESS, M. Psychological resilience in response to adverse experiences. **Multisystemic resilience**, p. 395-416, 2021. DOI: <https://doi.org/10.1093/oso/9780190095888.003.0022>. Disponível em: <https://academic.oup.com/book/41117/chapter/350424988?login=false>. Acesso em: 21 jul. 2024.

PROKESOVA, L. et al. An integrated model of work engagement: How the satisfaction of basic psychological needs explains the relationship between personality and work engagement. **Psihologija**, v. 52, n.3, p. 265-284, 2019. DOI: <https://doi.org/10.2298/PSI181204004P>. Disponível em: https://www.semanticscholar.org/paper/An-integrated-model-of-work-engagement%3A-How-the-of-Prokesova-Vacul%3ADk/958e7ab3e1cda2703600c1641f9f5791076632e0?utm_source=consensus. Acesso em: 08 abr. 2024.

QAMAR, F.; SOOMRO, S. Investigating the impact of servant leadership on service excellence: the mediating role of PsyCap as a personal resource and buffering role of conscientiousness. **Global Knowledge, Memory and Communication**, v. 74, n. 1/2, p. 515-532, 2025. DOI: <https://doi.org/10.1108/gkmc-11-2022-0259>. Disponível em: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/gkmc-11-2022-0259/full/html>. Acesso em: 20 jan. 2025.

RASHID, T. Positive Interventions in Clinical Practice. **Journal of Clinical Psychology**, v. 65, n. 5, p. 461-466, 2009. DOI: <https://doi.org/10.1002/jclp.20588>. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/jclp.20588>. Acesso em: 24 mar. 2024.

RAYA, M. A. et al. The reciprocal relationship between openness and creativity: from neurobiology to multicultural environments. **Front. Neurol**, v. 14, n.1235348, p. 1-10, 2023. DOI: <https://doi.org/10.3389/fneur.2023.1235348>. Disponível em: <https://www.frontiersin.org/journals/neurology/articles/10.3389/fneur.2023.1235348/full>. Acesso em: 19 nov. 2023.

REIS, G. B.; PAIXÃO, M. V. Técnico-administrativos em educação das IFES: carreira e institucionalidade. **Revista Educar Mais**, v. 6, p. 199-208, 2022. DOI: <https://doi.org/10.15536/reducarmais.6.2022.2611>. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/358740729_Tecnico-administrativos_em_educacao_das_IFES_carreira_e_institucionalidade. Acesso em: 13 jan. 2025.

RATHNAYAKE, A.; MURGUIA, D.; MIDDLETON, C. Analysing the Impact of Construction Flow on Productivity. In: Proceedings of the 31st Annual Conference of the International Group for Lean Construction (IGLC31), 2023, Lille. **Anais...** Lille, 2023. p. 1510-1521. DOI: <https://doi.org/10.24928/2023/0172>. Disponível em: <https://iglc.net/Papers/Details/2110>. Acesso em: 17 jan. 2025.

RINGLE, C. M.; SILVA, D.; BIDO, D. Modelagem de equações estruturais com utilização do SmartPLS. **REMark - Revista Brasileira de Marketing**, v. 13, n. 2, p. 56-73, 2014. DOI: <https://doi.org/10.5585/remark.v13i2.2717>. Disponível em: <https://periodicos.uninove.br/remark/article/view/12032>. Acesso em: 20 mai. 2024.

RINGLE, C. M.; WENDE, S.; BECKER, J. M. **SmartPLS 4**. Bönningstedt: SmartPLS. 2022.

RODRIGUES, R. A. P. **Motivação e engajamento no trabalho: uma pesquisa com servidores da educação superior**. 2023. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade Federal do Pará, Belém. Disponível em: <https://repositorio.ufpa.br/jspui/handle/2011/15974>. Acesso em: 22 jan. 2025.

ROMERO, J. G. I. G.; JIMENEZ, R. R.; SOLIS, F. M. V. La cultura y el engagement organizacional: el caso de una institución de educación superior. **RIDE. Rev. Iberoam. Investig. Desarro. Educ**, v. 14, n. 27, 2023. DOI: <https://doi.org/10.23913/ride.v14i27.1575>. Disponível em: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672023000200118. Acesso em: 20 mai. 2024.

RUEGER, S. Y. et al. Development and Initial Validation of the Persevering Hope Scale: Measuring Wait-Power in Four Independent Samples. **Journal of Personality Assessment**, v. 105, n. 1, p. 58-73, 2022. DOI: <https://doi.org/10.1080/00223891.2022.2032100>. Disponível em: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/00223891.2022.2032100>. Acesso em: 29 nov. 2023.

SACRAMENTO, C. et al. Being open, feeling safe and getting creative: The role of team mean openness to experience in the emergence of team psychological safety and team creativity. **Journal of Product Innovation Management**, v. 41, n. 1, p. 12-35, 2024. DOI: <https://doi.org/10.1111/jpim.12699>. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/jpim.12699>. Acesso em: 19 jan. 2025.

SADEGHI, T.; TERUM, L. I. Dedication to work: social workers in a Norwegian activation work context. **European Journal of Social Work**, v. 26, n. 3, p. 532-546, 2022. DOI: <https://doi.org/10.1080/13691457.2022.2063812>. Disponível em: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/13691457.2022.2063812>. Acesso em: 11 jun. 2024.

SANTOS, B. **Caminhos da inovação no setor público**. Brasília: Enap, 2022a. Disponível em: <https://repositorio.enap.gov.br/handle/1/7420>. Acesso em: 14 jan. 2025.

SANTOS, F. P. **Entre a burocracia e o desenvolvimento profissional: paradoxos do plano de carreira das IFES para os Bibliotecários Técnicos Administrativos em Educação**. 2022b. Tese (Doutorado em Ciência da Informação) – Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte. Disponível em: <https://repositorio.ufmg.br/handle/1843/44648>. Acesso em: 14 jan. 2025.

SANTOS, J. S. et al. Engajamento no trabalho: Uma análise dos profissionais de indústrias. **Research Society and Development**, v. 8, n. 11, p. 1-19, 2019. DOI:

<https://doi.org/10.33448/rsd-v8i11.1469>. Disponível em:
https://www.researchgate.net/publication/335411606_Engajamento_no_trabalho_Uma_analise_dos_profissionais_de_industrias. Acesso em: 20 mai. 2024.

