

Andreia Maria de Britto Campos



**ENGAJAMENTO DE PROFISSIONAIS DE SAÚDE:
RELAÇÕES ENTRE SATISFAÇÃO, AUTOEFICÁCIA E
FORÇAS DE CARÁTER**

Apoio:



**CAMPINAS
2020**

Andreia Maria de Britto Campos

**ENGAJAMENTO DE PROFISSIONAIS DE SAÚDE: RELAÇÕES
ENTRE SATISFAÇÃO, AUTOEFICÁCIA E FORÇAS DE
CARÁTER**

Dissertação/Tese apresentada ao Programa de
Pós-Graduação Stricto Sensu em Psicologia da
Universidade São Francisco, Área de
Concentração - Avaliação Psicológica, para
obtenção do título de Mestre

ORIENTADORA: PROF^a. DR^a. ANA PAULA PORTO NORONHA

CAMPINAS

2020

158.1
C21e Campos, Andreia Maria de Brito.
Engajamento de profissionais da saúde: relações em satisfação, autoeficácia e forças de caráter / Andreia Maria de Brito Campos -- Campinas, 2020.
101 p.

Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Psicologia da Universidade São Francisco.
Orientação de: Ana Paula Porto Noronha.

1. Engajamento ocupacional. 2. Autoeficácia.
3. Profissionais da saúde. 4. Psicologia organizacional.
5. Psicologia positiva. I. Noronha, Ana Paula Porto. II. Título.



UNIVERSIDADE SÃO FRANCISCO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO STRICTO SENSU
EM PSICOLOGIA

Andreia Maria de Britto Campos defendeu a dissertação "ENGAJAMENTO DE PROFISSIONAIS DE SAÚDE: RELAÇÕES ENTRE SATISFAÇÃO, AUTOEFICÁCIA E FORÇAS DE CARÁTER" aprovada pelo Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Psicologia da Universidade São Francisco em 18 de fevereiro de 2020 pela Banca Examinadora constituída por:

Profa. Dra. Ana Paula Porto Noronha
Orientadora e Presidente

Profa. Dra. Fernanda Ottati
Examinadora

Profa. Dra. Caroline Tozzi Reppold
Examinadora

“O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - Brasil (CAPES) - Código de Financiamento 001”.

Agradecimentos

Agradeço a toda a equipe da Universidade São Francisco pela acolhida e ensinamentos. Em especial, a minha orientadora, Profa. Dra. Ana Paula Porto Noronha, pelas palavras de estímulo, sorrisos, abraços e positividade, além da eterna paciência para que tudo saísse ao meu tempo e maneira.

Aos professores Prof. Dr. Makilim Baptista e Prof. Dr. Ricardo Primi, pelas diversas orientações e cuidado nas disciplinas de seminários I e II. Ao Prof. Dr. Rodolfo Ambiel, pela receptividade e apoio em estágio de Trabalho de Conclusão de Curso, e aos demais professores pelas oportunidades, aprendizado e ensinamentos em suas aulas e demais atividades do Programa de Pós-Graduação.

Agradeço a todos os professores que participaram das bancas examinadoras, de qualificação e defesa, Profa. Dra. Fernanda Ottati, Prof. Dr. Wagner Machado e Profa. Dra. Caroline Reppold, pelas importantes contribuições e sugestões valiosas para a garantia de uma boa entrega final.

A todos os colegas do Programa de Pós-Graduação, companheiros desta jornada de conhecimentos e desafios, e em especial Ana Celi, Amanda, Helder, Maria, Marcela e Lucas por toda positividade, carinho, apoio, atenção, orientações e paciência em nossas aulas, reuniões, eventos e apoio na finalização deste trabalho.

Aos meus familiares e amigos, que acreditam em meus sonhos, respeitando minhas escolhas, estando sempre dispostos a me ouvir, me dar um ombro amigo e muito amor. Minha mãe e meu marido, em especial, por serem incondicionais em meus momentos de paz e tormenta, fazendo com que minha vida seja mais leve e alegre sempre.

Gratidão e muito obrigada a cada um que fez parte desta conquista!

*“A mente que se abre para uma nova ideia, jamais
retornará ao seu tamanho original.”*

(Albert Einstein)

Resumo

Campos, A. M. B. (2020). *Engajamento de profissionais de saúde: Relações entre satisfação, autoeficácia e forças de caráter*. Dissertação de Mestrado, Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Psicologia, Universidade São Francisco, Campinas.

A temática central da presente dissertação é o engajamento de profissionais de saúde, que objetivou apresentar uma revisão de literatura em torno da temática e discutir as relações entre os construtos do engajamento, satisfação com o trabalho, autoeficácia ocupacional e forças de caráter, em contexto hospitalar. Para atender a esses objetivos a pesquisa foi dividida em dois estudos. O primeiro consistiu na investigação das produções nacionais e internacionais relacionadas ao construto do engajamento e ao público-alvo de profissionais de saúde que identificou variáveis relacionadas a temática e os instrumentos utilizados. Os resultados evidenciaram que há um padrão na utilização dos conceitos em torno do engajamento, pressupostos apresentados por Schaufeli, Salanora, Gonzalés-Romá e Bakker, porém há poucos estudos desenvolvidos nesta temática no contexto brasileiro. O segundo estudo, sob o pano de fundo da psicologia organizacional positiva, focou na investigação e valorização das potencialidades e qualidades destes sujeitos, por meio das relações dos aspectos positivos do engajamento, satisfação com o trabalho, a autoeficácia ocupacional e as forças de caráter. Participaram 136 profissionais, com idades entre 21 e 59 anos ($M = 36,20$; $DP = 8,45$) sendo a sua maioria mulheres (81,60%), casados ou em união estável (62,50%), provenientes da região sudeste (64,00%) do país. Ainda quanto a descrição da amostra, é composta por profissionais de hospitais privados (58,80%), enfermeiros (39,00%) e técnicos de enfermagem (21,30%), que atuam no cargo entre 3 a 6 anos (27,90%), que trabalham entre 3 a 6 anos na empresa (26,50%). A jornada de trabalho é de 36 horas semanais (52,20%), com horas extras referentes a 0 a 6 horas mensais (68,40%). Possuem pós-graduação completa (47,10%) e salário médio de 5.208,67 ($DP = 4.437,07$). Os instrumentos aplicados foram questionário sociodemográfico, Escala Utrecht de Engajamento no trabalho (UWES), Escala de Satisfação no trabalho (EST), Escala de Autoeficácia ocupacional (AEO-VR) e Escala de Forças de caráter (EFC). As análises foram realizadas pelo *software* SPSS versão 25, por meio de análises descritivas e de precisão para os instrumentos e inferenciais (Teste t, ANOVA e regressão linear múltipla). Os principais resultados foram que os modelos testados a partir da inserção dos construtos engajamento, forças de caráter e autoeficácia ocupacional foram estatisticamente significativos como preditores das dimensões da satisfação com o trabalho, explicando entre 15 a 31% da variância. Entende-se que estes resultados auxiliam na compreensão das relações laborais e as características de profissionais de saúde, que podem favorecer o entendimento de aspectos que promovem a proteção da saúde e o bem-estar no trabalho.

Palavras-chave: engajamento no trabalho, autoeficácia ocupacional, hospital, profissionais de saúde, psicologia organizacional positiva.

Abstract

Campos, A. M. B. (2020). *Work engagement of health professionals: Relationship between job satisfaction, self-efficacy and character strengths*. Master's Thesis, Post-graduate graduate in Psychology, São Francisco University, Campinas.

