

**UNIVERSIDADE METODISTA DE SÃO PAULO
FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO E ECONOMIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO**

MARCILEIDE MUNIZ CAVALCANTE

**ENGAJAMENTO NO TRABALHO, BEM-ESTAR NO
TRABALHO E CAPITAL PSICOLÓGICO: UM ESTUDO COM
PROFISSIONAIS DA ÁREA DE GESTÃO DE PESSOAS**

SÃO BERNARDO DO CAMPO

2013

MARCILEIDE MUNIZ CAVALCANTE

**ENGAJAMENTO NO TRABALHO, BEM-ESTAR NO
TRABALHO E CAPITAL PSICOLÓGICO: UM ESTUDO COM
PROFISSIONAIS DA ÁREA DE GESTÃO DE PESSOAS**

Dissertação apresentado ao Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Metodista de São Paulo como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Administração.

Orientação: Profa. Dra. Mirlene Maria Matias Siqueira.

SÃO BERNARDO DO CAMPO

2013

FICHA CATALOGRÁFICA

C314e Cavalcante, Marcileide Muniz
Engajamento no trabalho, bem-estar no trabalho e capital psicológico: um estudo com profissionais da área de gestão de pessoas / Marcileide Muniz Cavalcante. 2013.
59 p.

Dissertação (mestrado em Administração) --Faculdade de Administração e Economia da Universidade Metodista de São Paulo, São Bernardo do Campo, 2013.
Orientação : Mirlene Maria Matias Siqueira.

1. Trabalho 2. Satisfação (Trabalho) 3. Comprometimento organizacional 4. Bem-estar no trabalho 5. Capital psicológico 6. Gestão de pessoas I. Título.

CDD 658.3

MARCILEIDE MUNIZ CAVALCANTE

**ENGAJAMENTO NO TRABALHO, BEM-ESTAR NO
TRABALHO E CAPITAL PSICOLÓGICO: UM ESTUDO COM
PROFISSIONAIS DA ÁREA DE GESTÃO DE PESSOAS**

Área de concentração: Administração

Data da defesa: 29 de Janeiro de 2013.

Resultado:_____.

BANCA EXAMINADORA:

Prof.^a Dr.^a Mirlene Maria Matias Siqueira

Presidente da Banca

Universidade Metodista de São Paulo/UMESP

Prof.^o Dr.^o Wanderlei Lima de Paulo

Examinador Interno

Universidade Metodista de São Paulo/UMESP

Prof.^a Dr.^a Ivelise Fonseca da Cruz

Examinador Externo

Pontifícia Universidade Católica PUC/SP.

SÃO BERNARDO DO CAMPO/SP

2013

**Dedico esta dissertação a minha mãe que muito me ajudou e me apoiou
naquilo que precisei para a realização deste curso de mestrado.**

Mãe, eu te amo muito e sempre!

AGRADECIMENTO

Primeiramente a DEUS, razão de eu existir e continuar vivendo e lutando nesta vida enquanto Ele não volta.

A minha mãe, depois de Deus, matriarca de minha existência.

Aos meus filhos Flávia Cavalcante e Fabio Henrique, heranças que Deus me confiou e ao esposo Flávio Melo que me toleraram nos dias mais críticos deste curso, o meu muito obrigado. Fiz tudo sempre pensando em vocês. - Amo vocês.

À Prof^a. Dr^a Mirlene Maria Matias Siqueira, - minha orientadora, meu Deus, que pessoa incrível, não sei o que dizer, só sei que serei eternamente grata a ela pela paciência e pela tolerância, até as 'brincas' foram sempre bem-vindas.

Ao prof. Dr. Wanderley Lima de Paula, pessoa linda, inteligente e tranquila. O meu eterno agradecimento por estar conosco como representante interno.

À Prof^a Dr^a Ivelise Fonseca da Cruz – pela prontidão em aceitar compor a minha banca como convidada externa.

Aos meus amigos: Sueli de Paula, Suelen Sena, Vera Lúcia Frigo, Ana Lúcia da Rocha, Alberto dos Santos, Marcus Vinicius, Marcelo Salles, Marcia Rama e Claudia Fiorillo.

Aos amigos que agora já são mestres: Paula Agapito, Fabiana Martins e Antônio Roberto Costa, obrigada pelo apoio.

Aos demais professores, colegas de mestrado e funcionários do Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Metodista de São Paulo que, participaram de minha busca acadêmica.

Às demais pessoas que direta ou indiretamente me auxiliaram no desenvolvimento deste trabalho, principalmente aos respondentes do questionário, os meus sinceros agradecimentos.

A dissertação de mestrado sob o título “**Engajamento no Trabalho, Bem Estar no Trabalho e Capital Psicológico: Um Estudo com Profissionais da Área de Gestão de Pessoas**”, elaborada por Marcileide Muniz Cavalcante e aprovada em 29 de Janeiro de 2013, perante banca examinadora composta por Prof^a. Dr^a. Mirlene Maria Matias Siqueira (Presidente/UMESP), Prof^o. Dr^o. Wanderley Lima de Paulo (Titular/UMESP) e Prof^a. Dr^a. Ivelise Fonseca da Cruz (Titular/PUC/SP).

Prof^a. Dr^a. Mirlene Maria Matias Siqueira
Orientadora e Presidente da Banca Examinadora

Prof^o. Dr^o. Luciano Venelli Costa
Coordenador/a do Programa de Pós-Graduação

Programa: Pós-Graduação em Administração

Área de Concentração: Gestão de Organizações

Linha de Pesquisa: Gestão de Pessoas e Organizações

“Não vos sobreveio provação que não fosse humana; mas Deus é fiel e não permitirá que sejais provados além das vossas forças; pelo contrário, juntamente com a provação, vos proverá livramento, de sorte que a possais suportar”. I Cor. 10:13.

RESUMO

É crescente a busca pelo engajamento no trabalho por se tratar de um construto motivacional positivo, caracterizado por vigor, dedicação e absorção, sempre relacionado ao trabalho, implicando sentimento de realização que envolve estado cognitivo positivo e que é persistente no tempo. A busca em conhecer o que gera sentimentos positivos em trabalhadores no ambiente de trabalho é tema corrente em diversos estudos na área do comportamento organizacional. O construto de bem-estar no trabalho é constituído de três dimensões, a saber: satisfação no trabalho, envolvimento no trabalho e comprometimento organizacional afetivo associada aos afetos positivos dirigidos ao trabalho; e por sua vez o capital psicológico está relacionado com resultados de desempenho no trabalho, como otimismo, eficácia, esperança e resiliência. O presente estudo teve como objetivo analisar as relações entre engajamento no trabalho, bem-estar no trabalho e capital psicológico em profissionais da área de gestão de pessoas. Os participantes deste estudo foram 159 profissionais que atuam na área de gestão de pessoas em organizações diversas. A coleta de dados foi realizada por meio de um questionário eletrônico criado no ambiente *SurveyMonkey*. O questionário era autoaplicável contendo as seguintes medidas. A análise dos dados foi realizada por meio do SPSS 19.0, calculando-se estatísticas descritivas e índices de correlação. Foi realizada, *a priori*, uma análise exploratória dos dados para verificar a precisão de entrada de dados, *outliers* e respostas omissas. Os resultados revelaram a existência de correlações positivas e significativas entre engajamento no trabalho, capital psicológico e as dimensões de bem-estar no trabalho (satisfação no trabalho, envolvimento no trabalho e comprometimento organizacional afetivo). Conclui-se que o indivíduo que apresenta vigor e absorção tem também em níveis acentuados otimismo, resiliência, esperança e eficácia e as dimensões de bem estar: satisfação no trabalho, envolvimento no trabalho e comprometimento organizacional afetivo.

Palavras chaves: Engajamento no trabalho, bem estar no trabalho, capital psicológico, profissionais, gestão de pessoas.

ABSTRACT

It's growing engagement in the work because it is a positive motivational construct, characterized by vigor, dedication and absorption, always work-related, implying sense of accomplishment that involves cognitive state that is positive and persistent in the pursuit time. The know what generates positive feelings employees in the workplace is the current theme in several studies in the field of organizational behavior. The construct of well-being at work consists of three dimensions, namely: job satisfaction, job involvement and affective organizational commitment associated with positive emotions directed to work, and in turn the psychological capital is related to performance results in work, such as optimism, efficacy, hope and resilience. The present study aimed to analyze the relationship between engagement at work, well-being at work and psychological capital professionals in people management. The study participants were 159 professionals working in the area of people management in many organizations. Data collection was conducted through an electronic questionnaire created in Survey Monkey environment. The questionnaire was self-administered with the following measures. Data analysis was performed using the SPSS 19.0, calculating descriptive statistics and correlation coefficients. We performed a priori an exploratory data analysis to verify the accuracy of input data, outliers and omitted answers. The results revealed the existence of significant positive correlations between engagement at work, psychological capital and the dimensions of well-being at work (job satisfaction, job involvement and affective organizational commitment). We conclude that the individual who has vigor and absorption levels have also accented optimism, resilience, hope and effectiveness and the dimensions of well-being: job satisfaction, job involvement and affective organizational commitment.

Keywords: *Engagement at work and wellbeing at work, psychological capital, professional people management.*

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Modelo teórico de bem-estar no trabalho – (BET).

25

LISTA DE TABELAS

- Tabela 1** – Dados demográficos dos participantes (n=159). 38
- Tabela 2** – Índices de correlação (*r de Pearson*) entre capital psicológico e engajamento no trabalho, e as dimensões de bem-estar no trabalho e (n=159). 42

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Alguns estudos sobre engajamento no trabalho nacionais no período de 2008 a 2012.

20

Quadro 2 – Alguns estudos sobre engajamento no trabalho internacionais no período de 2008 a 2012.

22

Quadro 3 – Alguns estudos sobre bem-estar no trabalho no período de 2008 a 2012.

27

Quadro 4 – Alguns estudos sobre capital psicológico no período de 2008 a 2012.

33

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

BET - Bem-estar no trabalho

CAPES – Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior.

CEP - Comissão de Ética em Pesquisas

CO - Comportamento organizacional

COP - Comportamento organizacional positivo (POB - *positive organizational behavior*)

COA – Comprometimento organizacional afetivo

CP - Capital psicológico

ENANPAD – Encontro Anual da Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração

EGT – Engajamento no trabalho

ET – Envolvimento no trabalho

INEP- Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira

ISCTE -

IV CBPOT – IV Congresso Brasileiro de Psicologia do Trabalho

MEC – Ministério da Educação

POB - *Positive organizational behavior* (COB - comportamento organizacional positivo)

PP – Psicologia positiva

PPC – *Positive psychological capital*

PPGA – Programa de Pós-Graduação em Administração

PsyCap - Psychological capital – capital psicológico

PUC – Pontifícia Universidade Católica

PWB - *Employee psychological well-being* - bem-estar psicológico dos funcionários

QUALIS - Sistema de avaliação de periódicos mantido pela CAPES

RAE - Eletrônica - Revista de Administração de Empresas, publicada pela Fundação Getúlio Vargas de São Paulo

RAUSP – Revista de Administração da Universidade de São Paulo.

SINAES – Sistema Nacional da Educação Superior.

ST – Satisfação no trabalho

TCLE - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

UFU - Universidade Federal de Uberlândia

UMESP – Universidade Metodista de São Paulo

UNB – Universidade de Brasília

UNIL – Universidade de Lisboa

UTMAD – Universidade Trás-os-Montes de Alto Douro

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	16
1 REVISÃO TEÓRICA.....	18
1.1 Engajamento no trabalho	19
1.2 Bem-estar no trabalho.....	25
1.3 Capital psicológico	29
2 OBJETIVO	36
2.1 Objetivo Geral	36
2.2 Objetivos Específicos	36
3 MÉTODO	37
3.1 Participantes.....	37
3.2 Instrumento e procedimentos.....	38
3.3 Análise dos dados	40
4 RESULTADOS E DISCUSSÃO.....	41
4.1 Análises descritivas	41
4.2 Correlação.....	43
5 CONCLUSÃO	46
REFERÊNCIAS	48
ANEXOS	56
ANEXO A – INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS.....	56

INTRODUÇÃO

As estruturas organizacionais, anteriormente projetadas para o controle dos empregados, têm sido gradativamente redesenhadas em conjunto com gestores e colaboradores, assumindo maiores amplitudes em suas funções. A força de trabalho se tornou um foco estratégico, pois dela dependem as organizações para superar as metas estabelecidas. Sem a inovação e as melhorias constantes, cruciais na luta pela sobrevivência, estas sucumbem e não podem fazer isso sem contar com empregados competentes, satisfeitos, comprometidos e engajados.

Em se tratando de comportamento organizacional, é importante destacar os estudos recentes baseados na psicologia positiva, direcionadas pelas teorias de engajamento e bem estar no trabalho e capital psicológico. Para Bakker (2007), os empregados engajados têm altos níveis de energia e estão entusiasmados com seu trabalho. Além disso, muitas vezes, estão totalmente imersos em suas atividades, a ponto de não perceberem o tempo passar.