SANTOS, L. A. D. Carreiras no serviço público, governança e desenvolvimento. In: LOPEZ F. G.; JUNIOR, J. C. C. (Org.). **Trajetórias da burocracia na Nova República**. Brasília: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), 2023. p. 593-650. DOI: <http://dx.doi.org/10.38116/978-65-5635-047-9/capitulo19>. Disponível em: <https://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/11743>. Acesso em: 14 jan. 2025.

SANTOS, M. **Organizações Positivas e a sua Influência no Desempenho**. 2022. Dissertação (Mestrado em Gestão de Recursos Humanos) – Instituto Superior de Gestão e Administração de Santarém, Santarém.

SANTOS, P. M.; CIRILLO, M. Â. Construction of the average variance extracted index for construct validation in structural equation models with adaptive regressions. **Communications in Statistics-Simulation and Computation**, v. 52, n. 4, p. 1639-1650, 2021. DOI: <https://doi.org/10.1080/03610918.2021.1888122>. Disponível em: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/03610918.2021.1888122>. Acesso em: 21 mai. 2024.

SARI, Y.; AMIN, S.; KURNIAWAN, D. Mediating Effect of Positive Emotions on Work-Life Balance and Employee Performance. **Bisma: Jurnal Bisnis dan Manajemen**, v.16, n. 1, p. 20-27, 2022. DOI: <https://doi.org/10.19184/bisma.v16i1.28234>. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/360945930_MEDIATING_EFFECT_OF_POSITIVE_EMOTIONS_ON_WORK-LIFE_BALANCE_AND_EMPLOYEE_PERFORMANCE. Acesso em: 20 jan. 2025.

SARSTEDT, M. et al. Structural model robustness checks in PLS-SEM. **Tourism Economics**, v. 26, n.4, p. 531-554, 2020. DOI: <https://doi.org/10.1177/1354816618823921>. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1354816618823921>. Acesso em: 13 jun. 2024.

SASSENBERG, T. A. et al. Conscientiousness associated with efficiency of the salience/ventral attention network: Replication in three samples using individualized parcellation. **NeuroImage**, v. 272, n. 120081, p. 1-12, 2023. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.neuroimage.2023.120081>. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1053811923002276>. Acesso em: 04 nov. 2023.

SATHAR, N.; BHANDARI, C.; JAKHIYA, C. Impact of Emotional Stability on Work Performance of Employees Working in Steel Fabrication Companies. In: International Conference on Computing, Communication and Networking Technologies (ICCCNT), 2020, India. **Anais... India**, 2020. p. 1-8. DOI: <https://doi.org/10.1109/ICCCNT49239.2020.9443019>. Disponível em: <https://ieeexplore.ieee.org/document/9443019>. Acesso em: 19 jan. 2025.

SCHAUFELI, W.; BAKKER, A. Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. **Journal of Organizational Behavior**, v. 25, n. 3, p. 293-315, 2004a. DOI: <https://doi.org/10.1002/job.248>. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/job.248>. Acesso em: 13 fev. 2024.

SCHAUFELI, W.; BAKKER, A. **UWES Utrecht Work Engagement Scale**. Valência: Occupational Health Psychology Unit, 2004b.

SCHAUFELI, W.; DIJKSTRA, P.; VAZQUEZ, A. C. **Engajamento no trabalho**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2013.

SCHAUFELI, W. et al. The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. **Journal of Happiness Studies**, v. 3, p. 71-92, 2002. DOI: <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>. Disponível em: <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/178.pdf>. Acesso em: 13 fev. 2024.

SHAH, S. et al. Exploring organizational management of extrovert school leadership. **International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE)**, v. 12, n. 1, 2023. DOI: <https://doi.org/10.11591/ijere.v12i1.23549>. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/368887395_Exploring_organizational_management_of_extrovert_school_leadership. Acesso em: 19 jan. 2025.

SELIGMAN, M. E. P.; CSIKSZENTMIHALYI, M. Positive psychology: An introduction. **American Psychologist**, v. 55, n. 1, p. 5-14, 2000. DOI: <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.5>. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/11946304_Positive_Psychology_An_Introduction. Acesso em: 29 nov. 2023.

SELIGMAN, M. E. P.; CSIKSZENTMIHALYI, M. Positive psychology: An introduction. In: CSIKSZENTMIHALYI, M. (Ed.). **Flow and the foundations of positive psychology**. New York, London: Springer, 2014. p. 279-298.

SELIGMAN, M. E. P. **Florescer: uma nova compreensão sobre a natureza da felicidade e do bem-estar**. Rio de Janeiro: Objetiva, 2012.

SELIGMAN, M. E. P. PERMA and the building blocks of well-being. **The Journal of Positive Psychology**, v. 13, n. 4, p. 333-335, 2018. DOI: <https://doi.org/10.1080/17439760.2018.1437466>. Disponível em: <https://ppc.sas.upenn.edu/sites/default/files/perma wellbeing.pdf>. Acesso em: 12 jan. 2025.

SELIGMAN, M. E. P. Positive Psychology, Positive Prevention, and Positive Therapy. In: SNYDER, C. R.; LOPEZ, S. J. (Ed.). **Handbook of Positive Psychology**. New York: Oxford University Press, 2002. p. 3-9.

SHERBLOM, J. C.; UMPHREY, L. R. The social cognition of hope. **Communication Research Reports**, v. 40, n. 1, p. 20-29, 2023. DOI: <https://doi.org/10.1080/08824096.2022.2164265>. Disponível em: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/08824096.2022.2164265>. Acesso em: 29 nov. 2023.

SHUAI, C. et al. Relationship analysis of short-term origin–destination prediction performance and spatiotemporal characteristics in urban rail transit. **Transportation Research Part A: Policy and Practice**, v. 164, p. 206-223, 2022. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.tra.2022.08.006>. Disponível em: <https://ideas.repec.org/a/eee/transa/v164y2022icp206-223.html>. Acesso em: 11 ago. 2024.