The central theme of this dissertation is the engagement of health professionals, which aimed to present a literature review around the theme and discuss the relationships between the constructs of engagement, job satisfaction, occupational self-efficacy and strengths of character, in a hospital context. To meet these objectives, the research was divided into two studies. The first consisted of investigating national and international productions related to the engagement construct and the target audience of health professionals who identified variables related to the theme and the instruments used. The results showed that there is a pattern in the use of the concepts around engagement, assumptions presented by Schaufeli, Salanora, Gonzalés-Romá and Bakker, however there are few studies developed on this theme in the Brazilian context. The second study, under the backdrop of positive organizational psychology, focused on investigating and valuing the potentialities and qualities of these subjects, through the relationships of the positive aspects of engagement, job satisfaction, occupational self-efficacy and strengths of character. 136 professionals participated, aged between 21 and 59 years old ($M = 36.20$; $SD = 8.45$), most of whom were women (81.6%), married or in a stable relationship (62.50%), from the southeast region (64.00%) of the country. Still regarding the description of the sample, it is composed of professionals from private hospitals (58.80%), nurses (39.00%) and nursing technicians (21.30%), who work in the position between 3 to 6 years (27.90 %), who work for 3 to 6 years in the company (26.5%). The working day is 36 hours per week (52.20%), with overtime for 0 to 6 hours per month (68.40%). They have completed graduate school (47.10%) and an average salary of 5,208.67 ($SD = 4,437.07$). The instruments applied were the sociodemographic questionnaire, the Utrecht Work Engagement Scale (UWES), the Job Satisfaction Scale (EST), the Occupational Self-Efficacy Scale (AEO-VR) and the Character Strength Scale (EFC). The analyzes were performed using SPSS software version 25, using descriptive and precision analyzes for the instruments and inferences (t test, ANOVA and multiple linear regression). The main results were that the models tested from the insertion of the constructs engagement, character strengths and occupational self-efficacy were statistically significant as predictors of the dimensions of job satisfaction, explaining between 15 to 31% of the variance. It is understood that these results help to understand labor relations and the characteristics of health professionals, which can favor the understanding of aspects that promote health protection and well-being at work.

Keywords: work engagement, occupational self-efficacy, hospital, health professionals, positive organizational psychology

SUMÁRIO

Lista de figuras	x
Lista de tabelas	xi
Lista de anexos	xiii
Apresentação	1
Introdução	4
Artigo 1 – Engajamento no trabalho de profissionais da saúde.....	24
Introdução.....	25
Método	28
Resultados	30
Discussão	34
Referências	36
Artigo 2 – Relações entre engajamento, satisfação, autoeficácia ocupacional e forças de caráter	41
Introdução	42
Método	47
Resultados	52
Discussão	69
Referências.....	75
Considerações finais	79
Referências	81
Anexos	90

Lista de figuras

Figura 1 - Procedimentos empregados para localização e seleção de trabalhos	29
Figura 2 - Fluxograma do processo de seleção dos artigos para análise	30

Lista de tabelas

Tabela 1 - Descrição das 24 forças de caráter.....15

Artigo 1

Tabela 1 - Autoria, ano de publicação, periódico publicado, descrição da amostra e construtos relacionados da amostra 32

Artigo 2

Tabela 1 - Desempenho do grupo em relação aos construtos e confiabilidade53

Tabela 2 - Análise de variância para diferença entre sexo e as forças de caráter54

Tabela 3 - ANOVA e post-hoc de Tukey, com engajamento e EFC comparando os grupos por idade55

Tabela 4 - ANOVA e post-hoc de Tukey, com forças comparando vínculos com a instituição56

Tabela 5 - ANOVA e post-hoc de Tukey, com EFC comparando grupos dos cargos.....57

Tabela 6 - ANOVA e post-hoc de Tukey, com satisfação com o trabalho e forças comparando o tempo em que atuam na instituição57

Tabela 7 - ANOVA e post-hoc de Tukey, com Autoeficácia ocupacional comparando grupos de carga horária semanal58

Tabela 8 - ANOVA e post-hoc de Tukey, com engajamento e AEO comparando horas extras59

Tabela 9 - ANOVA e post-hoc de Tukey, com EFC comparando grupos 1 a 560

Tabela 10 - Panorama geral de resultados significativamente positivos em relação aos construtos e dados sociodemográficos dos participantes61

Tabela 11 - Resumo dos modelos por regressão linear com variável desfecho satisfação com o trabalho62

Tabela 12 - Regressão linear múltipla hierárquica com variável dependente satisfação com os colegas.....64

Tabela 13- Regressão linear múltipla hierárquica com variável dependente satisfação com o salário.....65

Tabela 14 - Regressão linear múltipla hierárquica com variável dependente satisfação com a chefia.....	66
Tabela 15 - Regressão linear múltipla hierárquica com variável dependente satisfação com a natureza trabalho.....	67
Tabela 16 - Regressão linear múltipla hierárquica com variável dependente satisfação com as promoções.....	68

Lista de anexos

Anexo 1 - Questionário Sociodemográfico	90
Anexo 2 - Escala Utrecht de Engajamento no Trabalho (UWES)	92
Anexo 3 - Escala de Satisfação no Trabalho (EST)	93
Anexo 4 - Escala de Autoeficácia Ocupacional (EAO-VR)	94
Anexo 5 - Escala de Forças de Caráter (EFC)	95
Anexo 6 - Parecer do Comitê de Ética e Pesquisa	98
Anexo 7 - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE- online)	100
Anexo 8 - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE -presencial)	101

Apresentação

Na busca por atender às demandas atuais do mercado de trabalho e à complexidade do homem, a psicologia, por meio de uma visão positiva, tem contribuído com a promoção da saúde e com a valorização das forças e qualidades dos sujeitos no âmbito laboral. As empresas “positivas” buscando adaptar-se e modernizar-se, tem investido no desenvolvimento e satisfação dos seus colaboradores, na construção coletiva de melhorias e resultados, mostrando-se abertas a mudanças, dentre outros aspectos que favorecem o bem-estar no trabalho (BET).

Perante a escassez de estudos científicos desta temática e não seguindo uma tendência de estudos psicológicos focados apenas em patologias, esta pesquisa visa a aproximação dos conhecimentos teóricos e práticos, que versam sobre os aspectos saudáveis dos seres humanos, e a investigação de características positivas de profissionais de saúde. Buscou-se para este enfoque laboral o contexto organizacional hospitalar, por ser amplamente investigado com relação aos aspectos do adoecimento de seus colaboradores; e estigmatizado, por se tratar de um ambiente estressante, caracterizado pelo desgaste emocional e físico, além do constante contato com perdas, luto e limitações.

O objetivo deste estudo consiste em discutir as relações entre os construtos engajamento, satisfação com o trabalho, autoeficácia ocupacional e forças de caráter, em contexto hospitalar, por meio de desenho metodológico proposto e análises que irão contribuir para o aprofundamento do tema. Sendo os resultados desta investigação, contribuições teóricas e empíricas, de cunho social e organizacional, para diversos grupos que atuam no hospital. Neste sentido busca fomentar propostas para o desenvolvimento de ambientes saudáveis, favorecendo intervenções e desdobramentos futuros (melhorias, autoconhecimento e postura profissional “positiva”), pautados na valorização de virtudes e aspectos positivos dos sujeitos, além de representar uma maior qualidade nos serviços prestados à população, seja no contexto institucional privado ou público.

A motivação e escolha da temática para esta pesquisa foi construída pelos anos de prática profissional da pesquisadora no setor de recursos humanos em hospitais de Natal e São Paulo. Em que, a partir do contato com os colaboradores assistenciais, administrativos e lideranças nos ambientes organizacionais, pôde identificar diferentes posturas frente ao trabalho, graus distintos de satisfação e habilidade técnicas, além da qualidade do atendimento prestado ao público (pacientes, acompanhamento e colegas/pares).

Os sujeitos podem apresentar características pessoais que os levam a lidar de formas distintas com seus sentimentos, relacionamentos e com as adversidades no trabalho, mesmo quando submetidos as mesmas condições estruturais e equipes de trabalho, sendo relevante o estudo de quais podem ser os preditores de seu bem-estar neste ambiente. A partir da observação da prática, dos comportamentos, das relações e condições de trabalho ofertadas aos profissionais de saúde, despertou-se o interesse por investigar qual a percepção, destes que atuam em hospital, sobre seu engajamento, além de identificar componentes positivos (forças de caráter e autoeficácia) que promovam a satisfação deste sujeito para com seu trabalho.

Com o intuito de atender aos objetivos da pesquisa a mesma foi composta por introdução, dois estudos independentes, um de revisão de literatura e outro de correlação entre os construtos, e considerações finais. No primeiro momento, é apresentada a composição do referencial teórico deste trabalho. Foram adotados três eixos condutores que fundamentam a introdução: a) o trabalho e a psicologia organizacional positiva; b) os estudos de engajamento, satisfação, autoeficácia e forças de caráter no contexto organizacional; e c) o ambiente hospitalar e os profissionais de saúde. Cada um deles será abordado para uma compreensão de sua relevância e congruência com o objetivo deste estudo.

O Estudo 1 contempla uma revisão de literatura acerca do engajamento de profissionais de saúde, em que foram investigadas as produções científicas neste contexto nos âmbitos nacionais e internacionais. Analisou-se ano de publicação, quais foram os públicos-alvo das pesquisas, relações do engajamento com outros construtos e principais resultados apresentados, com o objetivo de compreender os achados sobre a temática até o presente momento e assumir a originalidade da pesquisa proposta subsequente, no contexto hospitalar.