Outro campo de estudo é o de bem-estar, compreendendo a satisfação o envolvimento no trabalho e comprometimento organizacional afetivo (SIQUEIRA; PADOVAN, 2008). Verifica-se, portanto, que o termo engajamento trata-se de um construto motivacional positivo, caracterizado por vigor, dedicação e absorção, sempre relacionado ao trabalho, que implica sentimento de realização que envolve estado cognitivo positivo e que é persistente no tempo, apresentando natureza motivacional e social (SALANOVA, 2009; BAKKER *et al.*, 2007 e 2008; LLORENS *et al.*, 2007; SCHAUFELI e BAKKER, 2004; SCHAUFELI *et al.*, 2002;).

Segundo Luthans (2004), o conceito de capital psicológico está relacionado com resultados de desempenho no trabalho, como satisfação, comprometimento, perseverança e clima organizacional positivo. Também é um recurso pertencente às pessoas e esse capital é imaterial, isto é, intangível. Luthans e Youssef (2004) acreditam que o autoconhecimento é necessário para o desenvolvimento pessoal, principalmente quando o objetivo é ser um líder eficaz e eficiente, possuidor de uma vida agradável, valorizada, reconhecida e útil. Os autores afirmam ainda que é necessário ter ações diárias para exteriorizar as quatro características principais do

capital psicológico: autoeficácia, otimismo, esperança e resiliência, que compõem o capital psicológico.

Face ao exposto, quanto aos desafios organizacionais, à proposta deste estudo é a de investigar, junto a profissionais da área de gestão de pessoas, as relações existentes entre engajamento no trabalho, bem-estar no trabalho e capital psicológico. Tal estudo se torna relevante, visto serem raras as pesquisas que analisaram suas relações com amostras brasileiras.

Esta dissertação está organizada em duas seções: na primeira, será apresentada uma revisão da literatura, explanando-se a respeito das temáticas de pesquisa, quais sejam, engajamento no trabalho, bem-estar no trabalho e capital psicológico; encerrando-se com a apresentação dos objetivos gerais e específicos. Na segunda tratará do método de pesquisa, descrevendo-se os participantes, bem como o instrumento utilizado para a coleta dos dados e os procedimentos para a análise dos dados.

Os resultados obtidos e as discussões estarão descritos na sequência. Parece provável que os resultados a serem produzidos por este estudo possam auxiliar gestores de pessoas a promoverem bem estar no trabalho, engajamento no trabalho e, possivelmente, alertá-los para dar atenção ao desenvolvimento das quatro forças do capital psicológico.

Para encerrar este estudo serão apresentadas as conclusões, cujo eixo de argumentação os objetivos do estudo, as contribuições por ele trazidas, as suas limitações, uma agenda de pesquisa e, finalmente, sugestões de aplicabilidade dos resultados aferidos.

1 REVISÃO TEÓRICA

A revisão de literatura desta pesquisa apresentará três principais temas, que são: engajamento no trabalho, bem-estar no trabalho e capital psicológico. Primeiramente, realizou-se o levantamento dos trabalhos seminais sobre os assuntos abordados. Na sequência, desenvolveu-se uma pesquisa em fontes bibliográficas dos últimos anos de publicações, de 2008 a 2012, para avaliar o quanto os três construtos do objeto da pesquisa estão sendo estudadas. Este levantamento foi realizado em periódicos nacionais e internacionais e ainda em teses e dissertações nacionais. Cada seção desta revisão está separada em duas partes: a primeira apresenta o conceito e sua evolução histórica, a segunda apresenta as pesquisas recentes de cada tema.

Para organizar melhor as informações acerca deste estudo, o critério de escolha dos periódicos foi a avaliação *Qualis*, sendo esta as notas dos periódicos em que as publicações se encontram são A1, B1 e B2, fator este que garante o alto nível das pesquisas realizadas, desenvolvida pela CAPES (Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior). Esta associação serve para avaliar os veículos de divulgação da produção bibliográfica dos programas de pós-graduação *stricto sensu* credenciados pela instituição.

Foram ainda realizadas buscas nas bases de dados *PsycInfo* e *Medline*, *LILACS*, *Scielo* e *Web*, utilizando-se como expressões as palavras-chave *work engagement*; *well-being at work* e *psychological capital*, que caracterizam, respectivamente, engajamento no trabalho (EGT), bem-estar no trabalho (BET) e capital psicológico (CP). Foram encontrados mais de setenta artigos científicos publicados no exterior e no Brasil nos últimos cinco anos, 2008 a 2012, referentes aos temas desta pesquisa.

Nas seções a seguir, serão apresentadas a evolução histórica e as pesquisas recentes de cada um dos construtos estudados nesta dissertação, iniciando-se por engajamento no trabalho.

1.1 Engajamento no trabalho

A evolução contemporânea das formas de organização do trabalho, principalmente em se tratando da gestão de pessoas, repousa sobre princípios, sugerindo precisamente um esforço e agregando valor à organização em nome da produtividade, rentabilidade e da competitividade. Assim sendo, nos dias de hoje, ter uma força de trabalho engajada se tornou uma prioridade para os negócios.

Em relação aos estudos empíricos sobre engajamento no trabalho, há pouco mais de uma década surgiu o primeiro conceito acadêmico elaborado por Kahn (1990), em seu artigo intitulado *Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work*. Neste artigo, o autor também referenciou o conceito oposto, o *disengagement* (ausência de engajamento no trabalho).

O engajamento no trabalho é um construto que resulta de estudos sobre a síndrome de *burnout* (MASLACH; SCHAUFELI; LEITER, 2001). Os pesquisadores que a investigam se ativeram não só aos aspectos positivos do ser humano, mas também aos negativos (CARVALHO *et al.*, 2006; GONZÁLEZ-ROMÁ *et al.*, 2006; DURÁN *et al.*, 2005; MASLACH; SCHAUFELI; LEITER, 2001).

Entende-se como *burnout* algo extremamente relacionado às condições de trabalho, cuja resposta desencadeia um estado prolongado e crônico de estresse laboral, caracterizada por: esgotamento (exaustão emocional), desumanização (cinismo - despersonalização) e reduzida realização pessoal no trabalho (MASLACH, LEITER, 2008; MORENO-JIMÉNEZ, 2007; GIL-MONTE, 2005 e 2007; GONZÁLEZ-ROMÁ *et al.*, 2006; BENEVIDES-PEREIRA, 2002; MASLACH, SCHAUFELI, LEITER, 2001).

A síndrome de *burnout* e o engajamento no trabalho são, portanto, dois construtos opostos associados ao mundo profissional e, de forma geral, relacionam-se negativamente entre si (SALANOVA, SCHAUFELI, 2009; BAKKER *et al.*, 2008). Nesta tendência, autores como Bakker e Leiter (2010), Salanova e Schaufeli (2009), Bakker *et al.* (2007 e 2008), Maslach e Leiter (2008), Llorens *et al.* (2007), Carvalho *et al.* (2006), González-Romá *et al.* (2006), Schaufeli e Bakker (2003, 2004), Schaufeli *et al.* (2002), Salanova *et al.* (2000), Kahn (1990), entre outros, estudaram os processos negativos para a saúde no trabalho, mas também começaram a pesquisar os aspectos positivos, no caso o engajamento no trabalho.

Verifica-se, portanto, que o termo engajamento trata-se de um construto motivacional positivo, caracterizado por vigor, dedicação e absorção, sempre relacionado ao trabalho, que implica sentimento de realização que envolve estado cognitivo positivo e que é persistente no tempo, apresentando natureza motivacional e social (SALANOVA, 2009; BAKKER *et al.*, 2007 e 2008; LLORENS *et al.*, 2007; SCHAUFELI e BAKKER, 2004; SCHAUFELI *et al.*, 2002;). Desse modo, vigor e dedicação são considerados opostos diretos de exaustão e os dois principais sintomas do *burnout*. O vigor, contrariamente à exaustão, tem sido rotulado de "energia", enquanto a dedicação, diferentemente do cinismo, tem sido rotulada como "identificação" (GONZÁLEZ-ROMA, *et al.*, 2006). Assim, a força de trabalho caracteriza-se por um elevado nível de energia e identificação forte com o próprio trabalho, enquanto a *burnout* se caracteriza pelo contrário: o baixo nível de energia e nenhuma identificação com o próprio trabalho (DEMEROUTI e BAKKER, 2008).

Percebe-se que apesar de não haver um conjunto específico para o desenvolvimento do engajamento no trabalho, há alguns fatores, encontrados na literatura que se associam ao conceito, como por exemplo: apoio social; desempenho no trabalho; recursos pessoais (como autoeficácia e autoestima); capital psicológico positivo; crenças; tipo de enfrentamento utilizado; otimismo; recursos e demandas organizacionais; satisfação dos clientes; e resiliência (BAKKER, LEITER, 2010; SALANOVA, SCHAUFELI, 2009; MASLACH; LEITER, 2008; BAKKER *et al.*, 2008; BAKKER *et al.*, 2007; CARVALHO *et al.*, 2006).

Bakker (2008) cita quatro razões pelas quais os trabalhadores engajados desenvolvem melhor seu desempenho: 1- experimentação de emoções positivas, como felicidade, alegria e entusiasmo; 2- melhor saúde psicológica e física; 3- criação do envolvimento no emprego e os recursos pessoais (por exemplo, o apoio de outros); 4- compartilhamento do engajamento com os outros.

Portanto, o que se pode afirmar é que a promoção do engajamento no trabalho modula os efeitos diretos dos recursos organizacionais sobre o desempenho, o bem-estar e a qualidade de vida em geral (LLORENS *et al.*, 2007), beneficiando não somente os indivíduos, mas também, as organizações, o que gera uma vantagem competitiva para elas (LEITER, 2010; BAKKER e SALANOVA; SCHAUFELI, 2009; BAKKER *et al.*, 2008). Trata-se de um estado positivo que possibilita e facilita o uso dos recursos, que está intimamente ligado ao

desenvolvimento da organização, estimulando os resultados organizacionais positivos e, assim, reduzindo os resultados negativos (SALANOVA; SCHAUFELI, 2009).

No Brasil, poucos autores pesquisaram o engajamento no trabalho no cenário organizacional. Os que realizaram pesquisas fizeram-na em conjunto com os temas de direitos sociais, como ciências ambientais, ecologia, comunicação, trabalhos comunitários e sociedade e, em vários aspectos, com a própria política social (MOTA, 2008; BEHRING; BOSCHETTI, 2006; OLIVEIRA, 1998; TELLES, 1999).

No Quadro 1, apresentam-se alguns estudos que analisam o engajamento no trabalho no campo da psicologia positiva, da saúde mental e coletiva, da educação e do *burnout*, conforme se vê a seguir:

Quadro 1 - Alguns estudos sobre engajamento no trabalho nacionais no período de 2008 a 2012

AUTORES E ANO	TÍTULO	UNIVERSIDADE
Tamayo; Alencar, 2007	<i>Burnout</i> e engajamento no trabalho: validação de medidas.	PUCRS
Martinelli, 2011	O engajamento no trabalho em <i>call centers</i> : uma análise baseada na teoria dos eventos afetivos.	UMESP
Machado; Martins e Amorin. 2012	Engajamento no trabalho entre profissionais da educação.	PUCPR

Fonte: pesquisa elaborada pela autora

Dos artigos relacionados no processo de busca sobre estudos referentes ao engajamento no trabalho, não foram encontrados muitos em quantidade de levantamento realizado entre os periódicos nacionais inseridos nas bases de dados CAPES *Scielo e Web*, para identificar as publicações realizadas disponíveis sobre engajamento no trabalho. Para estudos em português, com o termo engajamento no trabalho foram encontradas nove pesquisas nas bases de dados mencionadas, dentre as quais algumas abordavam outros tipos de engajamento, como: engajamento público, engajamento político, engajamento familiar, entre outros que não se referiam ao construto engajamento no trabalho, que é o nosso foco.

Na pesquisa de Tamayo e Alencar (2007), os objetivos foram: a) investigar a estrutura fatorial da Escala de Caracterização do *Burnout* (ECB) e da Escala de Engajamento no Trabalho e b) verificarem as correlações entre as dimensões do *burnout* e o engajamento no trabalho. A pesquisa foi realizada junto a uma amostra de 216 trabalhadores de ambos os sexos; 86 homens e 130 mulheres. A idade média dos respondentes foi 38,26 anos (DP = 7,84). Nos resultados não foi confirmada a estrutura multidimensional da Escala de Engajamento no Trabalho evidenciada em outras pesquisas. O estudo confirmou a relação antagônica entre o *burnout* e o engajamento no trabalho proposta na literatura.