SIDORENKOV, A. et al. Dimensions of Identification in the Workgroup and Employees' Contributions to Collaborative Activities. **SAGE Open**, v. 10, n. 4, p. 1-14, 2020. DOI:

<https://doi.org/10.1177/2158244020976385>. Disponível em:

<https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/2158244020976385>. Acesso em: 20 jan. 2025.

SILVA, A. F. T.; EVANGELISTA, R. A.; BUENO, A. A. AC Os fatores do clima organizacional que afetam a satisfação dos trabalhadores do ensino superior público: uma revisão integrativa. **Altus Ciência**, v. 15, n. 15, p. 1-16, 2022. DOI:

<https://doi.org/10.5281/zenodo.7023463>. Disponível em:

<http://revistas.fcjp.edu.br/ojs/index.php/altuscienca/article/view/44>. Acesso em: 14 jan. 2025.

SILVA, E. J.; PAULA, A. V. Considerações sobre a Saúde Laboral e a Intensificação do Trabalho no Serviço Público. **Rev. FSA**, v. 17, n. 12, p. 379-398, 2020a. DOI:

<http://dx.doi.org/10.12819/2020.17.10.19>. Disponível em:

https://www.researchgate.net/publication/353828130_Consideracoes_sobre_a_Saude_Laboral_e_a_Intensificacao_do_Trabalho_no_Servico_Publico. Acesso em: 13 jan. 2025.

SILVA, E. J.; PAULA, A. V. O Indivíduo Como um Processo em Evolução – Interfaces Entre o Desenvolvimento Humano e o Serviço Público. **Rev. FSA**, v. 17, n. 12, p. 324-345, 2020b.

DOI: <http://dx.doi.org/10.12819/2020.17.12.16>. Disponível em:

<http://www4.unifsa.com.br/revista/index.php/fsa/article/view/2182>. Acesso em: 13 jan. 2025.

SILVA, L. F. G. et al. Evidence of Intervention Effectiveness with Engaging Leaders in Hospital Physiotherapy. **Psico-USF**, v. 28, n. 3, p. 563-578, 2023. DOI:

<https://doi.org/10.1590/1413-82712023280311>. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/psuf/a/4Fqz76byrDKbNWxmH4S4KDt/>. Acesso em: 17 jan. 2025.

SMITHSON, M. et al. The psychological benefits of an uncertain world: Hope and optimism in the face of existential threat. **Frontiers in Psychology**, v. 13, n. 749093, p. 1-13, 2022.

DOI: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.749093>. Disponível em:

<https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2022.749093/full>. Acesso em: 29 nov. 2023.

SNYDER, C. R. et al. The Will and the Ways: Development and Validation of an Individual-Differences Measure of Hope. **Journal of Personality and Social Psychology**, v. 60, n. 4, p. 570–585, 1991. DOI: <https://doi.org/10.1037/0022-3514.60.4.570>. Disponível em:

<https://psycnet.apa.org/record/1991-17270-001>. Acesso em: 11 ago. 2024.

SNYDER, C. R.; HIGGINS, R. L. Excuses: Their effective role in the negotiation of reality.

Psychological Bulletin, v. 104, n. 1, p. 23-35, 1988. DOI: <https://doi.org/10.1037/0033-2909.104.1.23>. Disponível em:

https://www.researchgate.net/publication/20111808_Excuses_Their_Effective_Role_in_the_Negotiation_of_Reality. Acesso em: 05 set. 2023.

SNYDER, C. R. Hope theory: Rainbows in the mind. **Psychological inquiry**, v. 13, n. 4, p. 249-275, 2002. DOI: https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1304_01. Disponível em:

https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1207/S15327965PLI1304_01. Acesso em: 05 set. 2023.

SNYDER, C. R. Hypothesis: There is Hope. In: SNYDER, C. R. (Ed.). **Handbook of Hope: Theory, Measures, and Applications**. Orlando: Academic Press, 2000. p.3-24.

SNYDER, C. R.; IRVING, L. M.; ANDERSON, J. R. Hope and health. In: SNYDER, C. R.; FORSYTH, D. R. (Ed.), **Handbook of Social and Clinical Psychology: The Health Perspective**. New York: Pergamon Press, 1991. p. 285–305.

SNYDER, C. R.; LOPEZ, S. J. Bem-vindo à Psicologia Positiva. In: SNYDER, C. R.; LOPEZ, S. J. (Org.). **Psicologia Positiva: Uma Abordagem Científica e Prática das Qualidades Humanas**. Porto Alegre: Artmed, 2009. p. 17-33.

SNYDER, C. R.; LOPEZ, S. J. Bom trabalho: a psicologia do emprego gratificante. In: SNYDER, C. R.; LOPEZ, S. J.; (Org.). **Psicologia Positiva: Uma Abordagem Científica e Prática das Qualidades Humanas**. Porto Alegre: Artmed, 2009. p. 17-33.

SNYDER, C. R. Reality negotiation: From excuses to hope and beyond. **Journal of Social and Clinical Psychology**, v. 8, n. 2, p. 130-157, 1989. DOI: <https://doi.org/10.1521/jscp.1989.8.2.130>. Disponível em: <https://guilfordjournals.com/doi/10.1521/jscp.1989.8.2.130>. Acesso em: 05 set. 2023.

SOBREIRA, F. E.; ZILLE, L. P.; FARONI, W. COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL: estudo com servidores técnico-administrativos de nível superior da Universidade Federal de Viçosa. **Administração Pública e Gestão Social**, v. 13, n. 1, p. 1-17, 2021. DOI: <https://doi.org/10.21118/apgs.v13i1.6111>. Disponível em: <https://periodicos.ufv.br/apgs/article/view/6111>. Acesso em: 13 jan. 2025.

SOLÓRZANO, A. M. V. **Burnout e Esperança Disposicional em Profissionais no Equador**. 2022. Dissertação (Mestrado em Psicologia e Saúde) – Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre, Porto Alegre.

SOPER, D. S. **Calculadora de tamanho de amostra a priori para modelos de equações estruturais [Software]**, 2022. Disponível em: <https://www.danielsoper.com/statcalc>.