Por sua vez, no Estudo 2, investigou-se as relações entre engajamento, satisfação com o trabalho, autoeficácia ocupacional e forças de caráter por estarem presentes no ambiente organizacional e por possuírem relação com a psicologia organizacional positiva. Foram elencados o engajamento que é definido como a energia e envolvimento que o indivíduo leva ao seu trabalho (Schaufeli, Dijkstra, & Vazquez, 2013); a satisfação com o trabalho, que se define como um estado emocional de prazer resultante de experiências vividas no trabalho (Locke, 1969); a autoeficácia, a qual é composta pelas crenças que o indivíduo possui sobre sua capacidade para realizar uma ação para chegar a um objetivo (Bandura, 1997); e as forças de caráter, que são características individuais que se manifestam por meio de pensamentos, sentimentos e ações (Peterson & Seligman, 2004). Entende-se que estes são recursos psicológicos que se fazem presentes no ambiente laboral, e que podem beneficiar a atuação dos profissionais da saúde. A amostra desta foi composta por enfermeiros, farmacêuticos, fisioterapeutas, médicos, nutricionistas, psicólogos e técnicos de enfermagem, por atuarem no cuidado direto ao paciente. As considerações finais complementam os dados do estudo e indicam direcionamento futuros.

Introdução

O trabalho e a psicologia organizacional positiva

O trabalho proporciona ao homem uma compreensão de si mesmo e de sua forma de influenciar e se relacionar com a sociedade. O valor da atividade laboral engloba aspectos que vão além do sustento da casa e família, sendo uma representação da imagem do sujeito, que traz significado para suas relações sociais, familiares e profissionais (Cerqueira et al., 2018). O ambiente de trabalho é um local no qual se espera encontrar oportunidades para o desenvolvimento do potencial dos indivíduos, de modo que ele encontre seu propósito (Littman-Ovadia, Lavy, & Boiman-Meshita, 2017).

Neste contexto, deve-se levar em consideração a interferência dos aspectos externos como o econômico, social e cultural das organizações; dos aspectos internos das empresas, dentre eles, os estruturais, as necessidades de mudança, os incentivos/recompensas ofertados, o clima e cultura organizacionais; além de aspectos relativos a características individuais/colaboradores, por exemplo, autoeficácia, satisfação, motivação e valores (Kaplan et al., 2010). No que tange ao impacto destes aspectos, as organizações submetidas a mudanças velozes e constantes, têm se transformado e se adaptado, com seus projetos e execuções, focados na manutenção da competitividade e no fortalecimento de diferenciais nas organizações, como por exemplo, o fortalecimento do bem-estar dos seus colaboradores (Denison, Hooijberg, Lane, & Lief, 2012).

Uma vez que, a atividade laboral pode representar um fator de risco no ambiente organizacional ou um agente promotor da saúde (Cerqueira et al., 2018). Quando o trabalho é apresentado como fator de risco, caracteriza-se por propiciar o desenvolvimento de doenças ou acidentes relacionados às realizações das ocupações (Riaño-Casallas, 2012).

As exigências diárias apresentadas, a quantidade de trabalho em um tempo limitado e/ou que represente mais do que o trabalhador executa, irão exigir posturas diferenciadas dos sujeitos, quanto à capacidade de estabelecer controle, à atuar com autonomia e gerenciar seu trabalho, a partir de suas habilidades, ações ou conhecimentos (Cerqueira et al., 2018). Em que pese o fato de que há uma relação estreita entre saúde e trabalho, evidencia-se que os desafios diários e aborrecimentos possuem uma interpretação diferente e individual para cada sujeito, sendo mais constantes e complexos para alguns indivíduos que para outros (Bonanno, 2004), enquanto outros conseguem suportá-los extremamente bem, sem aparentar perturbação de seu funcionamento diário (Cerqueira et al., 2018).

Nesta perspectiva, quando a relação saúde e trabalho, é vista como agente promotora de saúde, implica na identificação de benefícios importantes alusivos à prevenção de problemas e superação de situações adversas como adoecimento crônico e estresse. Os aspectos laborais positivos e sadios (gentileza, otimismo, esperança, resiliência, engajamento), tendem a influenciar os profissionais com relação a sua postura, emoções e qualidade de vida e trabalho (Ferreira & Mendes, 2008; Reppold, et al., 2019).

A psicologia, enquanto profissão, busca em suas diversas abordagens abranger a compreensão em torno das necessidades dos sujeitos em termos de trabalho, saúde mental e com relação aos seus processos de interação nos diversos contextos. A interface entre psicologia organizacional e do trabalho (POT) e a psicologia positiva (PP), tem colaborado com novos modelos teóricos e conhecimentos sobre as relações laborais (Vazquez, 2018), resultando na Psicologia organizacional positiva (POP).

A POT contempla a investigação no ambiente laboral (Spector, 2010), valorizando os fenômenos decorrentes do funcionamento das organizações, significados e manifestações do trabalho em relação ao homem, busca promover melhorias das

condições de trabalho para os funcionários na compreensão de todos os seus significados e manifestações (Campos, 2017; Spector, 2010). Pesquisadores da POT têm investigado o bom funcionamento das instituições (Gottardo & Ferreira, 2014), com a influência da PP, visam mapear o quanto se consegue evidenciar um ambiente laboral saudável para os trabalhadores, a partir de dois indicadores mais frequentes: a satisfação com o trabalho e o engajamento no trabalho (Caldas, Somensari, Costa, Siqueira, & Claro, 2013).

A PP, por sua vez, busca redirecionar as pesquisas científicas e intervenções para os aspectos sadios do desenvolvimento de indivíduos, famílias e comunidades, por meio do estudo científico dos sentimentos e emoções, forças e fraquezas, de pessoas grupos e instituições, e seus impactos na felicidade, qualidade de vida e a redução de psicopatologias (Csikszentmihalyi, 1997; Seligman, 2002).

Os trabalhos de Seligman e Csikszentmihalyi (2000), sugerem acerca dos fatores de proteção da saúde na PP, que o conceito transcende o sistema de saúde vigente, estimulando o desenvolvimento das forças positivas inerentes à pessoa e propondo investimentos na atuação em um enfoque positivo. Esse campo de pesquisa e intervenção destaca-se em relação a diversas variáveis subjetivas, como bem-estar e satisfação (Linley, Joseph, Harrington, & Wood, 2006), resiliência, autoeficácia e às virtudes no desenvolvimento humano, tais como sabedoria e conhecimento, coragem, amor, justiça e transcendência (Peterson & Seligman, 2004).

No Brasil intervenções baseadas na perspectiva da Psicologia Positiva (PP), têm sido desenvolvidas fortemente na última década (Reppold, et al., 2019). Estes autores afirmam que em contexto organizacional, nos últimos cinco anos tem crescido as produções em torno do construto do engajamento e satisfação como o trabalho. Há um crescente interesse dos pesquisadores pelas emoções decorrentes, da interação do sujeito com seu contexto do trabalho e a interferência das potencialidades humanas, individuais e

coletivas, do desempenho e desenvolvimento em diferentes atividades e com diferentes níveis de adaptação e percepção sobre o bem-estar no trabalho (BET).

Desta forma, a POP é uma abordagem preocupada com a integração dos conceitos científicos e práticos, principalmente no contexto do bem-estar no trabalho, além dos fatores psicossociais do trabalho e emergência do comportamento organizacional positivo (Salanova, Martínez, & Llorens, 2005, 2014; Vazquez, 2018). Propõe-se assim, a medir e conhecer as causas individuais, grupais, laborais e sociais dos comportamentos, a partir do conceito de saúde integral, além de propor o desenvolvimento de aspectos positivos no ambiente de trabalho (Salanova, Martínez, & Llorens, 2014).

Segundo Soraggi e Paschoal (2011), “um contexto que ofereça possibilidades de autonomia, pensamento criativo e reconhecimento e prestígio social pode aumentar significativamente a felicidade do trabalhador e conseqüentemente, seu bem-estar”. O BET busca captar aspectos afetivos e cognitivos para as evidências das experiências positivas e identificação das estratégias psicológicas que promovem o melhor enfrentamento em situações adversas, vínculos com a organização, percepção de potencialidades e aplicação de suas qualidades por indivíduos saudáveis. Os modelos de saúde ocupacional e bem-estar, estão focados na análise da potencialidade de caracterização dos aspectos positivos, que o trabalho pode resultar como: aumento da produtividade, crescimento pessoal e engajamento (Schulte & Vainio, 2010).