Os três objetivos do trabalho de Martinelli (2011), foram: 1) identificar eventos específicos no trabalho em *call center*; 2) identificar se existem reações afetivas positivas específicas que são preponderantes para o engajamento profissional do funcionário de *call center*; e 3) identificar se existem reações afetivas negativas que são preponderantes para o não engajamento profissional do funcionário de *call center*. A pesquisa foi elaborada com abordagem quantitativa. Os resultados obtidos revelaram que nem todos os eventos no trabalho e suas consequentes emoções têm relação direta com o engajamento ou com o não engajamento. A análise permitiu concluir que os componentes afetivos relacionados aos eventos cotidianos do ambiente de trabalho são importantes preceptores do comprometimento no trabalho e da atitude colaborativa, espontânea, vigorosa e dedicada dos funcionários, que levam ao engajamento profissional.

Nos estudos de Machado, Martins e Amorim (2012), sobre engajamento no trabalho entre profissionais da educação, tiveram como objetivo avaliar os índices de engajamento no trabalho em profissionais da educação, utilizando o instrumento *Utrecht Work Engagement Scale de Schaufeli e Bakker* (2002). A amostra possuía 63 indivíduos e, de uma forma geral, obteve como resultado o predomínio de altos índices gerais do conceito, no que se refere à dimensão vigor, dedicação e absorção, evidenciando que praticamente metade da amostra apresentava características comuns a profissional com elevado índice de engajamento no trabalho.

Nas buscas internacionais, houve mais pesquisas comparado ao Brasil, sobre *work at engagement*, em levantamento realizado entre os periódicos internacionais inseridos na base de dados CAPES, *PsycInfo*, *Scielo* e *Web, APA*, em busca

efetuada no período de janeiro de 2010 a outubro de 2012, como se verifica no Quadro 2:

Quadro 2 - Alguns estudos sobre engajamento no trabalho internacionais no período de 2008 a 2012

AUTORES E ANO	TÍTULO	FONTE
Hakanen <i>et al.</i> , 2008	Those involved in a positive way at work: from job resources to work engagement at work and personal initiative and innovation capacity in the work unit.	Journal of Vocational Behavior
Llorens <i>et al.</i> , 2009	Involved too? A conservation of resources view of the relationship between work engagement and work interference with family.	Journal of Applied Psychology
Bakker e Leiter, 2010	A meta-analysis of job involvement: Relationships with burnout, demands, resources and consequences.	Journal of Vocational Behavior
Nahrgang <i>et al.</i> , 2011	Workplace Safety: A meta-analytic investigation of the relationship between job demands, job resources, burnout, engagement in work and safety results.	Journal of Applied Psychology
Mojza <i>et al.</i> , 2012.	Staying engaged during the week: the effect of work activities on participation in the next day.	Journal of Occupational Health Psychology

Fonte: pesquisa elaborada pela autora

Pode-se citar o trabalho de Hakanen *et al* (2008), o qual teve como objetivo investigar o poder e a energia relacionados ao engajamento, raramente testados em pesquisas, verificando-se o processo cumulativo e recíproco: 1) a personalidade e o engajamento no trabalho têm um impacto positivo sobre a unidade de trabalho da inovação; e 2) a capacidade de conduzir a inovação conduz aos recursos no trabalho, o que tem um impacto positivo sobre o engajamento no trabalho. Os resultados confirmaram as hipóteses principais: positivas e recíprocas, pois foram encontradas associações entre os recursos e engajamento no trabalho. Além disso, a iniciativa pessoal teve um impacto positivo sobre a unidade de capacidade de inovação ao longo do tempo.

Na pesquisa de Llorens *et al.*, (2009), o estudo ocorreu entre 110 estudantes universitários. Mais especificamente, dois objetivos foram abordados: mediar a relação entre recursos e tarefas e o engajamento no trabalho e verificar se o aumento do engajamento faz com que as tarefas obtinham mais eficácia. Os resultados mostraram a eficácia em desempenhar o papel na mediação entre recursos e tarefas e o engajamento no trabalho, aumenta o desempenho das tarefas ao longo do tempo. Estes resultados sugerem um ganho positivo em que as crenças de eficácia desempenham sob as tarefas.

Bakker e Leiter (2010) tiveram como objetivo fornecer uma análise das correlações do engajamento no trabalho. Nos resultados, os autores encontraram, com algumas exceções, construções de engajamento no trabalho associadas com resultados positivos no trabalho, incluindo uma relação mais forte entre dedicação e compromisso, bem como engajamento no trabalho sem intenção de rotatividade.

Na pesquisa de Nahrgang *et al.*, (2011), foi desenvolvida uma análise para testar a relação entre as exigências do trabalho e resultados de *burnout*, engajamento e segurança no local de trabalho. Em uma análise de 203 amostras independentes, encontraram apoio para um processo motivacional, como mecanismos por meio dos quais as demandas de trabalho e recursos estão relacionadas aos resultados de segurança. Nos resultados, descobriram que o *burnout* foi negativamente relacionado ao trabalho com segurança, mas que os funcionários motivados e engajados no trabalho foram positivamente relacionados ao trabalho com mais segurança.

A pesquisa de Mojza *et al.*, (2012), por sua vez, tratou de examinar as relações intrapessoais e o engajamento no trabalho, realizado com 122 participantes recrutados por organizações em uma variedade de indústrias (serviços, produção, administração, serviços bancários, seguro) por telefone. Os resultados sugeriram uma ação que se traduz em engajamento no trabalho do colaborador e a ligação com o trabalho, por sua vez, impede a perda de desempenho ao longo do dia, principalmente quando as restrições situacionais são baixas.

Diante exposto dos estudos acima, pode-se afirmar que o engajamento no trabalho é um preditor direto de envolvimento no trabalho, pois tais resultados permite-nos verificar que trabalhadores engajados no trabalho tendem a obter mais

vigor e dedicação, tanto social como organizacional e, por conseguinte, tendem ainda a apresentar satisfação no trabalho.

Apresentado o construto EGT, seu histórico e as pesquisas recentes, a seguir será apresentado outro construto: o bem-estar no trabalho.

1.2 Bem-estar no trabalho

Tem-se constatado que líderes eficazes manifestam interesse crescente pelo bem-estar no trabalho de seus colaboradores, uma vez que tem se confirmado que o bem-estar afeta positivamente o desempenho no trabalho (HARTER et al., 2003).

O construto de bem-estar no trabalho foi desenvolvido por Siqueira; Padovan (2004) e é constituído por três dimensões, que serão analisadas nesta pesquisa: satisfação no trabalho, envolvimento no trabalho e comprometimento organizacional afetivo. Enquanto a satisfação no trabalho captura a orientação afetiva dos colaboradores em relação a um trabalho específico; o comprometimento organizacional afetivo faz uma avaliação mais ampla da extensão em que o colaborador se identifica e procura se envolver na organização (ROTHBARD; PHILLIPS; DUMAS; 2005).

Esse modelo pode ser mais bem compreendido pela Figura 1, que já foi objeto de interesse de estudos de vários pesquisadores no Brasil:

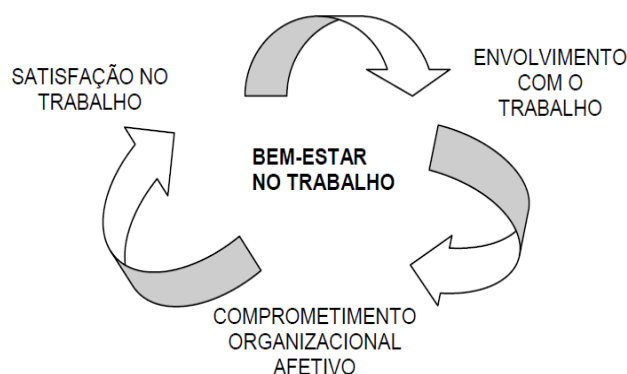


Figura 1 - Modelo Teórico de Bem-Estar no Trabalho – BET

Fonte: (SIQUEIRA, 2009, p. 250).

Ainda para Siqueira, Gomide (2004), estas três dimensões podem representar tanto os vínculos positivos com o trabalho quanto com a organização, representado por comprometimento organizacional afetivo. A dimensão denominada satisfação no trabalho pode ser definida como grau de contentamento com os relacionamentos no trabalho, com chefias e colegas, com o trabalho realizado e com o sistema de recompensas, envolvendo salários e promoções. O envolvimento com o trabalho é o nível de identificação com o trabalho realizado, e o comprometimento organizacional afetivo são os sentimentos positivos e negativos que o empregado poderia ter em relação à organização empregadora (SIQUEIRA, 2008).

Para Siqueira e Padovam (2007), a satisfação no trabalho tem sido objeto de muitos estudos no decorrer das últimas décadas, no entanto ainda existem lacunas a serem respondidas, principalmente a respeito de quais seriam os fatores que predispõem a satisfação pelos indivíduos em relação ao seu trabalho. A busca em conhecer o que gera sentimentos positivos em trabalhadores no ambiente de trabalho é tema corrente em diversos estudos na área do comportamento organizacional.

Lodahl e Kejner (1965), na década de 60, definiram envolvimento com o trabalho como o grau em que o desempenho do trabalho afeta a autoestima do trabalhador. Siqueira e Padovam (2008) entendem que este envolvimento com o trabalho proposto por Lodahl e Kejner (1965) pode ser compreendido mais recentemente como um estado de fluxo (Csikszentmihalyi, 1999), que ocorre nos momentos em que o que sentimos, desejamos e pensamos, ou seja, harmonizam. “Tais momentos costumam ocorrer quando alguém encara metas que exigem respostas apropriadas”. (CSIKSZENTMIHALYI, 1999 p. 36).

No contexto das organizações modernas, existe sempre a procura por colaboradores que apresentem maior comprometimento no trabalho. Busca-se, então, atender esta crescente demanda das organizações. Nas últimas décadas, têm sido realizados inúmeros estudos para compreender os níveis de comprometimento dos colaboradores dentro das organizações. O comprometimento organizacional é entendido por Mowday, Steers e Porter (1979) como uma identificação do colaborador com a organização e com seus objetivos. Esses autores desenvolveram o primeiro instrumento de medida de comprometimento

organizacional, - *Organizational Commitment Questionnaire* (OCQ). Tal instrumento foi validado para a realidade brasileira por Borges-Andrade, Afanasief e Silva (1989).

No entanto, Meyer e Allen (1991) foram os que melhor descreveram um modelo de comprometimento organizacional, apresentando três vertentes para o comprometimento, sendo elas: a afetiva, a calculativa e a normativa. O componente afetivo relaciona-se ao grau em que o trabalhador se sente emocionalmente ligado, identificado e envolvido com a organização, levando-o a permanecer na organização por vontade própria. O componente calculativo refere-se ao grau em que o colaborador se mantém ligado à organização devido ao reconhecimento dos custos associados a sua saída, relacionado ao sentimento de elevado sacrifício pessoal para buscar uma nova colocação no mercado de trabalho. Já o componente denominado normativo, se refere ao grau em que o colaborador apresenta sentimento de obrigação de permanecer na organização, constituindo-se componente cognitivo de comprometimento organizacional (MEYER; ALLEN, 1991).

No Brasil, Ferreira *et al.*, (2007) afirmam que o bem-estar no trabalho é um construto superordenado que contém uma dimensão cognitiva, avaliada pela satisfação e uma dimensão afetiva, associada aos sentimentos positivos e negativos dirigidos ao trabalho. Por outro lado, Souto e Rego (2007) analisam somente os afetos; portanto, o construto reflete a frequência de experiências com afetos positivos e a escassez com experiências dos negativos.

Ainda no Brasil, Siqueira e Padovam (2008) consideram que o bem-estar no trabalho é formado por vínculos afetivos positivos com o trabalho (satisfação e envolvimento) e com a organização (comprometimento organizacional afetivo). A autora que investiga essa variável é Paschoal (2008), e a conceitua como a “prevalência de emoções positivas no trabalho e a percepção do indivíduo de que, no seu trabalho, expressa e desenvolve seus potenciais e avança no alcance de suas metas de vida” (p. 23). Dessa maneira, ela inclui tanto aspectos afetivos, avaliados pelas emoções e humores, quanto cognitivos, representados pela realização.

A seguir serão apresentados estudos que analisam o engajamento no trabalho, conforme vê-se no Quadro 3:

Quadro 3 – Alguns estudos sobre bem-estar no trabalho no período de 2008 a 2012

AUTOR / ANO	TÍTULO	UNIVERSIDADE
Macedo, 2008	Como o clima psicológico e o bem-estar afetivo no trabalho explicam as intenções de abandono das organizações.	ISCTE
Pereira, 2009	Relações de suporte e bem-estar no trabalho em pessoas com deficiência.	UMESP
Dessen; Paz, 2010	Bem-estar pessoal nas organizações: o impacto de configurações de poder e características de personalidade.	UnB
Schlickmann, 2011	Bem-estar no trabalho no setor bancário em Porto Velho - RO.	UnB
Sousa; Coleta, 2012	Bem-estar no trabalho de psicólogos em serviços de saúde pública.	UFU/MG

Fonte: pesquisa elaborada pela autora

No estudo de Macedo (2008) foi inquirida uma amostra de 144 indivíduos, trabalhadores de seis empresas do setor de agro alimentar. Os principais resultados da investigação são os seguintes: 1- as percepções do clima organizacional explicam 39% da variância do bem-estar afetivo no trabalho; 2- a dimensão do clima organizacional com maior poder preditivo do bem-estar afetivo no trabalho é o espírito de camaradagem; 3- as percepções do clima organizacional explicam 40% da variância do prazer, 37% da variância do entusiasmo, 30% do conforto, 29% da serenidade e 5% do vigor; 4- as dimensões do bem-estar afetivo com maior poder preditivo das intenções de abandono são o entusiasmo, o vigor e a serenidade.