SPARK, A.; O'CONNOR, P. J. State extraversion and emergent leadership: Do introverts emerge as leaders when they act like extraverts?. **Leadership Quarterly**, v. 32, n. 3, 2020. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2020.101474>. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1048984320301016?via%3Dihub>. Acesso em: 19 jan. 2025.

SPURK, D.; HOFER, A.; KAUFFELD, S. Why does competitive psychological climate foster or hamper career success? The role of challenge and hindrance pathways and leader-member-exchange. **Journal of Vocational Behavior**, v. 127, p. 1-20, 2021. DOI: <https://doi.org/10.1016/J.JVB.2021.103542>. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0001879121000142?via%3Dihub>. Acesso em: 20 jan. 2025.

STIEGER, M. et al. Becoming more conscientious or more open to experience? Effects of a two-week smartphone-based intervention for personality change. **European Journal of Personality**, v. 34, n. 3, p. 345-366, 2020. DOI: <https://doi.org/10.1002/per.2267>. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/per.2267>. Acesso em: 22 set. 2023.

STONE, M. Cross-validators choice and assessment of statistical predictions. **Journal of the Royal Statistical Society: Series B (Methodological)**, v. 36, n. 2, p. 111-133, 1974. Disponível em: <https://www.jstor.org/stable/2984809>. Acesso em: 04 ago. 2024.

SUN, H. et al. Do conscientious employees have a high level of work engagement? The roles of presenteeism and perceived organizational support. **Front Psychol**, v. 15, p. 1-9, 2024. DOI: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1485025>. Disponível em: <https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2024.1485025/full>. Acesso em: 20 jan. 2025.

SUN, P.; SHANG, S. Personality traits and personal values of servant leaders. **Leadership & Organization Development Journal**, v. 40, n. 2, p. 177-192, 2019. DOI: <https://doi.org/10.1108/LODJ-11-2018-0406>. Disponível em: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/lodj-11-2018-0406/full/html>. Acesso em: 19 jan. 2025.

SÜRÜCÜ, L.; MASLAKCI, A. Validity and reliability in quantitative research. **Business & Management Studies: An International Journal**, v. 8, n. 3, p. 2694-2726, 2020. DOI: <https://doi.org/10.15295/bmij.v8i3.1540>. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/344379869_VValidity_and_Reliability_in_Quantitati ve_Research. Acesso em: 04 ago. 2024.

SUTARTO, S.; SETYANINGRUM, R.; REZEKI, F. The Role of Self-Confidence in Mediating the Effects of Skill Practices and Training on Employees' Performance. **Jurnal Aplikasi Manajemen**, v. 20, n. 3, p. 552-562, 2022. DOI: <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2022.020.03.08>. Disponível em: <https://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/2819>. Acesso em: 18 jan. 2025.

SWIFT, V.; WILSON, K.; PETERSON, J. Zooming in on the attentional foundations of the Big Five. **Personality and Individual Differences**, v. 164, 2020. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.paid.2020.110000>. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0191886920301896>. Acesso em: 20 jan. 2025.

SZCZEŚNIAK, M. et al. Big five personality traits and gratitude: The role of emotional intelligence. **Psychology research and behavior management**, v. 13, p. 977-988, 2020. DOI: <https://doi.org/10.2147/PRBM.S268643>. Disponível em: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC7667173/>. Acesso em: 11 out. 2023.

TACKETT, J. L. Agreeableness. In: McADAMS, D. P.; SHINER, R. L.; TACKETT, J. L. (Ed.). **Handbook of personality development**. Arizona: The Guilford Press, 2020. p.171-185.

TAGGAR, S. Conscientiousness in teams completing creative tasks: does it predict?. **The Journal of Creative Behavior**, v. 55, n. 2, p. 319-336, 2021. DOI: <https://doi.org/10.1002/jocb.453>. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/jocb.453#:~:text=Specifically%2C%20the%20achievement%20striving%20aspect,unrelated%20to%20teamwork%20self%2Defficacy>. Acesso em: 17 dez. 2023.

TESSARINI, G. J.; SALTORATO, P. Organização do trabalho dos servidores técnico-administrativos em uma instituição federal de ensino: uma abordagem sobre carreira, tarefas e relações interpessoais. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 19, p. 811-823, 2021. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/1679-395120200236>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/bHB64vzytTTwHzcX6jKQbcQ/>. Acesso em: 24 jan. 2025.

TOPINO, E. et al. Personality traits, workers' age, and job satisfaction: The moderated effect of conscientiousness. **PLoS One**, v. 16, n. 7, p. 1-14, 2021. DOI: <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0252275>. Disponível em: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC8313029/>. Acesso em: 17 dez. 2023.

TU, Y. et al. When and why conscientious employees are proactive: A three-wave investigation on employees' conscientiousness and organizational proactive behavior.

Personality and Individual Differences, v. 159, n. 3, 2020. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.paid.2020.109865>. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0191886920300544>. Acesso em: 21 jan. 2025.

TUPES, E. C.; CHRISTAL, R. E. Recurrent personality factors based on trait ratings. **Journal of personality**, v. 60, n. 2, p. 225-251, 1992. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.1992.tb00973.x>. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/1635043/>. Acesso em: 21 jan. 2025.

UEDA, K. et al. Effect of the intermittent aroma stimuli on work performance: analysis using the drop point of time-series intellectual concentration. **AHFE International**, v. 69, p. 677-692, 2023. DOI: <http://doi.org/10.54941/ahfe1002890>. Disponível em: https://openaccess.cms-conferences.org/publications/book/978-1-958651-45-2/article/978-1-958651-45-2_75. Acesso em: 11 jun. 2023.

UEKI, A. H. G. **Planejamento Estratégico: uma análise de uma Instituição pública do Amazonas**. 2023. TCC (Bacharelado em Administração) – Faculdade de Estudos Sociais, Manaus. Disponível em: <https://rii.ufam.edu.br/handle/prefix/7373>. Acesso em: 14 jan. 2025.