O engajamento, satisfação, autoeficácia e forças de caráter no contexto organizacional

O termo engajamento foi conceituado a primeira vez por Kahn (1990) como sendo um estado mental particular capaz de produzir resultados positivos, a partir da conexão do sujeito com seu papel organizacional, se esforçando e se dedicando, por se identificar com as metas organizacionais. Nesta perspectiva há três formas de energia no trabalho

simultâneas: afetiva, cognitiva e motivacional (Siqueira, Martins, Orengo, & Souza, 2014).

Anos mais tarde, Maslach e Leiter (1997) definiram o engajamento a partir de energia, envolvimento e eficácia profissional, que evidenciam baixo esgotamento emocional e resultados altos em eficiência profissional. Colocando-o como uma antítese positiva ao *burnout*, que é um distúrbio psíquico, caracterizado pela exaustão emocional, despersonalização e falta de realização pessoal, resultante de agentes estressores do trabalho (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001).

No entanto, a definição de engajamento mais utilizada na literatura, desvinculada das questões patológicas, é apresentada como um estado positivo, persistente, relacionado ao trabalho e às influências do meio que o tornam passível de alteração, caracterizado pelas dimensões: vigor, dedicação e concentração (Schaufeli, Salanova, González-Romá, & Bakker, 2002; Vazquez, Mangan, Pacico, Hutz, & Schaufeli, 2015). Em que, o “vigor” refere-se a altos níveis de energia na rotina diária, com pouco foco nas dificuldades, de modo que o indivíduo se envolve na busca por soluções e tomada de decisões. A dedicação se refere a sentimentos de entusiasmo, inspiração, orgulho e desafio. Por fim, a concentração é a profundidade da imersão no trabalho, no qual o tempo passa rapidamente por estar envolvido em uma rotina prazerosa (Hassan & Ahmed, 2011).

O construto do engajamento é visto, portanto, como um fenômeno que ocorre no ambiente laboral, por meio do bem-estar físico, emocional e mental, em relação ao desempenho das atividades. Se caracteriza como fator motivacional capaz de gerar prazer nas realizações, contribuir para a saúde do trabalhador, em um equilíbrio físico e psicológico em relação ao trabalho (Bakker & Demerouti, 2007; Vazquez et al., 2015). Para estar engajado, o indivíduo deve acreditar que vale a pena investir sua energia no trabalho (Robertson-Smith, 2009).

Pessoas engajadas atribuem mais esforços, desenvolvem sentimento de pertencimento, contribuindo com resultados positivos (Siqueira et al., 2014). O engajamento no trabalho faz com que a pessoa se sinta bem, focada em aspectos positivos, o qual sente que a atividade do trabalho é desafiadora e não difícil. Este estado influencia também positivamente a sua criatividade e a capacidade de solução de problemas (Schaufeli, Dijkstra, & Vazquez, 2013)

Ter funcionários engajados, nesta perspectiva, é uma vantagem competitiva para empresas que buscam se atualizar frente às exigências do mercado, uma vez que irão apresentar melhor desempenho, comprometimento e saúde integral (Breevaart, Bakker, Demerouti, & Van den Heuvel, 2015). Esta boa saúde, está associada empiricamente à pessoa engajada, por estar menos relacionada a acometimentos psicossomáticos e físicos, como dores de cabeça, preocupações e tensões musculares (Schaufeli et al., 2013).

O engajamento no trabalho proporciona emoções positivas expressas no ambiente laboral por meio do entusiasmo, inspiração, alegria, otimismo, autoconfiança e orgulho do que realiza, de modo que o indivíduo engajado apresenta altos níveis de energia (Breevaart et al., 2015; Schaufeli et al., 2013) e forte identificação com a própria atividade, mostrando-se mais atentos à realização do trabalho, que aqueles menos engajados (Bakker & Leiter, 2010).

Trabalhadores com bons níveis de engajamento apresentam-se mais satisfeitos com a profissão, possuem maior bem-estar e demonstram intenções de permanecer no local de trabalho (Santos, 2011). A este respeito, Orgambídez-Ramos e Borrego-Alés (2017), em uma pesquisa com 215 enfermeiros(as) de hospitais do sul de Portugal, aprofundam as relações entre o construto do engajamento ($M = 4,61$, $DP = 1,06$) em relação a satisfação com o trabalho ($M = 4,39$, $DP = 1,14$) e apoio social, subdividido em apoio do supervisor ($M = 2,96$, $DP = 0,88$) e apoio dos colegas ($M = 3,07$; $DP = 0,62$). Os estudos apontaram que o apoio social e o engajamento se relacionam de forma positiva

e significativa com a satisfação com o trabalho ($r = 0,67$ apoio do supervisor; $r = 0,67$ apoio dos companheiros; $r = 0,62$ com o engajamento).

Além disso, foram analisados os papéis preditores do apoio social e do engajamento para a satisfação com o trabalho. Os resultados evidenciaram betas entre 0,31 a 0,41, em que o suporte social explica 58,62% e o engajamento explica 14,10% a mais, de variância com relação a satisfação. Estes achados indicam que, quando os enfermeiros se sentem engajados, demonstram maiores níveis de desempenho e valorizam mais suas tarefas, como consequência demonstram maiores níveis de satisfação com o trabalho.

A satisfação com o trabalho é vista como um dos elementos mais importantes para a qualidade de vida laboral para os enfermeiros, com impactos em sua saúde e nas relações com colegas e pacientes (Carrilo-García et al., 2015). Em um contexto organizacional, esta ocorre por meio da percepção do indivíduo sobre aspectos específicos de seu trabalho e o que ele percebe que está obtendo (Locke, 1969).

De acordo com esta perspectiva há uma alta associação entre satisfação e a identificação do sujeito em relação aos valores encontrados no ambiente laboral, o que o impulsiona a agir e a obter resultados (Martinez & Paraguay, 2003; Rueda, Lima, & Raad, 2014). Este construto, se divide em cinco dimensões do trabalho que são: (1) satisfação com os colegas, que se refere ao contentamento com a colaboração e sentimentos afetivos para os colegas de trabalho; (2) satisfação com o salário, que diz respeito ao contentamento com o que recebe, comparado com o quanto o indivíduo trabalha, com o custo de vida e com os esforços feitos na realização do trabalho; (3) satisfação com a chefia é o contentamento do funcionário com seus superiores, confiança na capacidade do chefe e a relação com subordinados; (4) satisfação com a natureza do trabalho é o contentamento com trabalho em si, a dificuldade dele, o desconforto que provoca e os

desafios inerentes; (5) satisfação com as promoções, refere-se ao contentamento com a mobilidade funcional, às garantias e às oportunidades oferecidas (Siqueira, 2008).

Neste sentido, satisfação com o trabalho é um estado emocional, prazeroso, complexo e individual, resultante da avaliação cognitiva e afetiva, de sua percepção sobre o trabalho ou experiências vividas neste ambiente, que se manifesta por meio de alegria (satisfação) ou sofrimento (insatisfação) (Locke, 1969; Martinez & Paraguay, 2003; Rueda et al., 2014). Assim, quando há uma visão positiva em torno da relação entre empresa e empregado haverá prazer em alcançar suas conquistas e favorecer os valores que compõem a organização.

Jenaro, Flores, Orgaz e Cruz (2011) em pesquisa que analisou as relações entre características individuais, engajamento e satisfação com o trabalho, apontam que foram encontradas correlações positivas e significativas entre satisfação e engajamento. E com relação ao poder preditivo indicam que o estar satisfeito com o cargo é a variável que mais ajuda a explicar o vigor e a dedicação. Os enfermeiros que expressaram mais satisfação com o trabalho apresentaram maior envolvimento, confirmando a relevância das variáveis pessoais e organizacionais no engajamento no trabalho destes profissionais.

Em pesquisa realizada com médicos cirurgiões na Alemanha, Mache, Vitzthum, Klapp e Danzer (2013) investigaram fatores que influenciavam as relações entre engajamento, satisfação com o trabalho e com a vida. Dentre os achados desta pesquisa estão uma média alta de engajamento ($M = 4,38$; $DP = 0,91$), e satisfação com o trabalho e qualidade de vida percebida com pontuações moderadas. Além de relações significativas e positivas entre engajamento dos cirurgiões e satisfação com o trabalho. Foram evidenciados que o engajamento possui papel mediador entre aspectos institucionais e a satisfação com o trabalho.