Na pesquisa de Pereira (2009) participaram 44 trabalhadores com algum tipo de deficiência. Os resultados apontam que a satisfação no trabalho não apresentou discrepâncias de estudos realizados com trabalhadores sem deficiências. Também foi possível observar que as pessoas com deficiência declararam ter orgulho da empresa em que trabalham, além de estarem contentes, entusiasmadas, interessadas e animadas com a organização empregadora. Demais resultados apontam que esses trabalhadores tendem a aumentar o seu vínculo com o trabalho,

vivenciando mais satisfação à medida que também aumentam os suportes ofertados pela organização.

Os estudos de Dessen e Paz (2010) tiveram como objetivo identificar o impacto das configurações de poder organizacional e das características de personalidade. A amostra possui 319 trabalhadores e suas respostas foram analisadas por meio de regressões. Os resultados apontaram uma relação positivo entre as configurações sistema autonomia ao trabalhar e bem-estar.

Schlickmann (2011) teve como objetivo analisar o nível de bem-estar no trabalho na percepção dos colaboradores do setor bancário. O autor utilizou dados primários coletados, que a partir das respostas dos questionários aplicados, indicou como resultado que os colaboradores apresentam bons níveis de realização no trabalho e afetos positivos, fatores que obtiveram conceitos maiores.

Sousa e Coleta (2012) tiveram como principal objetivo identificar as percepções de psicólogos que trabalham em serviços públicos de saúde sobre os fatores que contribuem e os que prejudicam seu bem-estar no trabalho. Participaram 66 psicólogos de duas secretarias de saúde municipais do triângulo mineiro, Minas Gerais, e de quatro setores de saúde pública da Universidade Federal de Uberlândia. As respostas sobre os fatores que promovem o bem-estar foram agrupadas em dez categorias, entre elas qualidade no relacionamento com a equipe e a satisfação e realização no trabalho. As respostas sobre os fatores que prejudicam o bem-estar no trabalho foram igualmente reunidas em dez categorias, sendo as mais citadas: problemas de gestão/organização e problemas com a equipe. Os resultados sugerem possibilidades de intervenções para melhorar o bem-estar no trabalho desses profissionais.

Na sequência, depois de concluída o construto de BET, será apresentado o último construto deste estudo, o capital psicológico.

1.3 Capital psicológico

Capital psicológico é um conceito elaborado por Luthans (2004), do Instituto de Liderança da Universidade de Nebraska. Ele publicou estudos acerca do comportamento dos indivíduos nas organizações, de acordo com a psicologia

positiva, em que inicia a investigação de algumas características nos indivíduos. Tais pesquisas foram aprofundadas e em 2004, Luthans, Luthans e Luthans com olhares direcionados para a psicologia positiva propuseram a noção de capital psicológico como um estado mental positivo que responderia a questão “quem é você?”.

Em uma visão simplista, Avey *et al.*, (2011) diferenciam capital psicológico de capital humano ("o que você sabe"), do capital social ("quem sabe") e do capital e financeiro ("o que você tem"). Os autores definiram capital psicológico como “quem somos” e “o que podemos nos tornar em termos de desenvolvimento positivo”, ou melhor, há evidências empíricas de validade convergente entre cada variável das quatro dimensões do capital psicológico (eficácia, otimismo, esperança e resiliência). Assim, o capital psicológico foi definido como o estado positivo que se caracteriza por:

1) tem confiança (autoeficácia) para assumir e colocar o esforço necessário para ter sucesso em tarefas desafiadoras;

2) faz uma atribuição positiva (otimismo) sobre ter sucesso agora e no futuro;

3) em direção a objetivos, ser perseverante e, quando necessário, redirecionar caminhos para objetivos (esperança), a fim de ter sucesso; e

4) quando confrontado com problemas e adversidade, ter “resiliência para alcançar o sucesso” (LUTHANS, YOUSSEF, AVOLIO 2007 p. 3 *apud* AVEY *et al.*, 2011 p. 128).

Para os autores, este estado positivo é constituído pelas quatro capacidades psicológicas (eficácia, esperança, otimismo e resiliência). Entretanto, Luthans e Youssef (2004) acreditam que o autoconhecimento é necessário para o desenvolvimento das pessoas, principalmente quando o objetivo é ser um líder eficaz e eficiente, detentor de uma vida considerada positiva, sendo valorizado, reconhecido, útil e amado. Para tanto, todos os momentos são importantes para desenvolver o capital psicológico dos colaboradores e das pessoas, segundo Luthans e Youssef (2004), pois é necessário ter ações diárias para exteriorizar as quatro características principais que compõem o capital psicológico.

Segundo Luthans (2004), o conceito de capital psicológico está relacionado com resultados de desempenho no trabalho, como satisfação, comprometimento,

perseverança e clima organizacional positivo. Diante desse mesmo raciocínio, pesquisas que refletem a felicidade, contentamento, esperança no futuro, satisfação e bem-estar social foram realizadas, tendo como conclusão aspectos relacionados às organizações, como clima organizacional positivo e outros (SELIGMAN E CSIKSZENTMIHALYI, 2000). Luthans (2004) afirma também que as pessoas que possuem essas características afloradas têm maior propensão a enfrentar situações difíceis e delicadas, o que ele denomina como eficácia, pois tais indivíduos têm a facilidade de encontrar soluções para os seus problemas devido a seu otimismo, esperança e perseverança. As pessoas que detêm essas características acreditam que os desafios são determinantes para a alma e, assim, demonstram ser resilientes.

A abordagem organizacional sobre gestão e comportamento organizacional positivo pesquisa duas interpretações: primeira - a de reforçar as forças e as quatro dimensões do capital psicológico (autoeficácia ou autoconfiança; otimismo; esperança; e resiliência) das pessoas nas organizações; segunda - a de canalizar essas forças e capacidades para o benefício das organizações e para a saúde física e psicológica dos indivíduos (LUTHANS, 2002a, 2002b). Cada um desses quatro estados positivos tem sido explorado de alguma forma dentro da literatura organizacional (HAMEL; VALIKANGAS, 2003; PETERSON; LUTHANS, 2003; SCHEPMAN; RICHMOND, 2003) e com relevância para os estudos e práticas organizacionais.

A primeira dimensão do capital psicológico a ser estudada é a eficácia, característica em que o indivíduo se mostra corajoso para enfrentar qualquer situação ou desafios, esperados ou não, e em que tais situações sempre convergem a resultados positivos, que abrangem conhecimento, aprendizado e situações favoráveis. Sendo assim, essas pessoas terão sempre esperança no futuro, são otimistas mesmo em situações difíceis ou resultados negativos, buscam caminhos alternativos, são sempre insistentes e acabam saindo até mais fortes de determinadas situações, pois são resilientes (LUTHANS, LUTHANS e LUTHANS, 2004).

A segunda dimensão é a esperança, outra característica central do capital psicológico positivo. De acordo com Luthans (2004), essa particularidade fornece disposição resoluta e otimista, pautada de coragem perante a vida. A esperança

possibilitará a motivação e disposição nos momentos significativos das atividades produtivas organizacionais, possibilitando que as tarefas tenham significados mais amplos e estruturais, o que afeta o correto funcionamento fisiológico e psicossomático dos trabalhadores, como, por exemplo, a falta de atenção dos trabalhadores (MARTINEZ, 2007). A esperança, além de conter várias características positivas, como motivação, pauta-se na questão de ter um objetivo para se automotivar, pois, conforme Snyder, Shorey, Cheavers, Pulverss, Adams III, e Wiklund (2002), é necessário ter diretrizes para alcançar os objetivos, bem como munir-se de coragem para enfrentar as adversidades que farão parte do processo de desenvolvimento e crescimento pessoal, profissional e social.

A terceira dimensão do capital psicológico é o otimismo, que foi estudado por vários autores, com destaque para Carver e Scheir (1986), os quais apresentaram uma teoria sobre o otimismo que procurou investigar e comprovar que as pessoas que possuem esta característica têm uma conduta sempre positiva, ou seja, para o indivíduo detentor de otimismo, as coisas sempre estão em direção para o bem. Para essas pessoas, o presente é uma dádiva e o futuro também. O otimismo tem uma relação direta com a esperança, pois ambos possuem objetivos e procuram fazer planejamento para a conquista, conforme afirmam os autores Cunha e Lopes (2007). O otimista, portanto, está preparado para mudanças e as encara sob um aspecto positivo e esperançoso, visto que as mudanças fazem parte da inovação das organizações, e para tanto existe a necessidade de compreensão e adaptação, em que se abre espaço para a aprendizagem (BORGES e JUNIOR, 2007).

A quarta e última dimensão do capital psicológico é a resiliência, um termo relativamente novo, que, segundo Yunes (2003 p, 75), no Brasil tem acesso restrito a um pequeno número de acadêmicos. O termo resiliência se originou da física, quando verificado que um metal era resiliente a mudanças de estado. De acordo com pesquisas realizadas, autores, como Yunes (2003) e Luthans, Luthans e Luthans (2004) notaram que existem pessoas que possuem essa característica, mostrando serem fortes quando em contato com situações adversas da vida. As tensões, o cumprimento de prazos, os desafios cotidianos com resultados inesperados provocam certas emoções que dificultam a rotina das atividades, porém as pessoas resilientes conseguem se sobressair e avançam no seu caminho, realizando as suas tarefas com eficiência e eficácia (LUTHANS, LUTHANS E

LUTHANS, 2004). O conceito de resiliência proposto por Luthans, Luthans, Luthans (2004) dentro do capital psicológico é semelhante ao mencionado por Yunes (2003 p. 76), visto que a capacidade de ultrapassar as adversidades é um dos quesitos pertencentes à invulnerabilidade; porém existe um campo a ser percorrido através de pesquisa e investigação neste segmento no Brasil.

As quatro dimensões (autoconfiança ou autoeficácia; esperança; otimismo; e resiliência) foram especificadas cientificamente com base em estudos empíricos de Luthans e seus colaboradores em pesquisas isoladas nas organizações e, depois, reunidas em uma forma integral na proposição do conceito de capital psicológico positivo. E, por respeitarem estes critérios, estas capacidades psicológicas podem ser alvo de avaliação, utilizando-se medidas com boas qualidades métricas, especialmente em termos de validade, o que assegura um elevado poder preditivo em relação ao desempenho eficaz dos indivíduos nas organizações (LUTHANS; YOUSSEF; AVOLIO, 2007).

O capital psicológico é um tema muito bem investigado no cenário internacional. Entre 2008 e 2012 foram encontradas cinco pesquisas publicadas em periódicos que estudaram o tema (ver Quadro 4):

Quadro 4 - Alguns estudos sobre capital psicológico no período de 2008 a 2012

AUTOR / ANO	TÍTULO	UNIVERSIDADE
Machado, 2008	Capital psicológico positivo e criatividade dos colaboradores: um estudo exploratório em organizações de IEDT.	Universidade de Lisboa - Aveiro
Sousa, 2009	A liderança autêntica e a criatividade dos colaboradores através do capital psicológico positivo.	Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro -
Reis, 2010	A introdução da ginástica laboral como medida de gestão estratégica no aumento do capital psicológico positivo e satisfação profissional.	UTMAD
Zapata, 2011	Relação entre o capital psicológico e o comportamento de compartilhar conhecimentos no contexto da aprendizagem organizacional.	Universidade Católica de Colômbia
Jesus, 2012	Capital psicológico e sua avaliação com o PCQ-12.	Universidade de Lisboa - Algarves

Fonte: pesquisa elaborada pela autora

Ao realizar a pesquisa, no período de janeiro de 2010 a agosto de 2012, em levantamento feito entre os periódicos nacionais inseridos nas bases de dados CAPES, *Scielo* e *Web*, para identificar as publicações disponíveis sobre capital psicológico, foram encontrados apenas cinco estudos sobre o termo capital psicológico nas bases de dados mencionadas, conforme quadro acima, os quais são descritos a seguir:

A pesquisa de Machado (2008) teve como objetivo analisar o valor acrescentado que o capital psicológico positivo pode ter para a criatividade dos recursos humanos. Por meio de uma amostra de 124 membros organizacionais, o autor procurou testar em que medida as quatro dimensões do capital psicológico positivo (autoeficácia, esperança, otimismo e resiliência) explicam três dimensões de criatividade (ideias novas, ideias úteis e “campeões de ideias”). Os resultados sugeriram que o capital psicológico positivo explica 6% das ideias novas, 4% das ideias úteis e 17% dos “campeões de ideias”. Os resultados encontrados podem, assim, contribuir para uma melhor compreensão e gestão da criatividade dos recursos humanos nas organizações.