UPADYAYA, K.; SALMELA-ARO, K. Social demands and resources predict job burnout and engagement profiles among Finnish employees. **Anxiety, Stress, & Coping**, v. 33, n. 4, p. 403-415, 2020. DOI: <https://doi.org/10.1080/10615806.2020.1746285>. Disponível em: https://www.tandfonline.com/doi/10.1080/10615806.2020.1746285?url_ver=Z39.88-2003&rfr_id=ori:rid:crossref.org&rfr_dat=cr_pub%20%20pubmed. Acesso em: 21 jan. 2025.

VARGAS, T. C. et al. Gestão de Pessoas por Competência no Setor Público. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, v. 7, n. 2, p. 804-813, 2021. DOI: <https://doi.org/10.51891/rease.v7i2.878>. Disponível em: <https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/878>. Acesso em: 14 jan. 2025.

VAZQUEZ, A. C. S. et al. Adaptation and Validation of the Brazilian Version of the Utrecht Work Engagement Scale. **Psico-usf**, v. 20, n. 2, p. 207–217, 2015. DOI: <https://doi.org/10.1590/1413-82712015200202>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/psuf/a/94kdp9kC8fHkphG8yP6zgpH/>. Acesso em: 05 abr. 2023.

VAZQUEZ, A. C. S. et al. Trabalho e Bem-Estar: Evidências da Relação entre Burnout e Satisfação de Vida. **Avaliação Psicológica**, v. 18, n. 4, p. 372–381, 2019. DOI: <http://dx.doi.org/10.15689/ap.2019.1804.18917.05>. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/avp/v18n4/06.pdf>. Acesso em: 05 abr. 2023.

VERAS, S. M. P. **Relação entre engajamento no trabalho e potência de equipes: um estudo em uma instituição do sistema S**. 2023. Dissertação (Mestrado Profissional em Administração e Controladoria) – Universidade Federal do Ceará, Fortaleza.

WANG, N.; WANG, W.; ZHANG, X. Parsimonious Tensor Discriminant Analysis. **Statistica Sinica**, v. 34, p. 157-180, 2024. DOI: <https://doi.org/10.5705/ss.202020.0496>. Disponível em: <https://ani.stat.fsu.edu/~henry/DATE.pdf>. Acesso em: 07 jun. 2024.

WANG, S. et al. Neurostructural correlates of hope: dispositional hope mediates the impact of the SMA gray matter volume on subjective well-being in late adolescence. **Social cognitive and affective neuroscience**, v. 15, n. 4, p. 395-404, 2020. DOI:

<https://doi.org/10.1093/scan/nsaa046>. Disponível em:

<https://academic.oup.com/scan/article/15/4/395/5827233?login=false>. Acesso em: 29 nov. 2023.

WANG, Y. et al. The Mediating Role of Stress Perception in Pathways Linking Achievement Goal Orientation and Depression in Chinese Medical Students. **Frontiers in Psychology**, v. 12, p. 1-12, 2021. DOI: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.614787>. Disponível em: <https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2021.614787/full>. Acesso em: 20 jan. 2025.

WEISSMAN, D. L.; ELLIOT, A. J. Achievement goal perception: An interpersonal approach to achievement goals. **Journal of personality and social psychology**, v. 125, n. 3, p. 607-628, 2023. DOI: <https://doi.org/10.1037/pspp0000462>. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/369316350_Achievement_goal_perception_An_interpersonal_approach_to_achievement_goals. Acesso em: 18 jan. 2025.

WESTLAND, J. C. Lower bounds on sample size in structural equation modeling. **Electronic Commerce Research and Applications**, v. 9, n. 6, p. 476-487, 2010. DOI: <http://dx.doi.org/10.1016/j.elerap.2010.07.003>. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1567422310000542>. Acesso em: 13 mai. 2024.

WIGGINS, N.; BLACKBURN, M.; HACKMAN, J. R. Prediction of first-year graduate success in psychology: Peer ratings. **The Journal of Educational Research**, v. 63, n. 2, p. 81-85, 1969. DOI: <https://doi.org/10.1080/00220671.1969.10883941>. Disponível em: <https://psycnet.apa.org/record/1971-25710-001>. Acesso em: 21 jan. 2025.

WILMOT, M. P.; ONES, D. S. A century of research on conscientiousness at work. **Proceedings of the National Academy of Sciences**, v. 116, n. 46, p. 23004-23010, 2019. DOI: <https://doi.org/10.1073/pnas.1908430116>. Disponível em: <https://www.pnas.org/doi/10.1073/pnas.1908430116>. Acesso em: 19 jan. 2025.

WILMOT, M. P.; ONES, D. S. Agreeableness and its consequences: A quantitative review of meta-analytic findings. **Personality and social psychology review**, v. 26, n. 3, p. 242-280, 2022. DOI: <https://doi.org/10.1177/10888683211073007>. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/10888683211073007>. Acesso em: 13 mai. 2024.

WITVLIET, C. V. et al. Accountability: Construct definition and measurement of a virtue vital to flourishing. **The Journal of Positive Psychology**, v. 18, n. 5, p. 660-673, 2022. DOI: <https://doi.org/10.1080/17439760.2022.2109203>. Disponível em: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/17439760.2022.2109203>. Acesso em: 13 mai. 2024.

WONG, J. C. S.; YANG, J. Z. Seeing is believing: Examining self-efficacy and trait hope as moderators of youths' positive risk-taking intention. **Journal of Risk Research**, v. 24, n. 7, p. 819-832, 2020. DOI: <https://doi.org/10.1080/13669877.2020.1750463>. Disponível em: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13669877.2020.1750463>. Acesso em: 14 mai. 2024.

WURSTHORN, M.; SALITERER, I.; KORAC, S. Individual Resilience at the Heart of Work Design: Public Servants' Job Satisfaction and Emotional Exhaustion in a Context of Adversity. **Review of Public Personnel Administration**, v. 44, n. 3, p. 591-624, 2023. DOI:

<https://doi.org/10.1177/0734371x231162045>. Disponível em:
<https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0734371X231162045>. Acesso em: 20 jan. 2025.