Neste contexto, Schrader, Palagi, Padilha, Noguez, Thofehrn e Dal Pai (2012) afirmam que para melhor compreensão das necessidades do colaborador em seu ambiente

de trabalho, e elaboração de estratégias para resolução de insatisfações, deve-se investir em aspectos positivos e realizar melhor assistência e desempenho organizacional, confirmando a existência de uma relação direta entre qualidade de vida e satisfação com o trabalho.

Um outro estudo, dirigido ao trabalho dos profissionais de saúde, abordou a relação entre impacto do suporte social e bem-estar laboral, por meio da satisfação com o trabalho e afetos positivos (Gottardo & Ferreira, 2014). O mesmo faz inferência que quanto mais as pessoas se avaliam positivamente e se percebem recebendo suporte informacional, mais satisfeitas elas se mostram com seu trabalho. Nesta perspectiva, os autores sugerem que, as equipes de trabalho da área da saúde, sejam desenvolvidas em uma visão mais positiva de si mesmas, para conseguir melhores índices de autoestima e autoeficácia destes profissionais.

A autoeficácia é o conjunto de crenças que o sujeito possui sobre sua capacidade para organizar e executar ações necessárias para produzir determinadas metas, e pode ser visto como um recurso pessoal que atua no amortecimento de situações estressoras. Na realização de uma meta, a ativação destas crenças se constitui pela análise que o sujeito faz sobre seu objetivo a alcançar (expectativas de resultado) e pela verificação sobre suas competências para que atinja o planejado (expectativas de eficácia), variando de acordo com as diferentes circunstâncias e dos julgamentos realizados constantemente (Azzi & Polydoro, 2006; Bandura, 1997).

A autoeficácia ocupacional (AEO) diz respeito às crenças dos indivíduos em suas próprias capacidades para obter um desempenho bem-sucedido em seu contexto ocupacional (Spurk & Abele, 2014). Enquanto um recurso profissional, tem de ser avaliada em domínio específico que aprofunde a compreensão, sendo que o domínio ocupacional se concentra nos processos de ajuste e gerenciamento de obstáculos laborais (Salanova, Peiró, & Schaufeli, 2002; Schyns & Von Collani, 2010). No que se refere a

AEO, quando fortalecida dentro do ambiente de trabalho, estas crenças favorecem o engajamento (Bandura,1997).

A alta AEO motiva intrinsecamente o sujeito a perseguir seus objetivos e acreditar na sua habilidade em atender às demandas laborais, o que acarreta em um alto nível de envolvimento com o trabalho (Youssef & Luthans, 2007). A crença da autoeficácia também determina qual a medida de esforço que irá despende de sua energia e por quanto tempo irá enfrentar obstáculos e experiências adversas. A autoeficácia individual demanda controle, por meio de recursos próprios (conhecimento, habilidade e esforço) e a autoeficácia coletiva inclui as crenças nos esforços do grupo para agir e para persistir frente às situações difíceis (Bandura, 1997; Betz & Hackett, 2006).

Um estudo com 194 enfermeiros e 181 pacientes, realizado no sul da Itália, realizado por Simone, Planta e Cicotto (2018), investigou a correlação entre satisfação com o trabalho, engajamento, autoeficácia e capacidades de agência. Os resultados apontaram para uma relação positiva entre os construtos e negativa com relação a intenção dos enfermeiros em pedir desligamento em seu trabalho.

Guarnaccia, Scrima, Civilleri e Salerno (2016) investigaram as associações entre autoeficácia ocupacional, insegurança no trabalho, engajamento, satisfação com o trabalho e saúde de profissionais, de setores públicos e privados, além de analisar o papel mediador da autoeficácia ocupacional para estes construtos. Dentre os principais achados a autoeficácia ocupacional está positivamente relacionada ao engajamento, satisfação com o trabalho e com a saúde geral dos profissionais, além de mediar a AEO com a insegurança no trabalho, com o engajamento, com a satisfação com o trabalho e com a saúde destes colaboradores.

A promoção da saúde e o bem-estar dos funcionários é um crescente investimento que as empresas vem buscando realizar. Tendo em vista que trabalhadores satisfeitos são sondireados mais produtivos. Neste sentido, intervenções da psicologia positiva, ainda

pouco estudado e que possui grande potencial para intervenções positivas tem se utilizado dos conceitos das forças de caráter.

As forças de caráter são definidas como traços, semelhantes aos traços de personalidade, na medida em que são relativamente estáveis ao longo do tempo (Park & Peterson, 2009); exercem papel fundamental na vivência de outros aspectos positivos, como bem-estar, autoconfiança, orientação para o trabalho, responsabilidade social e identidade pessoal (Noronha & Campos, 2018; Park & Peterson, 2009).

O construto vem ganhando visibilidade no campo de investigações e intervenções organizacionais, com vistas ao desenvolvimento das forças e virtudes de seus colaboradores (Park & Peterson, 2009; Park, Peterson, & Seligman, 2004; Peterson & Park, 2006; Seibel, DeSousa, & Koller, 2015). A aplicação das mesmas, no domínio ocupacional estão relacionadas a resultados individuais e organizacionais positivos (Harzer e Ruch 2012; Littman-Ovadia et al. 2017).

Nesse contexto, o estudo deste construto pode ser visto como um diferencial para as organizações uma vez que, um indivíduo que conhece suas forças, pode impulsionar seu desenvolvimento a um estado pleno e saudável em níveis: psicológico biológico e social (Keyes & Haidt, 2003). As forças de caráter são conceituadas como características positivas que se refletem em pensamentos, sentimentos e comportamentos, e sofrem influencias das relações familiares, escolares e convívio social. Além de se manifestarem em graus diferentes entre as pessoas (Peterson & Park, 2006).

E para que uma determinada característica seja classificada como força de caráter ela precisa contribuir para a satisfação e realização da felicidade individual e coletiva; ser moralmente valorizada mesmo sem ganhos individuais explícitos; ser conceituada de forma distinta de outras forças; e demonstrar qualidade potencial a ser seguida (Noronha & Campos, 2018; Park et al., 2004). A escala de forças de caráter cita e conceitua: Amor, Bondade, Inteligência emocional, autenticidade, vitalidade, perseverança, bravura,

modéstia, prudência, autorregulação, perdão, criatividade, curiosidade, pensamento crítico, sensatez, amor pelo aprendizado, cidadania, imparcialidade, liderança, gratidão, humor, apreciação do belo, esperança e espiritualidade. Segue na Tabela 1. uma breve descrição sobre as forças.

Tabela 1

Descrição das 24 forças de caráter

Forças de caráter	Breve conceito
Criatividade	Estar aberto para novos pensamentos e possibilidades de variadas formas de fazer as coisas. Pensamento novo e produtivo. Inclui originalidade e inventividade.
Curiosidade	Inclui interesse, procura de novidade e abertura à experiência. Pode ser específica e que aprofunda o conhecimento em um assunto, bem como global, generalizada e diversa.
Pensamento crítico	Abertura a novas ideias sendo definido como a vontade do indivíduo de procurar ativamente por evidência contra suas crenças favoritas, planos ou objetivos e de pesar esta evidência de forma justa. Autorizar-se a mudar de ideia, quando necessário.
Amor ao aprendizado	Descreve a maneira pela qual o indivíduo assimila informações e habilidades novas de forma genérica.
Sensatez	Analisar as situações com discernimento. Fornecer conselhos sábios. Ter formas de olhar o mundo que fazem sentido para si mesmo e para os outros.
Bravura	Enfrentar as adversidades sem medo. Agir com convicção, baseando-se no que acredita ser certo. Não temer ameaças, desafios ou mesmo dor.
Perseverança	Continuação de uma ação voluntária em direção a um objetivo apesar dos obstáculos, dificuldades ou desencorajamento. No entanto, não significa perseguir obsessivamente metas inatingíveis.
Autenticidade	Expressar-se genuinamente, com verdade. Inclui veracidade, mas também assumir responsabilidade por sentimentos e ações. Inclui a apresentação genuína de si próprio a outros.
Vitalidade	Entusiasmo de viver. Sentir-se ativo. Inclui entusiasmo, animação, vigor e energia. Como um indicador de saúde, vitalidade está diretamente e interativamente associada tanto a fatores psicológicos quanto somáticos.
Amor	Sinalizado pela troca de ajuda, consolo e aceitação. Envolve sentimentos positivos fortes, compromisso e até mesmo sacrifício

(continua)

Tabela 1

Descrição das 24 forças de caráter

(continuação)