Na dissertação de Sousa (2009) a amostra foi composta por 595 colaboradores e 203 líderes de 107 lojas de 37 empresas comerciais de grande distribuição. Os líderes pronunciaram-se sobre a criatividade de três dos seus colaboradores, e os colaboradores descreveram o seu capital psicológico positivo, bem como a liderança autêntica dos seus supervisores. O estudo validou empiricamente os argumentos teóricos, que sugerem que a liderança autêntica se relaciona com o capital psicológico positivo, e os resultados trazem a prova de que ambos podem fomentar a criatividade dos subordinados, um recurso crucial para ajudar as organizações a enfrentar os desafios competitivos, tirar partido das oportunidades que surgem e melhorar a eficiência organizacional.

O trabalho de Reis (2010) teve como objetivo verificar a influência da ginástica laboral no capital psicológico positivo e a satisfação dos profissionais do ACES. Foram selecionados dois grupos de 92 profissionais e implementou-se durante 4 meses o programa de ginástica laboral, realizado duas vezes por semana, com duração de 30 minutos, tendo sido realizadas durante este período mais duas avaliações do capital psicológico e satisfação laboral. Verificou-se nos resultados

que a implementação do programa de ginástica laboral no grupo experimental permitiu obter incrementos significativos nas 04 dimensões da escala do capital psicológico e nas seis dimensões da satisfação profissional.

Zapata (2011) em sua pesquisa teve como objetivo projetar um modelo de equações estruturais para identificar as relações entre o capital psicológico e o comportamento em compartilhar conhecimentos, em uma amostra estratificada por variável sócia demográficas de 137 empregados profissionais. Os resultados confirmaram as sete hipóteses propostas e mostraram correlações positivas significativas entre o capital psicológico, os seus quatros componentes e o comportamento em compartilhar conhecimentos. Além disso, descobriram que a construção do capital psicológico tem maior potencial para explicar o comportamento em compartilhar conhecimentos que os seus quatro componentes separados.

Jesus (2012) em sua pesquisa usou a avaliação pcq-12, que é um Questionário *PsyCap* formulado para investigar esta variável integrando as quatro dimensões: (a) autoeficácia; (b) otimismo; (c) esperança; e (d) resiliência. A investigação constituiu o primeiro estudo de adaptação do pcq-12, sendo ainda estudada a confiabilidade deste instrumento e comparados os resultados obtidos com os de estudos realizados noutros países. Com uma amostra de 165 profissionais do domínio da saúde, foi avaliada a estrutura fatorial deste instrumento e os resultados positivos sugerem a identidade das quatro dimensões que integram o instrumento.

As análises das pesquisas acima confirmam o capital psicológico como preditor direto dos resultados de desempenho no trabalho e um diferencial fundamental para a vantagem competitiva das organizações. Estes resultados permitiram concluir que trabalhadores com um capital psicológico elevado tendem a ter reforço, inovação e criatividade para enfrentar os desafios, principalmente no contexto organizacional.

Com esta seção, dá-se por concluída a fundamentação teórica sobre os temas deste estudo, e na sequencia, apresentam-se os objetivos formulados para serem alcançados.

2 OBJETIVO

2.1 Objetivo Geral

Analisar as relações entre engajamento no trabalho, bem-estar no trabalho e capital psicológico em profissionais da área de gestão de pessoas.

2.2 Objetivos Específicos

- Apresentar, interpretar e discutir os escores médios de engajamento no trabalho;
- Apresentar, interpretar e discutir os escores médios das dimensões de bem-estar no trabalho;
- Apresentar, interpretar e discutir os escores médios de capital psicológico;
- Apresentar, interpretar e discutir os índices de correlações entre engajamento no trabalho, bem-estar no trabalho e capital psicológico.

3 MÉTODO

Os elementos que constituem esta seção são os seguintes: os participantes, os instrumentos utilizados e procedimentos e análises de dados.

3.1 Participantes

A escolha dos 159 profissionais de recursos humanos que participaram do estudo foi feita por conveniência. Por se tratar de um estudo transversal e quantitativo correlacional, a confiabilidade do r calculado é sensível ao número de integrantes do estudo. Portanto, com uma $n = 159$ e podendo ocorrer correlações significativas favorecidas pelo tamanho da amostra, cuidados especiais serão aplicados na interpretação dos índices de correlação (Pallant, 2007).

Os dados contidos na Tabela 1 revelam que a maioria (58,5%) dos participantes era do sexo masculino, com idade média de 34,57 (DP=11,88) anos, sendo a maioria casado (52,8%). A escolaridade mais concentrada ocorreu no nível superior incompleto (46,5%), sendo que novamente a maioria não ocupava cargo de chefia (64,8%), com tempo de serviço na empresa variando de 1 a 32 anos e média de 6,16 (DP=6,24) anos, conforme observa-se na Tabela 1:

Tabela 1 - Dados demográficos dos participantes (n=159)

Variáveis	Níveis	F	%	Média	Desvio Padrão
1. Sexo	Masculino	66	58,5		
	Feminino	93	41,5		
2. Idade (média em anos)				34,57	11,88
3. Estado Civil	Solteiro	57	35,8		
	Casado	84	52,8		
	Outros	18	11,3		
4. Escolaridade	Superior incompleto	74	46,5		
	Superior completo	21	13,2		
	Pós-graduação incompleta	10	6,3		
	Pós-graduação completa	54	34,4		
5. Cargo de Chefia	Sim	56	35,2		
	Não	103	64,8		
6. Tempo de Serviço na Empresa				6,12	6,24

Fonte: pesquisa elaborada pela autora

3.2 Instrumento e procedimentos

A coleta de dados foi realizada por meio de um questionário eletrônico criado no ambiente *Survey monkey*. Este sistema permite a criação de questionários e, os respondentes tem acesso ao questionário via *link*. O *link* foi disponibilizado para profissionais da área de gestão de pessoas que atuam em empresas públicas ou privadas. Ao navegar o respondente teve acesso ao TCLE (Anexo A) em que poderia optar por dar continuidade ao questionário clicando no item 'concordo'.

O questionário era autoaplicável contendo as seguintes medidas:

Escala de Engajamento no Trabalho – EGT – A medida foi construída e validada por Siqueira, Martins e Souza (2011) em uma amostra de 157 trabalhadores, resultando das análises fatoriais e de precisão 10 itens distribuídos em dois fatores com cinco itens cada (fator vigor, exemplo de item: fortalecido,

$\alpha=0,78$; fator absorção, exemplo de item: concentrado em minhas tarefas; $\alpha=0,86$). As respostas foram dadas em uma escala de frequência de cinco pontos (1 = nunca; 2 = poucas vezes; 3 = às vezes; 4 = muitas vezes; 5 = sempre).

Medidas de Bem-Estar no Trabalho – BET

Escala de Comprometimento Organizacional Afetivo – ECOA – A medida foi construída e validada por Siqueira (1995). Mede o quanto o trabalhador se sente comprometido com sua organização empregadora. É unifatorial e contém, em sua forma reduzida, cinco itens ($\alpha =0,93$). As respostas são dadas numa escala de cinco pontos (1 = nada; 2 = pouco; 3 = mais ou menos; 4 = muito; 5 = extremamente), e um exemplo de item desta escala é “orgulhoso dela”.

Escala de Envolvimento com o Trabalho – EET – A medida foi construída e validada por Lodhal, Kejner (1965) e validada para o Brasil por Siqueira (2008). Mede o grau de envolvimento do trabalhador com seu trabalho. É unifatorial e composta por seis itens em sua versão reduzida ($\alpha=0,78$), sendo as respostas dadas numa escala de sete pontos (1 = discordo plenamente; 2 = discordo moderadamente; 3 = discordo levemente; 4 = nem concordo nem discordo; 5 = concordo levemente; 6 = concordo moderadamente; 7 = concordo totalmente). Um exemplo de item desta escala é “as maiores satisfações da minha vida vêm do meu trabalho”.

Escala de Satisfação com o Trabalho – EST – A medida foi construída e validada por Siqueira (2008). Mede quão satisfeito o trabalhador está se sentindo com seu trabalho. Contém cinco fatores com três itens cada em sua forma reduzida: satisfação com colegas de trabalho ($\alpha=0,81$), satisfação com o salário ($\alpha=0,90$), satisfação com a chefia ($\alpha=0,89$), satisfação com a natureza do trabalho ($\alpha=0,77$) e satisfação com promoções ($\alpha=0,81$), sendo as respostas dadas numa escala de sete pontos (1 = Totalmente insatisfeito; 2 = Muito insatisfeito; 3 = Insatisfeito; 4 = Indiferente; 5 = Satisfeito; 6 = Muito satisfeito; 7 = Totalmente satisfeito). Um exemplo de item para o fator que mede a satisfação com os colegas é “com o espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho”; exemplo de item para o fator que mede a satisfação com o salário é “com meu salário comparado à minha capacidade profissional”; exemplo de item para o fator que mede a satisfação com a chefia é “com a maneira como meu chefe me trata”; exemplo de item para o fator que mede a satisfação com a natureza do trabalho é “com o grau de interesses que

minhas tarefas despertam”; e um exemplo de item para o fator que mede a satisfação com promoções é “com a maneira como esta empresa realiza promoções de seu pessoal”.

Escala de Capital Psicológico – (ECP) – Essa escala foi construída e validada por Luthans e Avolio (2007) e validada para o Brasil por Siqueira, Martins, Souza, Lima, Agapito (2011). A medida contém 12 itens em sua versão reduzida com índice de precisão de ($\alpha = 0,83$) e respondida em uma escala de cinco pontos (1 = Discordo totalmente; 2 = Discordo; 3 = Nem concordo nem discordo 4 = Concordo; 5 = Concordo totalmente). Um exemplo de item desta escala é “atualmente eu me vejo em uma fase de sucesso no trabalho”.

Ao final do questionário foram levantados os dados demográficos dos participantes.

3.3 Análise dos dados

A análise dos dados foi realizada por meio do SPSS 19.0, calculando-se estatísticas descritivas (frequências, percentuais, médias e desvios padrão) e índices de correlação (r de Pearson). Foi realizada, *a priori*, uma análise exploratória dos dados para verificar a precisão de entrada de dados, *outliers* e respostas omissas.

Para interpretação dos índices de correlação a serem apresentados e discutidos, foi adotado critério de classificação proposto por Pallant (2007 p. 132):

- $r=0,10$ a $0,29$ representa correlação pequena
- $r=0,30$ a $0,49$ representa correlação média
- $r=0,50$ a $1,0$ representa correlação forte

A inspeção do valor de variância compartilhada pelas variáveis foi obtida ao se calcular o coeficiente de determinação. Tal coeficiente é obtido, conforme orienta Pallant (2007), ao se elevar ao quadrado o valor de r .

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os resultados foram organizados da seguinte forma: primeiramente foram apresentadas, interpretadas e discutidas as análises descritivas (médias e desvios-padrão) de engajamento no trabalho, bem-estar no trabalho e capital psicológico utilizando-se o teste *t* de *Student* para comparação das médias com os respectivos pontos médios das escalas. Os índices de precisão das medidas serão também analisados. Na seção subsequente serão apresentados, interpretados e discutidos os índices de correlação (*r* de *Pearson*) entre as variáveis.

4.1 Análises descritivas

Uma primeira análise foi realizada para aferir o índice de precisão das medidas usadas no estudo. Como podem ser verificadas na linha diagonal da Tabela 2 todas elas apresentaram valores superiores a 0,80, podendo-se considerar confiáveis os dados utilizados neste estudo acerca das variáveis (Hair *et al.* 2005).

Tabela 2 - Sumário das estatísticas descritivas, valores do teste *t*, coeficientes de correlação (*r* de *Pearson*) entre capital psicológico, engajamento no trabalho e as dimensões de bem-estar no trabalho (n=159).

Variáveis	Médias	DP	Escalas de respostas	Valores de <i>t</i>	1	2	3	4	5
1. CP	3,75	0,55	1 a 5	17,249**	(0,83)				
2. EGT	3,73	0,66	1 a 5	14,099**	0,61**	(0,91)			
3. COA	3,19	0,98	1 a 5	2,466**	0,52**	0,50	(0,97)		
4. ET	3,82	1,53	1 a 7	-1,452*	0,42**	0,55**	0,58**	(0,91)	
5. ST	4,32	1,06	1 a 7	3,793**	0,60**	0,51**	0,74**	0,60**	(0,94)

Obs.: Índices de confiabilidade (alfas de *Cronbach*) encontram-se entre parênteses, na linha diagonal

CP = Capital psicológico; EGT = Engajamento no trabalho; dimensões de BET = COA = Comprometimento organizacional afetivo; ET = Envolvimento com o Trabalho; ST = Satisfação no trabalho.