YAN, Z. et al. Resilience, Dispositional Hope, and Psychological Well-Being Among College Students: A Systematic Review. **Open Psychol J**, v. 17, n. 18743501327198, p. 1-9, 2024. DOI: <http://dx.doi.org/10.2174/0118743501327198240918080833>. Disponível em: <https://openpsychologyjournal.com/VOLUME/17/ELOCATOR/e18743501327198/FULLTEXT/>. Acesso em: 29 nov. 2023.

YAREMKO, I. Efficiency of the organization of the government service and its implementation in the public governance system. **Economics, Entrepreneurship, Management**, v. 7, n. 1, p. 99-106, 2020. DOI: <https://doi.org/10.23939/eem2020.01.099>. Disponível em: https://science.lpnu.ua/sites/default/files/journal-paper/2020/apr/21288/10_0.pdf. Acesso em: 21 jan. 2025.

YILDIRIM, M.; ARSLAN, G. Exploring the associations between resilience, dispositional hope, preventive behaviours, subjective well-being, and psychological health among adults during early stage of COVID-19. **Current Psychology**, v. 41, n. 8, p. 5712-5722, 2020. DOI: <https://doi.org/10.1007/s12144-020-01177-2>. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC7666616/>. Acesso em: 19 jan. 2025.

YOUSSEF, C. M.; LUTHANS, F. Positive Organizational Behavior in the Workplace: The Impact of Hope, Optimism, and Resilience. **Journal of Management**, Lincoln, v. 33, n. 5, p. 740-880, 2007. DOI: <http://dx.doi.org/10.1177/0149206307305562>. Disponível em: <https://digitalcommons.unl.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1035&context=managementfacpub>. Acesso em: 05 abr. 2023.

YU, Y. et al. The Relationship Between Big Five Personality and Social Well-Being of Chinese Residents: The Mediating Effect of Social Support. **Front. Psychol.** v. 11, n. 613659, p. 1-8, 2021. DOI: <http://dx.doi.org/10.3389/fpsyg.2020.613659>. Disponível em: <https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2020.613659/full>. Acesso em: 18 mar. 2024.

YU, X. et al. The role of psychological capital in employee creativity. **Career Development International**, v. 24, n. 5, p. 420-437, 2019. DOI: <https://doi.org/10.1108/CDI-04-2018-0103>. Disponível em: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/CDI-04-2018-0103/full/html>. Acesso em: 07 abr. 2024.

ZELL, E.; LESICK, T. L. Big five personality traits and performance: A quantitative synthesis of 50+ meta-analyses. **Journal of personality**, v. 90, n. 4, p. 559-573, 2022. DOI: <https://doi.org/10.1111/jopy.12683>. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/jopy.12683>. Acesso em: 21 jan. 2025.

ZHANG, W.; XU, F.; SUN, B. Openness to experience, job characteristics, and employee creativity: An interactionist perspective. **Social Behavior and Personality**, v. 48, n. 4, p. 1-12, 2020. DOI: <https://doi.org/10.2224/sbp.9047>. Disponível em: <https://www.proquest.com/openview/d042d061cf21c0c6514d318c83f78b70/1?pq-origsite=gscholar&cbl=47863>. Acesso em: 19 jan. 2025.

ZHOU, S., et al. The Effect of Task Performance and Partnership on Interpersonal Brain Synchrony during Cooperation. **Brain Sciences**, v. 12, n. 5, p. 1-13, 2022. DOI: <https://doi.org/10.3390/brainsci12050635>. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC9139361/>. Acesso em: 20 jan. 2025.

APÊNDICES

APÊNDICE A - AUTORIZAÇÃO INSTITUCIONAL

AUTORIZAÇÃO INSTITUCIONAL

Eu [nome da autoridade], abaixo assinado, responsável pela [nome da instituição], autorizo a realização do estudo “Personalidade, Esperança Disposicional e Engajamento no Trabalho: Estudo com Servidores de Instituições Públicas de Ensino Superior”, a ser conduzido pela pesquisadora Thais Ribeiro Lauz.

Fui informado(a), pela responsável do estudo, sobre as características e objetivos da pesquisa, bem como das atividades que serão realizadas na instituição a qual represento.

Esta instituição está ciente de suas responsabilidades como instituição co-participante do presente projeto de pesquisa e de seu compromisso no resguardo da segurança e bem-estar dos sujeitos de pesquisa nela recrutados, dispondo de infra-estrutura necessária para a garantia de tal segurança e bem-estar.

Data

Assinatura e carimbo do responsável institucional

APÊNDICE B - TERMO DE CONFIDENCIALIDADE

TERMO DE CONFIDENCIALIDADE

Título do projeto: Personalidade, Esperança Disposicional e Engajamento no Trabalho: Estudo com Servidores de Instituições Públicas de Ensino Superior

Pesquisador(a) responsável: Prof. Dr. Silvio José Lemos Vasconcellos

Instituição: Universidade Federal de Santa Maria (UFSM)

Telefone para contato: (55) 98117-0170

Local da coleta de dados: será de forma on-line via Google Forms.

Os responsáveis pelo presente projeto se comprometem a preservar a confidencialidade dos dados dos participantes envolvidos no trabalho, que serão coletados de forma on-line, via Google Forms, no período de junho a novembro de 2023.

Informam, ainda, que estas informações serão utilizadas, única e exclusivamente, no decorrer da execução do presente projeto e que as mesmas somente serão divulgadas de forma anônima, bem como serão mantidas no seguinte local: UFSM, Avenida Roraima, 1000, Prédio 74B, sala 3204, CEP 97105-900, Santa Maria, RS, por um período de cinco anos, sob a responsabilidade do Prof. Dr. Silvio José Lemos Vasconcellos. Após este período os dados serão destruídos.

Este projeto de pesquisa foi revisado e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da UFSM em/...../....., com o número de registro Caae

Santa Maria,.....dede 20.....

.....

Silvio José Lemos Vasconcellos
Pesquisador responsável

APÊNDICE C - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Título do estudo: Personalidade, Esperança Disposicional e Engajamento no Trabalho:

Estudo com Servidores de Instituições Públicas de Ensino Superior

Pesquisador(a) responsável: Prof. Dr. Silvio José Lemos Vasconcellos e Thais Ribeiro Lauz

Instituição/Departamento: Universidade Federal de Santa Maria/Programa de Pós-Graduação em Psicologia.