Forças de caráter	Breve conceito
Bondade	Inclui generosidade, cuidado, compaixão, amor altruísta, delicadeza. Fazer boas ações. Estar atento ao próximo.
Inteligência Social	Processar informação emocional. Agir sabiamente em relacionamentos; identificar conteúdo emocional nas expressões e gestos dos outros e usar esta informação para facilitar as interações.
Cidadania	Inclui responsabilidade social, lealdade e trabalho em equipe. Implica identificação e comprometimento com o bem comum que vai além do interesse pessoal para incluir o do grupo.
Imparcialidade	Tratar as pessoas de modo similar ou idêntico, sem deixar que sentimentos ou questões pessoais influenciem as decisões sobre os outros.
Liderança	Constelação integrada de atributos cognitivos e de temperamento que promovem uma orientação para influenciar e ajudar outros, dirigir e motivar suas ações para o sucesso coletivo.
Perdão	Representa uma série de mudanças pró-sociais que ocorrem dentro do indivíduo que foi ofendido ou prejudicado por um parceiro de relacionamento.
Modéstia	Deixar que as ações falem por si, não buscar destaque. Acreditar que não é melhor que as outras pessoas.
Prudência	Ter cuidado com suas escolhas, não assumir riscos indevidos, não dizer ou fazer coisas que gerem arrependimento futuro.
Autorregulação	Exercer controle sobre suas respostas (inclusive impulsos e emoções extremas) de forma a atingir objetivos e viver à altura de padrões
Apreciação do belo	Perceber e apreciar a beleza, a excelência e/ou desempenho de habilidades em vários domínios da vida, da natureza à arte, da matemática à ciência e à experiência cotidiana.
Gratidão	Sensação de agradecimento e alegria em resposta ao recebimento.
Esperança/Otimismo	Esperar o melhor para o futuro e trabalhar para alcançá-lo, acreditar que um bom futuro é algo que pode ser conquistado.
Humor	Visão alegre da adversidade que permite a alguém ver seu lado leve e com isso sustentar o bom humor.
Espiritualidade	Posse de crenças coerentes a respeito do significado do universo e o seu lugar nele, bem como na crença em um propósito maior.

Fonte: Adaptado de Noronha e Barbosa (2016).

As forças remetem a demonstração das qualidades dos sujeitos e explicitam seu maior potencial de contribuir para o mundo ao seu redor e alcançar o bem-estar (Peterson & Seligman, 2004). Estes autores afirmam que forças como a gratidão, esperança, vitalidade, curiosidade e amor, estão fortemente associadas à satisfação com a vida e à satisfação com o trabalho em uma variedade de tipos de ocupação de trabalho. Assim, o construto das forças que apresenta relação com o construto da satisfação, poderá, teoricamente, ser testado com relação ao engajamento. Nesse contexto, cabe citar que os níveis de engajamento podem variar de forma particular e entre indivíduos, ao longo da vida, variando também de acordo com dados biográficos, características pessoais e se a pessoa tem uma personalidade que se adapta a diferentes tipos de atividades (Robertson-Smith, 2009).

Fínez-Silva (2016), em um estudo teórico, afirma que a psicologia positiva ajuda trabalhadores a evoluir, a saber como usar suas forças, no ambiente de trabalho para o desenvolvimento de suas competências. Sua pesquisa tem foco nas forças e virtudes em contexto organizacional, apresentando a criatividade, a liderança, trabalho em equipe (ou cidadania), gratidão e esperança como as principais forças beneficiadoras do bem-estar laboral e desempenho no ambiente de trabalho.

Esclarece em seu trabalho que a criatividade é uma faceta valorizada e necessária atualmente no mercado de trabalho para gerar adaptação as mudanças e inovação. As empresas contratam pessoas que produzam soluções e ajudam a melhorar o funcionamento e produtividade no trabalho. A liderança, é vista como uma força vital a todas as organizações, onde o líder é encarregado de motivar, guiar e valorizar o melhor de cada sujeito, atingindo melhores resultados para a empresa, bem como trazendo benefícios para o grupo que nela atuam.

O trabalho em equipe é uma força importante, pois agrega múltiplos talentos, que conseguem de forma cooperativa, enriquecer os resultados; e neste bom funcionamento

em conjunto, sentem-se apreciados e tornam-se cientes do seu papel e atividades, atingindo com mais facilidade suas metas. Por sua vez a gratidão gera um ambiente de trabalho mais agradável e que fortalece os vínculos do grupo. Pode se manifestar por meio de gestos positivos, pelo agradecimento ao outro por um bom trabalho realizado e estimula nos colaboradores empenho e comprometimento. A esperança, por sua vez, necessariamente está ligada a uma atitude positiva, ao sentimento de que vale a pena trabalhar para ter um bom futuro, ansiar por alcançar os resultados desejados, confiar no esforço e trabalho valem a pena (Fínez-Silva, 2016).

Destaca-se uma pesquisa realizada por Harzer e Ruch (2012), com o objetivo de investigar o papel das forças de caráter no trabalho, relacionadas a experiências positivas (satisfação no trabalho, prazer, engajamento e significado), diferenciando a aplicabilidade das forças em âmbito pessoal e profissional. Participaram 1.111 adultos (entre 18 a 65 anos), de diferentes cargos como médicos, engenheiros, professores e enfermeiros. A partir dos resultados pôde-se inferir que as experiências positivas no trabalho aumentam na medida em que o ambiente organizacional permite ao sujeito a expressão de suas forças de caráter, sendo relevantes o reconhecimento do sujeito em possuir determinadas características (forças) em conjunto com as circunstâncias laborais experienciadas.

Os resultados deste estudo apontaram para correlações moderadas entre idade, gênero e nível educacional. Em que as mulheres pontuaram mais para apreciação do belo e amor, para vida privada e trabalho, enquanto para conhecimento, pontuaram mais no ambiente laboral e modéstia no pessoal. Com relação a formação educacional, aqueles com maior escolaridade pontuaram mais para o perdão. A religiosidade foi pontuada nos contextos pessoais e laboral pelo mais velhos bem como para a satisfação com o trabalho, engajamento e significado (Harzer & Ruch, 2012).

Littman-Ovadia, Lavy e Boiman-Meshita (2017) realizaram estudo que examinou as associações entre *clusters*, conjuntos específicos de forças de caráter agrupadas, que

pontuaram a) mais altas, b) mais baixo e c) mais relacionados a forças universais de felicidade, no trabalho, e suas relações para com atitudes psicológicas emocionais no trabalho (como senso de significado, engajamento e satisfação com o trabalho) e aos aspectos comportamentais do trabalho (desempenho e comportamento de trabalho contraproducente), por exemplo. Com relação as forças mais altas aplicadas no trabalho, apresentaram relação positiva com as experiências positivas avaliadas por meio do engajamento ($r = 0,52$) e a satisfação com o trabalho ($r = 0,45$), forças mais baixas aplicadas no trabalho, apresentaram relação positiva com as experiências positivas avaliadas por meio do engajamento ($r = 0,51$) e a satisfação com o trabalho ($r = 0,41$), relações mais significativas com as forças universais de felicidade, engajamento ($r = 0,65$) e a satisfação com o trabalho ($r = 0,54$).

Nesta perspectiva, Peterson e Seligman (2004) teorizam que cada sujeito apresenta entre 3 a 7 forças como características de seu comportamento habitual que podem ser chamadas de “assinaturas de caráter”. Em pesquisa realizada na Áustria, em dois hospitais, incluindo um hospital universitário, foi investigada a saúde e bem-estar de médicos atuantes destas instituições. Por meio de desdobramentos desta grande pesquisa, Höge, Strecker, Hausler, Huber e Höfer (2019) realizaram estudos sobre as assinaturas das forças de caráter no ambiente de trabalho. Participaram 165 médicos, sendo 145 residentes e 20 especialistas, com média de idade de 33.44 anos e maioria mulheres 64%, pesquisando sobre forças de caráter, não encontraram diferenças significativas entre sexo e idade, e identificaram as 5 forças mais endossadas entres os médicos: autenticidade, bondade, amor, pensamento crítico e imparcialidade, além das que raramente eram apontadas estavam autorregulação, sensatez, espiritualidade, prudência e liderança.