Na Tabela 2 observa-se que o capital psicológico alcançou média significativamente superior (média = 3,75; DP = 0,55; $t = 17,249$; $p < 0,01$) ao ponto médio da escala de respostas (valor = 3). Verificou-se que os participantes tendem a 'concordar' que se sentem confiantes ao participar de discussões sobre planos da empresa para o futuro, seguros ao apresentarem informações de trabalho aos colegas e se veem, atualmente, em fase de sucesso no trabalho. Tal resultado compreende o que Luthans (2004) vem afirmando sobre o conceito de capital psicológico que está relacionado a resultados de desempenho no trabalho, como satisfação, perseverança e clima organizacional positivo. Diante desse mesmo raciocínio, pesquisas que refletem a felicidade, contentamento, esperança no futuro, eficácia nos resultados e com resiliência às mudanças foram realizadas, tendo como conclusão aspectos relacionados às organizações, como clima organizacional positivo e outros (SELIGMAN E CSIKSZENTMIHALYI, 2000).

Observa-se que o engajamento no trabalho alcançou média significativamente superior (média = 3,73; DP = 0,66; $t = 14,099$; $p < 0,01$) ao ponto médio da escala de respostas (valor = 3). Percebeu-se que os participantes tendem a se sentirem 'muitas vezes' concentrados em suas tarefas, dispostos e distantes dos seus problemas pessoais. Verifica-se, portanto, diante do resultado, que o termo engajamento é um indicador mediano caracterizado por vigor, e absorção, que se relaciona ao trabalho, que implica sentimento de realização que envolve estado cognitivo positivo e que é persistente no tempo, apresentando natureza motivacional e social (SALANOVA, 2009; BAKKER *et al.*, 2007 e 2008; LLORENS *et al.*, 2007; SCHAUFELI e BAKKER, 2004; SCHAUFELI *et al.*, 2002;).

Percebeu-se que a dimensão de bem-estar no trabalho, denominada comprometimento organizacional afetivo, alcançou média significativamente maior (média = 3,19; DP = 0,98; $t = 2,466$; $p < 0,05$) em relação ao ponto médio da escala de respostas (valor = 3). Sendo assim, verificou-se que os participantes estariam predispostos a se sentirem muito orgulhosos, contentes e entusiasmados com a empresa em que trabalham.

Quanto à dimensão de bem-estar no trabalho, envolvimento com o trabalho, não alcançou média significativamente diferente (média = 3,82; DP = 1,53; $t = -1,452$; NS) do ponto médio da escala de respostas (valor = 4). Dessa forma, observa-se que os participantes tendem a "nem concordar, nem discordar" que as

maiores satisfações de suas vidas vêm do seu trabalho, que as horas que passam trabalhando são as melhores do seu dia e que as coisas mais importantes que acontecem em sua vida envolvem o seu trabalho.

A dimensão de bem-estar no trabalho, satisfação no trabalho alcançou média significativamente superior (média = 4,32; DP = 1,06; $t = 3,793$; $p < 0,01$) ao ponto médio da escala de respostas (valor = 4). Portanto, vê-se que os participantes tendem a ser 'satisfeitos' com o espírito de colaboração dos colegas de trabalho, com o número de vezes que já foram promovidos na empresa e com o salário comparado a sua capacidade profissional.

4.2 Correlação

Nesta seção serão apresentados e discutidos os resultados da utilização do r de *Pearson*, demonstrados na Tabela 2, que contém 10 índices de correlação calculados entre os escores médios de capital psicológico, engajamento no trabalho e das três dimensões de bem-estar no trabalho (satisfação, envolvimento e comprometimento organizacional afetivo). Observam-se índices positivos, significativos e fortes (valores acima de 0,50) entre todas as variáveis com exceção de um ($r=0,422$) entre engajamento no trabalho e envolvimento com o trabalho que revelou uma correlação média (Pallant, 2007).

Verifica-se que os resultados, no que se refere à força das correlações (Pallant, 2007), variaram de $r = 0,422$ (correlação média) a $r = 0,736$ (correlação forte), sendo que o maior índice de correlação encontrado foi entre duas dimensões de bem-estar no trabalho, quais sejam, satisfação no trabalho e comprometimento organizacional afetivo ($r = 0,736$; $p < 0,01$) e o menor foi entre envolvimento com o trabalho e capital psicológico ($r = 0,422$; $p < 0,01$).

Capital psicológico apresenta correlação significativa, positiva e forte com engajamento no trabalho ($r = 0,613$; $p < 0,01$). O cálculo do coeficiente de determinação ($0,613^2 \times 100$) revela que as duas variáveis compartilham 37,58% de sua variância. Este resultado traz evidências empíricas para se afirmar que na medida em que um trabalhador relata otimismo, resiliência, esperança e eficácia (capital psicológico) ele tende a revelar vigor e absorção no ambiente de trabalho

(engajamento no trabalho). Pode-se afirmar, com base nas evidências providas por este estudo, que os participantes parecem compartilhar 37,58% da variância de seu capital psicológico e do engajamento que mantêm no trabalho.

Ao se analisarem as demais correlações, percebe-se que todas as dimensões de bem-estar no trabalho (satisfação no trabalho, envolvimento com o trabalho, comprometimento organizacional afetivo) também tiveram correlações, significativas e positivas com o capital psicológico. O capital psicológico apresenta correlação forte e significativa com satisfação no trabalho ($r = 0,598$, $p < 0,01$) e com comprometimento organizacional afetivo ($r = 0,523$, $p < 0,01$). Ao se calcular os coeficientes de determinação entre capital psicológico e as duas dimensões de bem estar no trabalho acima referido, obteve-se, respectivamente, um valor de 35,76% a associação da variância entre capital psicológico e satisfação no trabalho e de 27,35% para comprometimento organizacional afetivo. Por outro lado, manteve correlação média e significativa com envolvimento no trabalho ($r = 0,422$, $p < 0,01$), resultando em um coeficiente de determinação igual a 17,81%. Estes resultados trazem evidências empíricas para se afirmar que as dimensões do bem-estar no trabalho têm percentuais significativos de sua variância associadas com o capital psicológico. Assim sendo, um indivíduo com elevados escores em otimismo, resiliência, esperança e eficácia (capital psicológico) tende a preservar seu bem-estar no trabalho, pois manterão também elevados os índices de satisfação, comprometimento e, em menor escala, o de envolvimento. Como se trata de um coeficiente de determinação, o inverso também seria verdadeiro.

Ao se analisarem as demais correlações, percebe-se que todas as dimensões de bem-estar no trabalho (satisfação no trabalho, envolvimento com o trabalho, comprometimento organizacional afetivo), também tiveram correlações, significativas e positivas com o engajamento no trabalho. O engajamento no trabalho apresenta correlação forte e significativa com satisfação no trabalho ($r = 0,510$, $p < 0,01$); com envolvimento no trabalho ($r = 0,549$, $p < 0,01$) e com comprometimento organizacional afetivo ($r = 0,504$, $p < 0,01$). Ao se calcular os coeficientes de determinação entre engajamento no trabalho e as três dimensões de bem estar no trabalho acima referido, obteve-se, respectivamente, um valor de 26,01% para o compartilhamento de variância entre engajamento no trabalho e satisfação no trabalho e de 30,14% entre engajamento no trabalho e envolvimento no trabalho e por sua vez um valor de

25,40% entre engajamento no trabalho e comprometimento organizacional afetivo. Estes resultados trazem evidências empíricas para se afirmar que um indivíduo com elevados índices de bem-estar no trabalho tende também a manter um forte engajamento no trabalho e vice versa. Desta forma, pode-se afirmar que na medida em que o engajamento no trabalho assumir valores altos crescem proporcionalmente nos profissionais pesquisados os indicadores de bem-estar no trabalho (satisfação, envolvimento e comprometimento organizacional) e vice-versa.

5 CONCLUSÃO

Este estudo teve como objetivo analisar as relações entre, engajamento no trabalho, bem-estar no trabalho (e suas dimensões: satisfação no trabalho, comprometimento organizacional afetivo e envolvimento no trabalho) e capital psicológico em profissionais da área de gestão de pessoas. Pode-se concluir que o objetivo geral e os específicos foram todos atingidos, pois foi elaborado um questionário tendo como respondentes 159 colaboradores da área de gestão de pessoas. Foram confirmadas correlações significativas e positivas entre todas as variáveis da pesquisa e revelações foram observadas, tais como o capital psicológico afeta consideravelmente a força da relação entre bem-estar no trabalho e o engajamento no trabalho.

De acordo com a literatura e com os autores seminais apresentados nas seções anteriores, vê-se que o conceito de capital psicológico teve uma importante perspectiva para esta pesquisa, pois tem em suas características e estruturas contribuições para o desenvolvimento dos profissionais nas organizações, bem como para o engajamento e o bem-estar no trabalho, sendo que o indivíduo que apresenta vigor e absorção tem também em níveis acentuados otimismo, resiliência, esperança e eficácia, bem como as dimensões de bem estar: satisfação no trabalho, comprometimento organizacional afetivo e envolvimento no trabalho.

O estudo contribui com o campo de investigação do comportamento organizacional, ao apresentar aspectos significativos e essenciais, pois pontos positivos foram relevantes no entendimento do papel do capital psicológico como indicador dependente na correlação entre engajamento no trabalho e as dimensões de bem-estar no trabalho. Tais contribuições se explicam tendo em vista que foi explicitada uma aparente lacuna na revisão teórica da literatura nacional pela ausência de pesquisas que investigassem as relações entre capital psicológico, seja como conceito integral ou em suas dimensões isoladas e o engajamento no trabalho. Deste modo, por meio destas novas contribuições sugere-se a área de gestão de pessoas pesquisarem as características próprias que foram identificadas nos colaboradores para elaboração de processos adequados às suas necessidades específicas com o objetivo de promover o bem-estar no trabalho.

Pode-se concluir através das observações deste estudo que as correlações positivas e significativas entre engajamento no trabalho e as dimensões de bem-

estar no trabalho (satisfação no trabalho, envolvimento no trabalho e comprometimento organizacional afetivo) e o capital psicológico, são todas significativas, pois apresentam índices fortes e positivos. Com exceção da variável envolvimento no trabalho que apresentou correlação média e significativa com o capital psicológico e engajamento no trabalho.

A limitação observada neste estudo se explica na existência de lacunas na revisão teórica da literatura nacional pela ausência de pesquisas que investigassem as relações entre engajamento no trabalho, seja como conceito integral ou em suas dimensões isoladas e o capital psicológico e bem estar no trabalho; devido a essa carência a consistência e coerência dos resultados deste trabalho sinalizaram para uma linha de pesquisa mais aprofundada no Brasil com resultados consolidados sobre esta investigação e seus temas inseridos, embora me sinta honrada em poder pesquisar um tema inédito no Brasil.

Futuros estudos poderão ampliar o conhecimento acerca do engajamento no trabalho e capital psicológico dos profissionais da área de gestão de pessoas em suas possíveis variáveis que promovam bem-estar no trabalho e desenvolvimento dos mesmos, e ainda, em futuras investigações poder-se-á verificar a possibilidade de outras pesquisas nortear futuros estudos em busca de novas variáveis que possam se mostrar preditoras das dimensões de bem-estar no trabalho, assim como, identificar variáveis do comportamento organizacional que tendem a trazer resultados impactantes de níveis de capital psicológico dos trabalhadores.

Os resultados obtidos neste estudo apoiam fortemente a prática de gestão de pessoas nas organizações que, por sua vez, precisa também investir nos seus colaboradores criando um clima de relacionamentos de amizade, otimismo e confiança dentro do ambiente de trabalho ao verificar que o capital psicológico e o engajamento no trabalho exerce influência sobre o bem estar no trabalho. Este trabalho teve como objetivo primordial contribuir à área de pesquisa do campo do comportamento organizacional, ampliando os conhecimentos sobre o fenômeno que vem se sobressaindo a gestão de pessoas: engajamento no trabalho, bem estar no trabalho (e suas dimensões) e capital psicológico.

REFERÊNCIAS

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS – ABNT NBR 6023. Ago/2012.

AVEY, J. B.; REICHARD, R. J.; LUTHANS, F.; MHATRE, K. H. Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employees attitudes, behaviors, and performance. **Journal Human Resource Development Quarterly**. v. 22, n. 2, 2011.

AVEY, J. B.; LUTHANS, F.; YOUSSEF, C. M. The additive value of positive psychological capital in predicting work attitudes and behaviors. **Journal of Management**. v. 36, 2010.

AVOLIO, B. J, Walumbwa, F. O., e Li, W. The psychological capital of Chinese workers: Exploring the relationship with performance. **Journal of Management and Organization Review**, 1, 249–271. 2007.

BAKKER, A. B, ALBRECHT, S. L., e LEITER, M. P. Work Engagement: further reflections on the state of play. London: **Journal of Work and organizational psychology**. 20 (1), 74-88. 2011.

BAKKER, A. B, DEMEROUTI, E., HAKANEN, J.J., e XANTHOPOULOU, D. Job Resources Boost Work Engagement, particularly when job demands are high. Washington: **Journal of educational Psychology**, 99, 274-284. 2007.

BAKKER, A. B., e DEMEROUTI, E. Towards a model of work engagement. *Carrer Development International*. **Journal of educational Psychology** , 13 (3), 209-233. 2008.