Telefone e endereço postal completo: (55) 3220-8000. Avenida Roraima, 1000, Prédio 74B, sala 3204, CEP 97105-900. Santa Maria, RS.

Prezado(a):

Eu, Thais Ribeiro Lauz, responsável pela pesquisa “Personalidade, Esperança Disposicional e Engajamento no Trabalho: Estudo com Servidores de Instituições Públicas de Ensino Superior”, convido você para participar como voluntário deste estudo. Por meio desta pesquisa pretende-se investigar possíveis relações entre os Cinco Grandes Fatores da Personalidade, a Esperança Disposicional e o Engajamento no Trabalho, em servidores públicos, mais especificamente técnicos-administrativos em educação (TAE’s), de universidades públicas do Rio Grande do Sul.

Acreditamos que esse estudo seja importante, pois espera-se que, com os resultados, seja possível preencher lacunas teóricas a respeito das temáticas propostas, evidenciando informações essenciais para que se possa refletir sobre a seleção de funcionários públicos e as ações comportamentais dos TAE’s. Os critérios de inclusão para participação na pesquisa é ter idade igual ou superior a 18 anos, ser brasileiro(a), servidor(a) público(a) técnico-administrativo em educação (TAE’s) de uma universidade pública do Rio Grande do Sul, e estar há mais de um ano trabalhando na mesma universidade.

A pesquisa será no formato on-line, consistindo na aplicação de três instrumentos e um questionário, que são: um questionário sócio demográfico e sócio profissional; a Escala Reduzida de Cinco Grandes Fatores da Personalidade (ER5FP.2); Escala de Esperança Disposicional; e Escala de Engajamento no Trabalho (UWES-17), versão brasileira.

Após a análise das informações, os resultados da pesquisa serão divulgados através da publicação da Dissertação, bem como em periódicos e eventos científicos, para contribuir com a ampliação do conhecimento sobre o assunto. Ressaltamos que, em nenhuma hipótese, sua

identidade será revelada, a não ser entre os responsáveis pelo estudo, sendo assegurado o sigilo sobre sua participação.

Esta pesquisa pode ser considerada como de risco mínimo, tendo duração de aproximadamente vinte minutos. No entanto, é possível que você sinta desconforto, devido a extensão dos instrumentos. Também poderão ocorrer mobilização de sentimentos por lembranças de experiências vivenciadas no trabalho. Nesses casos, você poderá interromper a qualquer momento a coleta de dados ou participação no estudo, podendo ser retomada em outro momento ou não, a depender da sua vontade. Se for ocasionado algum tipo de problema relacionado à pesquisa, você terá direito à assistência gratuita prestada por psicólogos(as) que serão disponibilizados(as) para realizarem atendimento on-line. Fica, também, garantido o seu direito de requerer indenização em caso de danos comprovadamente decorrentes da participação na pesquisa.

Você tem garantida a possibilidade de não aceitar participar ou de retirar sua permissão a qualquer momento, sem nenhum tipo de prejuízo pela sua decisão. Durante todo o período da pesquisa você terá a possibilidade de tirar qualquer dúvida ou pedir qualquer outro esclarecimento. Para isso, entre em contato com algum dos pesquisadores ou com o Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da Universidade Federal de Santa Maria pelo telefone (55) 3220-9362, - E-mail: cep.ufsm@ufsm.br - Web: www.ufsm.br/pro-reitorias/prpgp/cep/ - localizado na Av. Roraima, 1000 – Prédio da Reitoria – 7º andar – sala 725 – bairro Camobi – Santa Maria/RS - CEP 97105-900.

Para maiores informações:

Thais Ribeiro Lauz. Tel: (55) 99624-6277; E-mail: thaisribeirilauz@gmail.com

Prof. Dr. Silvio José Lemos Vasconcellos. Tel: (55) 98117-0170; E-mail: silviojlvasco@hotmail.com

Autorização

() Sim. Confirmando que atendo os critérios de participação e declaro que possuo pelo menos 18 anos, sou brasileiro(a), servidor(a) público(a) técnico-administrativo em educação (TAE's) de uma universidade pública do Rio Grande do Sul, e estou há mais de um ano trabalhando na mesma universidade. Após a leitura deste documento para esclarecer todas as minhas dúvidas, estou suficientemente informado, ficando claro que minha participação é voluntária e que posso retirar este consentimento a qualquer momento sem penalidades ou perda de qualquer benefício.

Estou ciente também dos objetivos da pesquisa, dos procedimentos aos quais serei submetido, dos possíveis danos ou riscos deles provenientes e da garantia de confidencialidade. Diante do exposto e de espontânea vontade, expresso minha concordância em participar deste estudo.

() Não.

APÊNDICE D - QUESTIONÁRIO SÓCIO DEMOGRÁFICO E SÓCIO PROFISSIONAL

QUESTIONÁRIO SÓCIO DEMOGRÁFICO E SÓCIO PROFISSIONAL

1. Nome:

2. E-mail:

3. Sexo:

Feminino Masculino

4. Idade:

5. Estado Civil:

Casado(a) União estável Solteiro(a)

Separado(a) Divorciado(a) Viúvo(a)

6. Em qual estado você mora?

1. Acre 2. Alagoas 3. Amapá 4. Amazonas 5. Bahia 6. Ceará 7. Distrito Federal 8. Espírito Santo 9. Goiás 10. Maranhão 11. Mato Grosso 12. Mato Grosso do Sul 13. Minas Gerais 14. Pará 15. Paraíba 16. Paraná 17. Pernambuco 18. Piauí 19. Rio de Janeiro 20. Rio Grande do Norte 21. Rio Grande do Sul 22. Rondônia 23. Roraima 24. Santa Catarina 25. São Paulo 26. Sergipe 27. Tocantins