Dando sequência a esta pesquisa, em um segundo estudo Huber, Streker, Hausler, Kachel, Höge e Höfer (2019) focaram na presença e aplicabilidade das assinaturas de caráter relacionadas a construtos como engajamento e *Burnout*. Identificaram que a

aplicabilidade das forças de imparcialidade, autenticidade, pensamento crítico e amor eram essenciais para o bem-estar e engajamento no trabalho destes médicos. Porém, considerando que a imparcialidade, gerando uma realização pessoal reduzida em prol do outro; e o pensamento crítico, necessidade de calcular suas ações frente a exaustão emocional e despersonalização, demonstraram relação negativa com os construtos.

O ambiente hospitalar e os profissionais de saúde

Os hospitais que possuem uma realidade peculiar na qual suas equipes estão expostas a situações complexas de urgência e emergência, vida ou morte, envolvendo valores morais e éticos, que caracterizam uma rotina atípica para muitos trabalhadores de outras áreas de atuação. Estes profissionais do cuidado são constantemente submetidos a agentes estressores, pois precisam tomar difíceis decisões, fazem plantões exaustivos, recebem baixa remuneração e muitas vezes condições inadequadas de atuação, precisando lidar com forte controle das emoções e maturidade (Albaladejo et al., 2004; Rosa & Carlotto, 2005).

Os profissionais no contexto dos serviços de saúde atuam em ambientes com características peculiares de sobrecarga psíquica e física. Como exemplos, há a constante necessidade de lidar com doenças críticas, sofrimento, dor e perda; e por sobrecarga física as horas extras, atenção intensa e prolongada. Além disso, devem ser considerados outros agravos como alta exigência nos processos de segurança ao paciente, riscos de acidentes laborais e rapidez nas decisões (França, Ferrari, Ferrari, & Alves, 2012; Zanatta & Lucca, 2015). Em pesquisa, no contexto de sobrecarga, Yu, Gu, Zhou e Wang (2008), atribuem a elevadas demandas no trabalho, físicas e/ou psicológicas, baixo controle sobre a atividade laboral e a baixas recompensas o aumento de insatisfação, doenças laborais e sintomas depressivos.

As instituições de saúde, como os exemplos dos hospitais, seguem a ideia de que a principal ação do trabalho em saúde é o cuidado ao paciente (Zanatta & Lucca, 2015), não dando a devida atenção ao fato de que o desgaste físico e o psicológico, caracterizados pela má organização do ambiente de trabalho, podem impactar na qualidade do atendimento, gerando assim, conflito nas relações, produzindo sintomatologias como apatia, desânimo, hipersensibilidade emotiva, raiva, irritabilidade e ansiedade (Servo, 2006). Diante disto, a área hospitalar demanda de melhorias, favorecendo ações de escuta e troca que possam repercutir na construção e promoção de um ambiente prazeroso.

Devem, assim, buscar estratégias que desenvolvam o clima organizacional positivo com impacto no contexto do trabalho e na saúde como um todo do trabalhador. O profissional engajado e satisfeito tende a realizar sua atividade com prazer, repercutindo de forma favorável, no serviço prestado (Neves Cerqueira et al., 2018).

Gonçalves, Souza, Pires, Santos, D'Oliveira e Ribeiro (2014), ao se referirem ao ambiente hospitalar, fazem uma comparação entre os estabelecimentos de saúde e o corpo de um ser humano. Relatam que, em condições desfavoráveis apresentadas, inadequadas ao trabalho que acarretam insatisfação dos sujeitos, podem ocasionar e promover a proliferação de elementos patogênicos, que efetivamente podem se desenvolver em adoecimento ou morte das organizações.

No campo de atuação da saúde brasileira, tem sido encontrado altos índices de absenteísmo por doença laboral. São levantadas relações entre constante contato com situações de sofrimento e morte, conseqüentemente estão presentes exaustão emocional, despersonalização do profissional, vinculados ao seu atendimento e reduzida satisfação profissional (França, Ferrari, Ferrari, & Alves, 2012; Zanatta & Lucca, 2015). O desgaste físico e o psicológico, caracterizados pela má organização do ambiente de trabalho, podem impactar na qualidade do atendimento, gerando conflito nas relações, produzindo sintomatologias como apatia, desânimo, hipersensibilidade emotiva, raiva, irritabilidade

e ansiedade (Servo, 2006). Adjuntos aos sintomas, acarreta a insatisfação e baixo engajamento perante as atividades laborais (Pauli et al., 2017).

No Brasil, a intensificação de estudos epidemiológicos realizados com trabalhadores da área da saúde, ocorreu de modo que os resultados apontam para a ocorrência de transtornos mentais comuns associados ao trabalho exercido pelos profissionais (Rodrigues, Rodrigues, Oliveira, Laudano, & Nascimento Sobrinho, 2014). Um exemplo de síndrome característica do ambiente de trabalho é o *Burnout*, resultante do fenômeno psicossocial da cronificação do estresse ocupacional, presente nos indicadores de absenteísmo das instituições de saúde (Zanatta & Lucca, 2015). O ambiente hospitalar, nesse sentido, demonstra ser desafiador e ainda pouco explorado com relação ao foco no profissional de saúde que presta cuidados, lida com situações de estresse e desgastes diários (Zanatta & Lucca, 2015).

Tendo em vista o recorte desta pesquisa, foram considerados profissionais da assistência, ou seja, que tenham contato direto ao cuidado do paciente em seu dia a dia, e submetidos a desgaste físico e psíquico já apresentados. Portanto, os enfermeiros, farmacêuticos, fisioterapeutas, médicos, nutricionistas, psicólogos e técnicos de enfermagem, que realizam assistência e possuem este contato direto com os pacientes serão considerados para compor esta investigação.

A partir da proposta teórica e do recorte do público-alvo apresentado nesta pesquisa, foram desenvolvidos estudos que visam aprofundar o conhecimento sobre o tema. No decorrer do Estudo I, com objetivo de identificar a produção científica atual acerca do engajamento no trabalho de profissionais de saúde, será apresentada revisão de literatura, com artigos das bases de dados MEDLINE/PubMed (NML), *Scientific Electronic Library Online* (SciELO) e *Social Science Citations Index (Web of Science)*. Neste levantamento, traz-se o detalhamento dos estudos realizados, como ano de publicação, periódicos, descrição da amostra (público-alvo), país de realização da

pesquisa, além dos principais construtos relacionados e instrumento utilizado do engajamento no trabalho. Espera-se (H1) que o instrumento mais utilizado fosse seja a Escala Utrecht de engajamento no trabalho, e (H2) que os construtos mais relacionados ao tema fossem satisfação com o trabalho e *Burnout*.

O Estudo II, por sua vez, teve como objetivo principal investigar as relações entre engajamento, satisfação com o trabalho, autoeficácia ocupacional e forças de caráter em profissionais assistências de saúde em hospitais brasileiros. Ainda enquanto objetivos específicos, pretendeu-se analisar as diferenças entre grupos das variáveis sociodemográficas e laborais (idade, sexo, estado civil, região, vínculo com a empresa, tempo de atuação na instituição, jornada de trabalho, horas extras, formação educacional e salário) em relação aos construtos, engajamento, satisfação com o trabalho, autoeficácia ocupacional e forças de caráter. Em seguida, estimar o poder de predição engajamento no trabalho em relação à satisfação com o trabalho, autoeficácia ocupacional e forças de caráter; por meio dos modelos: 1) forças de caráter predizendo satisfação com o trabalho (H1) ; 2) forças de caráter e autoeficácia ocupacional predizendo satisfação com o trabalho (H2); e 3) forças de caráter, autoeficácia ocupacional e engajamento predizendo satisfação com o trabalho (H3). Nesse terceiro modelo, hipotetiza-se que engajamento seja o principal preditor da Satisfação com o trabalho (H4) apresentado maior percentual de impacto sobre a satisfação que os demais construtos.