BAKKER, A. B., e LEITER, M. P. Where to go from here: Integration and future research on work engagement. In BAKKER, A. B.; LEITER, M. P., *Work Engagement: a handbook of essential theory and research* New York: **Journal Psychology Press** p. 181-196. 2010.

BAKKER, A. B., SCHAUFELI, W. B., LEITER, M. P., e TARIS, T. W. Work Engagement: An emerging concept in occupational health psychology. London: **Journal Work e Stress**, 22(3), 187-200. 2008.

BAKKER, A. B.; SCHAUFELI, W. B.; LEITER, M. P.; TARIS, T. W. Work engagement: an emerging concept in occupational health psychology. **Journal Work e Stress**, v. 22, n. 3, p. 187-200, 2008.

BAKKER, A.; LEITER, M. P. Where to go from here: integration and future research on work engagement. In: BAKKER, A. B.; LEITER, M. P. (Org.). *Work engagement: a handbook of essential theory and research*. New York: **Journal Psychology Press**, 2010. p. 181-196.

BEHRING, E. R.; BOSCHETTI, I. **Política Social: fundamentos e história**. São Paulo: Cortez, 2006.

BENEVIDES-PEREIRA, A. M. T. **Burnout: quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002.

BENEVIDES-PEREIRA, A. M. T.; PORTO-MARTINS, P. C.; MACHADO, P. G. B. **Síndrome de burnout em professores universitários**. In: 11º Congresso Virtual de Psiquiatria – Interpsiquis. Anales. Mallorca, 2010.

BISQUERRA, R.; SARRIERA, J. C.; MARTINEZ, F. **Introdução à estatística: enfoque informático com o pacote estatístico SPSS**. Porto Alegre: Artmed, 2004.

BORGES-ANDRADE, J. E; AFANASIEFF, R. S.; SILVA, M. S. **Mensuração de comprometimento organizacional em instituições públicas**. Sociedade Brasileira de Psicologia (Org.). XIX Reunião Anual de Psicologia. Resumos Ribeirão Preto: SBP, p. 236, 1989.

BORGES, Maria de Lourdes, JUNIOR, Edgar Reyes. **Padrões dialéticos: para uma compreensão da mudança**. XXVII Encontro Nacional de Engenharia da Produção. A energia que move a produção: um dialogo sobre integração, projeto e sustentabilidade. Foz do Iguaçu: PR, 09 a 11 de outubro de 2007.

CARVALHO, V. A. M. L.; CALVO, B. F.; MARTÍN, L. H.; CAMPOS, F. R.; CASTILLO, I. C. Resiliência y el modelo burnout-engagement en cuidadores formales de ancianos. **Journal Psicothema Behavior**, v. 18, n. 4, p. 791-796, 2006.

CARVER, CHARLES S.; SCHEIER, MICHAEL F.; WEINTRAUB, JAGDISH K. Assessing coping strategies: A theoretically based approach. **Journal of Personality and Social Psychology**, Vol. 56(2), Feb. 267-283. 1986.

CSIKSZENTMIHALYI, M. **A descoberta do fluxo: a psicologia do envolvimento com a vida cotidiana**. Rio de Janeiro: Rocco, 1999.

DAMÁSIO, A. **O Mistério da Consciência: do corpo e das emoções do conhecimento de si**. São Paulo: Companhia das Letras. 2000.

DECI, E. L., e RYAN, R. M. Hedonic, eudaimonia, and well-being: An introduction. **Journal of Happiness Studies**, 9, 1–11. 2008.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. São Paulo: Oboré, 1992.

DEJOURS, C. **O Fator Humano**. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1997.

DELL'AGLIO, D.D.; KOLLER, S. H.; YUNES, M. A. M. (Orgs.) **Resiliência e psicologia positiva: interfaces do risco à proteção**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2006.

DEMEROUTI, E.; BAKKER, A. B.; NACHREINER, F.; SCHAUFELI, W. B. The job demands resources model of burnout. **Journal of applied psychology**, v. 3, p. 499-512, 2001.

DESSEN, M. C.; PAZ, M. G. T. **Validação do instrumento de indicadores de bem-estar pessoal nas organizações.** *Psicologia em Estudo*, v. 15, p. 409-418, 2010.

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.

DURÁN, M. A.; EXTREMERA, N.; MONTALBAN, F. M.; REY. Engagement y burnout en el ámbito docente: análisis de sus relaciones con la satisfacción laboral y vital en una muestra de profesores. **Revista de Psicología Del Trabajo y de las Organizaciones**, v. 21, n. 1-2, p. 145-158, 2005.

FERREIRA M.C.; PACHECO S.; PINTO N. M.; FERNANDES H. A.; SILVA A. P. C. **O bem-estar o trabalho e a predição da exaustão emocional.** ANPAD-Associação Nacional de pós-graduação e pesquisa em administração. 2007.

FREDRICKSON, Barbara L. The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. **Journal American Psychologist**, Vol. 56(3), 218-226, Mar 2001.

GIL-MONTE, P. R. **El síndrome de quemarse por el trabajo: una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar.** Madrid: Pirâmide, 2005.

GIL-MONTE, P. R.; MORENO-JIMÉNEZ. El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout): una perspectiva histórica. In: GIL-MONTE, P. R.; MORENO-JIMÉNEZ, B. (Coord.). **El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout): grupos profesionales de riesgo.** Madrid: MACHADO, Pedro Guilherme Basso; PORTO-MARTINS, Paulo Cesar; MARTINS, **Cloves Revista Intersaberes**, vol. 7 n.13, p. 193 - 214 | jan. – jun. 2012 |ISSN 1809-7286 Pirâmide, p. 1-42. 2007.

GONZÁLEZ-ROMÁ, V.; SCHAUFELI, W. B.; BAKKER, A. B.; LLORET, S. Burnout and work engagement: independent factors or opposite poles? **Journal of Vocational Behavior**, v. 68, p. 165-174, 2006.

HAIR JR., J. F., BABIN, B., MONEY, A. H., e SAMOUEL, P. **Fundamentos de métodos de pesquisa em administração.** Tradução Lene Belon Ribeiro. Porto Alegre: Bookman. 2005.

HAMEL, G., e VALIKANGAS, L. The quest for resilience. **Harvard Business Review**, 81(9), 2003.

HARTER, J. C.; AMY E.; MOUNT, M. K.; K.; WITT, L. A.; MURRAY R. B. Interactive Effects of Personality and Perceptions of the Work Situation on Workplace Deviance. **Journal of Applied Psychology**, Vol. 89(4), , 599-609. Aug 2003.

KAHN, W. A. Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. **Academy of Management Journal**, v. 33, n. 4, p. 692-724, 1990.

KATZ, D. e KAHN, R. L. The social psychology of organizations. New York: Wiley, **Journal of Organizational Psychology**, v. 5, 838 p. 1978.

LEITER, M. P.; MASLACH, C. The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment. **Journal of Organizational Behavior**, v. 9, p. 297-308, 1988.

LLORENS, S.; SCHAUFELI, W.; BAKKER, A.; SALANOVA, M. Does a positive gain spiral of resources efficacy beliefs and engagement exist? **Computers in Human Behavior**, v. 23, p. 825-841, 2007.

LODAHL, T. M.; KEJNER, M. The definition and measurement of job involvement. **Journal of Applied Psychology**, v. 49, p.23-33, 1965.

LOPEZ, S. J.; SNYDER, C. R.; TERAMOTO-PEDROTTI, J. Hope: Many definitions, many measures. In: LOPEZ, S. J.; SNYDER, C. R. (Orgs.). Positive psychological assessment: A handbook of models and measures. Washington, DC: **Journal American Psychological Association**, 2003.

LUTHANS, Fred., e YOUSSEF, Carolyn. Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. **Journal Organizational Dynamics**, 33 (2), p. 143-160, 2004.

LUTHANS, Fred. The need for and meaning of positive organizational behavior. **Journal of Organizational Behavior**, 23, p. 695-706, 2002.

LUTHANS, F., Avolio, B. J, Walumbwa, F. O., e Li, W. The psychological capital of Chinese workers: Exploring the relationship with performance. **Journal Management and Organization Review**, 1, 249–271. 2005.

LUTHANS, F. The need for and meaning of positive organizational behavior. **Journal of Organizational Behavior**, 23, 695-706. 2002a.

LUTHANS, F. Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. **Academy of Management Executive**, 16(1), 57-72. 2002b.

LUTHANS, Fred. Positive psychological capital: Beyond human and social capital. **Journal Business Horizons**, 47/1 47 p. 45-50, January/February, 2004.

LUTHANS, Fred, LUTHANS, Kyle. Walumbwa. ; LUTHANS, Brett. Chad. Positive psychological capital: Beyond human and social capital. **Journal Business Horizons**, 47 (1), p.45-50, 2004.

MACEDO, M. **Uma leitura psicanalítica sobre o sofrimento na pós-modernidade.** In P. A. Guareschi, A. Pizzinatto, L. L. Krüger, e M. M. K. Macedo. Psicologia em questão: Reflexões sobre a contemporaneidade. (pp.163-175). Porto Alegre: EDIPUCRS. 2003.

MARCONI, M. de A.; Lakatos, E. M. **Fundamentos de metodologia científica.** 6.ed. São Paulo: Atlas, 2010. p. 261-265.

MARTINEZ, Luis Fractuoso. Et al. **Capital Psicológico positivo e presentismo.** Comportamento organizacional e Gestão, vol. 13, nº . 01, p 37-54, 2007, MARTIN-KRUMM, C. P.; SARRAZIN, P. G.; PETERSON, C.; FAMOSE, J. P. Explanatory

style and resilience after sports failure. **Journal Personality and Individual Differences**, v. 35, n. 7, p. 1685-1695, 2003.

MARTINS, M. C. F.; LIMA, L. G.; AGAPITO, P. R.; SOUZA, W. S.; SIQUEIRA, M. M. M. **Escala de capital psicológico**: adaptação brasileira da ECP-12. II Congresso Luso-Brasileiro de Psicologia da Saúde e I Congresso Ibero-Americano de Psicologia da Saúde. Anais. São Bernando do Campo - SP. 2011.

MARTINS M. C. F.; SANTOS G. E. **Adaptação e validação de construto da escala de satisfação no trabalho**. *Psico-USF*, v. 11, n. 2, p. 195-205, 2006.

MASLACH, C.; LEITER, M. P. Early predictors of job burnout and engagement. **Journal of Applied Psychology**, v. 93, n. 3, p. 498-512, 2008.

MASLACH, C.; SCHAUFELI, W. B.; LEITER, M. Job burnout. **Journal Annual Review of Psychology**, v. 52, p. 397-422, 2001.

MEYER, J. P.; ALLEN, N. J. A three-component conceptualization of organizational commitment. **Human Resource Management Review**. v. 1, p. 61-89, 1991.

MOTA, A. E. **A nova fábrica de consensos**. São Paulo: Cortez, 2008.

MOWDAY, R. T.; STEERS, R. M.; PORTER, L. W. The measurement of organizational commitment. **Journal of Vocational Behavior**, v. 14, p.224-247, 1979.

MOWDAY, R. T.; PORTER, L. W.; STEERS, R. M. Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover. New York: **Journal Academic Press**. V. 10, P. 197-224, 1982.

MOWDAY, R. T. Reflections on the study and relevance of organizational commitment. **Human Resource Management Review**, v. 8, n. 4, p. 387-401, 1998.

PAGE, L. F.; DONOHUE, R. Positive psychological capital: a preliminary exploration of the construct. Monash University, Business and Economics. **Working Paper**, 51/04. October 2004.

PADOVAM, V. A. R. **Antecedentes de bem-estar no trabalho**: percepções de suportes e de justiça. 119 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia da Saúde) – Faculdade de Psicologia e Fonoaudiologia, Universidade Metodista de São Paulo, São Bernardo do Campo, 2005.

PALANT, Julie. SPSS. **Survival manual**. McGraw-Hill. 132 e 133, 2007.

PASCHOAL, T. **Bem-estar no trabalho**: relações com suporte organizacional, prioridades axiológicas e oportunidades de alcance de valores pessoais no trabalho. 180 f. Tese (Doutorado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações) – Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília, Brasília, 2008.

PASCHOAL, T.; TAMAYO, A. **Construção e validação da escala de bem-estar no trabalho**. Avaliação Psicológica, v. 7, n. 1, p. 11-22, 2008.

PEREIRA, U. S. B. **Relações de suporte e bem-estar no trabalho em pessoas com deficiência**. 81 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia da Saúde) – Faculdade de Psicologia e Fonoaudiologia, Universidade Metodista de São Paulo, São Bernardo do Campo, 2009.

PETERSON, S. J.; LUTHANS, F. The positive impact and development of hopeful leaders. **Leadership e Organization Development Journal**, 24(1), 26-31. 2003.

PETERSON, S.; LUTHANS F. Does the manager Preliminary research evidence of a positive impact. **Proceedings of the 47th Midwest Academy of Management Journal**. Indianapolis-IN, 2002.