7. Em qual cidade você mora?

8. Renda Familiar (somatório das rendas de todas as pessoas que moram em sua casa):

Até R\$ 1.300,00

De R\$ 1.301,00 a R\$ 5.000,00

De R\$ 5.001,00 a R\$ 9.000,00

De R\$ 9.001,00 a R\$ 15.000,00

De R\$ 15.001,00 a R\$ 25.000,00

Mais de R\$ 25.000,00

9. Escolaridade:

Ensino Médio Completo/Curso Técnico Superior Incompleto Superior Completo

Especialização MBA Mestrado Doutorado Pós-Doutorado

10. Nome da Universidade que você trabalha atualmente:

Universidade Federal do Pampa (Unipampa)

Universidade Federal de Pelotas (UFPel)

Universidade Federal do Rio Grande (FURG)

Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS)

Universidade Federal de Santa Maria (UFSM)

Outra

11. Se você respondeu “Outra” na questão anterior, diga qual é o nome da Universidade que você trabalha atualmente:

12. Há quantos anos você trabalha na Universidade que está atualmente?

Menos de 1 ano

De 1 a 5 anos

De 6 a 10 anos

De 11 a 20 anos

De 21 a 30 anos

A mais de 30 anos

13. Qual é a categoria do seu cargo?

14. Em quantos setores você já trabalhou nesta instituição?

1

De 2 a 5

De 6 a 10

Mais de 10

15. Carga Horária Semanal:

Menos de 20 horas 20 horas 30 horas 40 horas (
 Acima de 40 horas

16. Como você avalia, na escala abaixo, o nível de proximidade (associação) entre o seu último curso realizado (Ensino Médio ou Graduação ou Pós-graduação) e o conjunto das tarefas que realiza na Universidade?

1. Nenhuma proximidade 2. Pouca proximidade 3. Média proximidade
4. Bastante proximidade 5. Totalmente próximo

17. Você está exercendo o trabalho que gosta?

Sim Não

18. Se você respondeu “Não” na questão anterior, explique o motivo:

19. Você pretende mudar de emprego futuramente?

Sim Não

20. Se SIM. Qual seria o motivo?

ANEXO B - ESCALA DE ENGAJAMENTO NO TRABALHO (UWES-17)

Versão Brasileira da Escala Utrecht de Engajamento no Trabalho (UWES 17)

Desenvolvida por Schaufeli e Bakker (2004b), traduzida por Angst, Benevides-Pereira, Porto-Martins (2009), adaptada e validada para o Brasil por Vazquez et al. (2015).

Instruções:

Leia atentamente as frases abaixo e assinale a resposta que corresponde a frequência com que você se sente deste modo no seu trabalho.

Escore:

Nunca	Quase nunca	Raramente	Algumas vezes	Frequentemente	Com muita frequência	Sempre
<i>Nenhuma vez</i>	<i>Poucas vezes ao ano ou menos</i>	<i>Uma vez ao mês ou menos</i>	<i>Algumas vezes ao mês</i>	<i>Uma vez por semana</i>	<i>Algumas vezes por semana</i>	<i>Todo dia</i>
0	1	2	3	4	5	6

1. ____ **No meu trabalho, sinto que estou cheio de energia.**
2. ____ **Eu considero meu trabalho cheio de significado e propósito.**
3. ____ **O tempo voa quando estou trabalhando.**
4. ____ **No meu trabalho, sinto-me forte e cheio de vigor.**
5. ____ **Sou entusiasmado com meu trabalho.**
6. ____ **Quando estou trabalhando, esqueço tudo ao meu redor.**
7. ____ **Meu trabalho me inspira.**
8. ____ **Tenho vontade de ir para o trabalho quando levanto de manhã.**
9. ____ **Sinto-me feliz quando estou intensamente envolvido no trabalho.**
10. ____ **Tenho orgulho do trabalho que realizo.**
11. ____ **Eu fico absorvido com meu trabalho.**

12. ____ **Eu posso me manter trabalhando por períodos de tempo muito longos.**
13. ____ **Para mim, o trabalho é desafiador.**
14. ____ **Sinto-me tão empolgado que me deixo levar quando estou trabalhando.**
15. ____ **Eu consigo me adaptar mentalmente às situações difíceis no meu trabalho.**
16. ____ **É difícil desligar-me do meu trabalho.**
17. ____ **Em relação ao trabalho, sou persistente mesmo quando as coisas não dão certo.**

ANEXO C - ESCALA DE ESPERANÇA DISPOSICIONAL

ESCALA DE ESPERANÇA DISPOSICIONAL

Desenvolvida por Snyder et al. (1991), adaptada e validada para o Brasil por Pacico et al. (2013).

Instruções:

Leia com atenção e circule a opção que você acha a mais adequada.

1. Eu posso pensar em várias formas de lidar com situações difíceis.

Totalmente Falsa |__|__|__|__|__| Totalmente Verdadeira

2. Eu me esforço para atingir meus objetivos.

Totalmente Falsa |__|__|__|__|__| Totalmente Verdadeira

3. Eu me sinto cansado a maior parte do tempo.

Totalmente Falsa |__|__|__|__|__| Totalmente Verdadeira

4. Existem sempre muitas formas de resolver os problemas.

Totalmente Falsa |__|__|__|__|__| Totalmente Verdadeira

5. Eu sou facilmente derrotado em discussões.

Totalmente Falsa |__|__|__|__|__| Totalmente Verdadeira

6. Eu posso pensar em muitas formas de conseguir as coisas que são muito importantes para a minha vida.

Totalmente Falsa |__|__|__|__|__| Totalmente Verdadeira

7. Eu me preocupo com a minha saúde.

Totalmente Falsa |__|__|__|__|__| Totalmente Verdadeira

8. Mesmo quando os outros desistem, eu sei que posso encontrar alguma forma de resolver os problemas.

Totalmente Falsa |__|__|__|__|__| Totalmente Verdadeira

9. Minhas experiências no passado me prepararam bem para enfrentar o futuro.

Totalmente Falsa |__|__|__|__|__| Totalmente Verdadeira

10. Eu tenho tido muito sucesso na vida.

Totalmente Falsa |__|__|__|__|__| Totalmente Verdadeira

11. Frequentemente eu fico me preocupando com alguma coisa.

Totalmente Falsa |__|__|__|__|__| Totalmente Verdadeira

12. Eu atinjo os objetivos que estabeleço para mim.

Totalmente Falsa |__|__|__|__|__| Totalmente Verdadeira