PETERSON, S. J.; LUTHANS, F.; AVOLIO, B. J.; WALUMBWA, F. O.; ZHANG, Z. Psychological capital and employee performance: a latent growth modeling approach. **Journal Personnel Psychology**. v. 64, p. 427-450, 2011.

REGO, A. e SOUTO, S. **Comprometimento organizacional em organizações autênticas**. RAE - Revista de Administração de Empresas, 44(3), 30-43. 2004.

REGO, A., CUNHA, M. P. e SOUTO S, The perceptions of workplace spirituality promote commitment and performance? An empirical study and their implications for leadership. In S. Singh-Sengupta e D. Fields (Eds), **Journal Integrating spirituality and organizational leadership**. (p. 309-320). Delhi: MacMillan. 2007.

ROTHBARD, N. P., Phillips, K. W., e Dumas, T. L. Managing multiple roles: Work-family policies and individuals' desires for segmentation. **Journal Organization Science**, 16(3): 243–258. 2005.

SALANOVA, M.; SCHAUFELI, W. B.; LLORENS, S; PEIRÓ, J. M; GRAU, R. Desde el “burnout” al “engagement”: una nueva perspectiva? **Revista de Psicologia del trabajo y de las organizacionais**, v. 16, n. 2, p. 117-134, 2000.

SALANOVA, M.; SCHAUFELI, W. B. **El engagement en el trabajo**. Madrid: Alianza Editorial, 2009.

SALOVEY, P., ROTHMAN, A.J., DETWEILER, J.B., e STEWARD, W.T. Emotional states and physical health. **Journal American Psychologist**, 55, 110–121. 2000.

SCHEPMAN, S. B., e Richmond, L. Employee expectations and motivation: An application from the "learned helplessness" paradigm. **Journal of American Academy of Business**, Cambridge, 3(1/2), 405. 2003.

SCHLICKMANN, F.B. **Bem-estar no trabalho no setor bancário de Porto Velho-RO**. UNB.br. 2012.

SCHAUFELI, W. B.; BAKKER, A. B. Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. **Journal of Organizational Behavior**, v. 25, p. 293-315, 2009.

SELIGMAN, M. E. P. **Learned Optimism**. Sydney: Random House, 1990.

SELIGMAN, M. E. P.; CSIKSZENTMIHALYI, M. Positive Psychology: an introduction. **Journal American Psychologist**, v.55, n.1, p. 5-14, 2000.

SIQUEIRA, M.M.M. **Bem-estar no trabalho**. In Cruz, José P., Jesus, Saul Neves e Nunes, Cristina (Coords.). Coleção ENSAIO – 5. Textiverso. Viseu – Portugal. 2009.

SIQUEIRA, M. M. M.; PADOVAM, V. A. R. - **Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho**. Psicologia: T; teoria e Pesquisa, Brasília, Vol. 24 n. 2, pp. 201-209, 2008.

SIQUEIRA, M. M. M. e cols. – **Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão**. Porto Alegre: Artmed, 2008.

SIQUEIRA, M. M. M.; GOMIDE JR, S. J. - **Vínculos do trabalhador com o trabalho e com a organização**. Em: J. C. Zanelli, J. E. Borges-Andrade e A. V. B. Bastos (Orgs.). Psicologia, organizações e trabalho no Brasil.. Porto Alegre: Artmed, (pp. 300-330) 2004.

SIQUEIRA, M.M.M.; PADOVAM, V.A.R.; CHIUZI, R.M. **Bem-estar subjetivo e bem-estar no trabalho**. In M.M.M. Siqueira, Jesus, S.N. e Barros, V.O. (Orgs.), Psicologia da saúde: teoria e pesquisa (pp. 287-300). São Bernardo do Campo: Editora Metodista. 2007.

SNYDER, C. R. (Orgs.). **Handbook of positive psychology**. New York: Oxford University Press, 2002.

SNYDER, C. R., Rand, K. L., e Sigmon, D., R. Hope theory: A member of the positive psychological family. In C. R. Snyder e S. J. Lopez (Eds.), **Handbook of positive psychology**, (pp. 257-276). New York: Oxford University Press. 2002.

SNYDER, C. R., Shorey, H. S., Cheavers, J., Pulverss, K. M., Adams III, V. H., e Wiklund, C. Hope and academic success in college. **Journal of Educational Psychology**, 94 (4), 820-826. 2002.

SOUSA, A. A. de; COLETA, M. F. D. **O bem-estar no trabalho de psicólogos em serviços de saúde pública**. Psicologia: Ciência e Profissão. vol. 32 nº. 2 Brasília. 2012.

SOUZA, Martinez, Ferreira. **A esperança é a última a morrer? capital psicológico positivo e presentismo**. Revista Comportamento organizacional e Gestão, vol. 13, n.º 1, p. 37-54, 2007.

SOUZA, C. M.; REIS, J. D.; SIQUEIRA, M. M. M. **As relações entre bem-estar no trabalho e intenção de rotatividade**. Caderno de resumo do IV Seminário de Pesquisa Gibest: grupo interinstitucional de pesquisa de bem-estar, suporte social e trabalho. Uberlândia - MG. 2006.

SPECTOR, Paul E. Industrial and organizational psychology: **research and practice**. 5ª Ed. Ed. Saraiva, 2007.

VAN DER VLIET C. and Hellgren J. **The Modern Working Life: It's Impact on Employee Attitudes, Performance and Health** Department of Psychology, Stockholm University. 2002.

YANG, L. Q.; CHE, H.; SPECTOR, P. E. Job stress and well-being: an examination from the view of person–environment fit. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, v. 81, p. 567-587, 2008.

YUNES, Maria Angela Mattar. **Psicologia positiva e resiliência: o foco no individuo e na família.** Psicologia em estudo, Maringá, vol. 8, numero especial, p. 75-84, 2003.

ANEXOS

ANEXO A – INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

Este questionário pretende coletar dados para um estudo sobre **ENGAJAMENTO NO TRABALHO, BEM ESTAR NO TRABALHO E CAPITAL PSICOLÓGICO: UM ESTUDO COM PROFISSIONAIS DA ÁREA DE GESTÃO DE PESSOAS**. Gostaríamos de contar com sua colaboração para a realização desta pesquisa respondendo a este questionário. **VOCÊ NÃO PRECISA SE IDENTIFICAR. PORTANTO, NÃO ESCREVA SEU NOME**. Dê suas respostas conforme as instruções, não deixando **NENHUMA questão em branco**.

PESQUISADORA: MARCILEIDE MUNIZ CAVALCANTE

A seguir estão algumas frases referentes ao seu trabalho atual. **INDIQUE O QUANTO VOCÊ CONCORDA OU DISCORDA DE CADA UMA DELAS**. Dê suas respostas anotando, nos parênteses que antecedem cada frase, aquele número (de 1 a 5), que melhor representa sua resposta sobre CAPITAL PSICOLÓGICO.

- 1 = Discordo totalmente**
- 2 = Discordo**
- 3 = Nem concordo nem discordo**
- 4 = Concordo**
- 5 = Concordo totalmente**

1. () Sinto-me seguro quando represento minha área de trabalho em reuniões com gerentes superiores
 2. () Sinto-me confiante ao contribuir nas discussões sobre os planos de minha empresa para o futuro
 3. () Sinto-me seguro quando apresento informações de trabalho a um grupo de colegas
 4. () Quando estou em dificuldades no trabalho, penso em muitas formas de sair delas
 5. () Atualmente eu me vejo em uma fase de sucesso no trabalho
 6. () Consigo pensar em muitas formas para alcançar as metas de meu trabalho atual.
 7. () Neste momento, acho que posso atingir as metas de trabalho que fixei para mim mesmo.
 8. () Se eu quiser, posso ser "eu mesmo" ao falar no trabalho.
 9. () Normalmente aceito com calma as coisas estressantes do trabalho
 10. () Posso superar as épocas difíceis no trabalho porque já passei por dificuldades antes
 11. () Sempre vejo o lado brilhante das coisas a respeito de meu trabalho
 12. () Sou otimista sobre o que acontecerá comigo no futuro em meu trabalho.
-

As frases abaixo falam de como você fica quando está trabalhando. **INDIQUE, PARA CADA FRASE, COM QUE FREQUÊNCIA ISTO ACONTECE COM VOCÊ.** Dê suas respostas anotando, nos parênteses que antecedem cada frase, o número que melhor representa sua resposta sobre ENGAJAMENTO NO TRABALHO.

- 1 = Nunca**
- 2 = Poucas vezes**
- 3 = Às vezes**
- 4 = Muitas vezes**
- 5 = Sempre**

ENQUANTO TRABALHO EU ACREDITO QUE FICO...

1. () Cheio de energia
2. () Com o pensamento voltado apenas para minhas tarefas
3. () Revigorado
4. () Concentrado em minhas tarefas
5. () Disposto
6. () Distante dos meus problemas pessoais
7. () Focado no que estou fazendo
8. () Fortalecido
9. () Renovado
10. () Tomado por minhas tarefas

A seguir estão listados vários sentimentos que alguém poderia ter em relação à empresa onde trabalha. Gostaríamos de saber **o quanto você sente estes sentimentos.** Dê suas respostas anotando, nos parênteses que antecedem cada frase, aquele que numero (de 1 a 5) que melhor representa sua resposta sobre COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL AFETIVO.

- 1 = Nada**
- 2 = Pouco**
- 3 = Mais ou menos**
- 4 = Muito**
- 5 = Extremamente**

A EMPRESA ONDE TRABALHO FAZ-ME SENTIR...

1. () Orgulhoso dela.
 2. () Contente com ela.
 3. () Entusiasmado com ela.
 4. () Interessado por ela.
 5. () Animado com ela.
-

A seguir serão apresentadas cinco frases referentes ao seu trabalho atual. **Indique o quanto você concorda ou discorda de cada uma delas.** Dê suas respostas anotando, nos parênteses que antecedem cada frase, aquele número (de 1 a 7), que melhor representa sua resposta sobre ENVOLVIMENTO COM O TRABALHO.

- 1 = Discordo plenamente**
- 2 = Discordo moderadamente**
- 3 = Discordo levemente**
- 4 = Nem concordo nem discordo**
- 5 = Concordo levemente**
- 6 = Concordo moderadamente**
- 7 = Concordo totalmente**

1. () As maiores satisfações da minha vida vêm de meu trabalho.
 2. () As horas que passo trabalhando são as melhores horas do meu dia.
 3. () As coisas mais importantes que acontecem em minha vida envolvem o meu trabalho.
 4. () Eu como, vivo e respeito o meu trabalho.
 5. () Eu estou pessoalmente muito ligado ao meu trabalho.
-

As frases abaixo falam a respeito de alguns aspectos do seu trabalho atual. **Indique o quanto você se sente satisfeito ou insatisfeito com cada um deles.** Dê suas respostas anotando, nos parênteses que antecedem cada frase, aquele número (de 1 a 7), que melhor representa sua resposta sobre SATISFAÇÃO NO TRABALHO.

- 1=Totalmente insatisfeito**
- 2=Muito insatisfeito**
- 3=Insatisfeito**
- 4=Indiferente**
- 5=Satisfeito**
- 6=Muito satisfeito**
- 7=Totalmente satisfeito**

NO MEU TRABALHO ATUAL SINTO-ME...

1. () Com o espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho. *
2. () Com o número de vezes que já fui promovido nessa empresa. *
3. () Com o meu salário comparado com o quanto eu trabalho. *
4. () Com o tipo de amizade que meus colegas demonstram por mim. *
5. () Com o grau de interesse que minhas tarefas me despertam. *
6. () Com o meu salário comparado à minha capacidade profissional. *
7. () Com a maneira como esta empresa realiza promoções de seu pessoal. *
8. () Com a capacidade de o meu trabalho absorver-me. *
9. () Com as oportunidades de ser promovido nessa empresa. *
10. () Com o entendimento entre mim e meu chefe. *
11. () Com meu salário comparado aos meus esforços no trabalho. *
12. () Com a maneira como meu chefe trata-me. *
13. () Com a variedade de tarefas que realizo. *

14. () Com a confiança que eu posso ter em meus colegas de trabalho. *
() Com a capacidade profissional do meu chefe*

DADOS COMPLEMENTARES

1. SEXO () MASCULINO () FEMININO
2. IDADE: _____ ANOS
- 3, ESTADO CIVIL: () SOLTEIRO () CASADO () OUTROS
4. QUAL É O SEU GRAU DE INSTRUÇÃO
() SUPERIOR INCOMPLETO
() SUPERIOR COMPLETO
() PÓS-GRADUAÇÃO INCOMPLETA
() PÓS-GRADUAÇÃO COMPLETA
5. O CARGO QUE VOCÊ TEM É DE CHEFIA?
() SIM () NÃO
6. HÁ QUANTO TEMPO VOCÊ TRABALHA NA EMPRESA?
_____ ANOS
SE FOR MENOS DE UM ANO, ASSINALE COM UM X AQUI: ()