Estudo 1

Engajamento no trabalho de profissionais de saúde

Andreia Maria de Britto Campos

Ana Paula Porto Noronha

Universidade São Francisco, Campinas-SP, Brasil

Resumo

O objetivo desta pesquisa foi apresentar uma revisão de literatura, buscando identificar a produção científica atual acerca do engajamento no trabalho de profissionais de saúde. Utilizou-se os descritores “engajamento no trabalho” e “profissionais de saúde”, na língua inglesa, nas bases de dados da MEDLINE/PubMed, *Scientific Electronic Library Online* e *Social Science Citations Index (Web of science)*, que possuem grande relevância na área da saúde, em contexto nacional e internacional. Neste levantamento traz-se o detalhamento dos estudos realizados como, ano de publicação, periódicos, descrição da amostra (público-alvo), país de realização da pesquisa, além dos principais construtos relacionados e instrumento utilizado do engajamento no trabalho. Esperava-se que o instrumento mais utilizado fosse a Escala *Utrecht* de Engajamento para o Trabalho (UWES), e a que os construtos mais relacionados ao tema fossem satisfação com o trabalho e *Burnout*. Constatou-se um número pouco expressivo de publicações na área, no que se refere principalmente ao contexto brasileiro, e de forma geral não há uma linearidade na produção das publicações. Com relação ao público-alvo foi observado um maior número específicos com público-alvo de profissionais de saúde ($n = 7$) e da enfermagem ($n = 4$). E as hipóteses levantadas foram endossadas, sendo identificado como instrumento mais utilizado, a Escala *Utrecht* de engajamento no trabalho (UWES) presente em 91% ($n = 10$) dos artigos e por fim, confirmando que os principais construtos relacionados em pesquisas ao engajamento, foram *Burnout* ($n = 6$) e satisfação com o trabalho ($n = 4$).

Palavras-chave: revisão de literatura, engajamento no trabalho, hospital.

Abstract

The aim of this study was to conduct a literature review, seeking to identify the current scientific production about work engagement of health professionals. The descriptors “work engagement” and “health professionals”, were used in English language, on databases of MEDLINE / PubMed, Scientific Electronic Library Online and Social Science Citations Index (Web of science), relevant in health area, nationally and internationally. This survey details the performed studies, such as publication’s year, journals, sample descriptions (participants), country in which the research was carried out, in addition, main related constructs and instrument used for Work Engagement. It was expected that the most used instrument would be the Utrecht Scale of work engagement (UWES), and that the constructs most related to the theme would be job satisfaction and Burnout. Results evidenced a small number of publications in this context, especially in Brazil, and in general, there is no linearity in the production of publications. Regarding the participants, a major number were of health professionals ($n = 7$) and nursing professionals ($n = 4$). The hypotheses raised were endorsed, with the Utrecht Scale for work engagement (UWES) was present in 91% ($n = 10$) of the articles, being identified as the most used instrument, and finally, confirming the second

hypotheses about the main constructs related to work engagement, were Burnout ($n = 6$) and job satisfaction ($n = 4$) identified.

Keywords: literature review, work engagement, hospital.

Introdução

No campo de atuação da saúde brasileira, têm sido evidenciados altos índices de absenteísmo por doença laboral. Os hospitais apresentam uma realidade peculiar na qual suas equipes estão expostas a situações complexas de urgência e emergência, vida ou morte, envolvendo valores morais e éticos, que caracterizam uma rotina atípica para muitos trabalhadores de outras áreas de atuação. São levantadas relações entre constante contato com situações de dor e sofrimento, com conseqüente sobrecarga física e psíquica, presentes na exaustão emocional, despersonalização do profissional, vinculados ao seu atendimento e reduzida satisfação profissional (Albaladejo et al., 2004; França, Ferrari, Ferrari, & Alves, 2012; Rosa & Carlotto, 2005; Zanatta & Lucca, 2015).

Além disso, devem ser considerados outros agravos como alta exigência nos processos de segurança ao paciente, riscos de acidentes laborais e rapidez nas decisões (França, Ferrari, Ferrari, & Alves, 2012; Zanatta & Lucca, 2015). Um ambiente de trabalho que, quando mal organizado, pode impactar na qualidade do atendimento, gerando conflito nas relações, produzindo sintomatologias, como apatia, desânimo, hipersensibilidade emotiva, raiva, irritabilidade e ansiedade (Servo, 2006). Adjuntos aos sintomas, pode acarretar insatisfação e baixo engajamento perante as atividades laborais (Pauli et al., 2017).

No Brasil, a intensificação de estudos epidemiológicos realizados com trabalhadores da área da saúde, ocorreu de modo que os resultados apontam para a ocorrência de transtornos mentais comuns associados ao trabalho exercido pelos profissionais (Rodrigues, Rodrigues, Oliveira, Laudano, & Nascimento Sobrinho, 2014). Um exemplo de síndrome característica do ambiente de trabalho é o *Burnout*, resultante

do fenômeno psicossocial da cronificação do estresse ocupacional, presente nos indicadores de absenteísmo das instituições de saúde (Zanatta & Lucca, 2015). O ambiente hospitalar, nesse sentido, demonstra ser desafiador e ainda pouco explorado com relação ao foco no profissional que atua na saúde, prestando cuidados e sendo submetidos ao estresse e desgastes diários (Zanatta & Lucca, 2015).

Diante desse contexto, a área hospitalar demanda de melhorias, favorecendo ações de escuta e troca que possam repercutir na construção e promoção de um ambiente prazeroso. Deve implementar estratégias que desenvolvam o clima organizacional positivo com impacto no contexto do trabalho e na saúde global do trabalhador. Uma vez que o profissional engajado e satisfeito tende a realizar sua atividade com prazer, repercutindo de forma favorável, no serviço prestado (Cerqueira et al., 2018).

Surge em meados de 1990, um novo enfoque para as pesquisas na área da psicologia, focado nos fatores de proteção da saúde e no funcionamento ótimo dos sujeitos. Trata-se da Psicologia Positiva (PP), que busca aprofundar os conhecimentos em torno dos aspectos positivos que os levam a ser mais satisfeitos, felizes e saudáveis, (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). Apesar de recente, a PP está ganhando notoriedade pelo aumento de sua produção científica na última década e por disponibilizar inúmeros instrumentos validados e normatizados a partir de construtos como afetos positivos, resiliência, satisfação com a vida, forças de caráter, esperança, emoções e características individuais positivas (Peterson & Park, 2006; Peterson & Seligman, 2004).

Além do incremento por meio dos instrumentos e construtos apresentados, a PP tem se inserido em diversos contextos, como a clínica, educação e trabalho. Em se tratando do contexto organizacional, as pesquisas e intervenções tem envolvido os construtos da satisfação com o trabalho e do engajamento, evidenciando benefícios mútuos para a empresa e seus colaboradores, como produtividade, senso de realização, motivação e bem-estar (Reppold et. al, 2019).

Nesta perspectiva, o construto do engajamento é visto como um fenômeno que ocorre no ambiente laboral por meio do bem-estar físico, emocional e mental, em relação ao desempenho das atividades. Se caracteriza como fator motivacional capaz de gerar prazer nas realizações, contribuir para a saúde do trabalhador, em um equilíbrio físico e psicológico em relação ao trabalho (Bakker & Demerouti, 2007; Vazquez, Mangan, Pacico, Hutz, & Schaufeli, 2015) .

O conceito de engajamento mais utilizado na literatura, desvinculado das questões patológicas, é apresentado como um estado positivo, persistente, relacionado ao trabalho e às influências do meio que o tornam passível de alteração, caracterizado pelas dimensões: vigor, dedicação e concentração (Vazquez et al., 2015). Em que, o “vigor” avalia altos níveis de energia em sua rotina diária, com pouco foco nas dificuldades, de modo que o indivíduo se envolve na busca por soluções e tomada de decisões. A “dedicação” se refere a sentimentos de entusiasmo, inspiração, orgulho e desafio. Por fim, a “concentração” é a profundidade da imersão no trabalho, no qual o tempo passa rapidamente por estar envolvido em uma rotina prazerosa (Schaufeli, Salanova, González-Romá, & Bakker, 2002; Hassan & Ahmed, 2011).

Para estar engajado, o indivíduo deve acreditar que vale a pena investir sua energia no trabalho (Robertson-Smith, 2009). E quando as organizações garantem aos colaboradores recursos para que trabalhem com prazer, e sobretudo acompanhando o alinhamento entre seus conhecimentos, habilidades e necessidades com relação ao cargo e atividades que desempenham, poderão promover trabalhadores mais envolvidos e intrinsecamente motivados nas tarefas e desafios que lhes são propostos (Schaufeli, Dijkstra, & Vazquez 2013).

Nesse sentido, esta investigação tem por objetivo de identificar a produção científica atual acerca do engajamento no trabalho de profissionais de saúde, a partir do levantamento do ano de publicação, periódicos, descrição da amostra (público-alvo), país

de realização da pesquisa, além dos principais construtos relacionados, além do instrumento do engajamento utilizado. Desta forma, espera-se (H1) que o instrumento mais utilizado seja a Escala Utrecht de engajamento no trabalho; e (H2) que os construtos mais relacionados ao tema fossem satisfação com o trabalho e *Burnout*.

Método

Estratégias de busca e procedimentos

Foram utilizadas as plataformas de busca, em dezembro de 2019, do Portal de Periódicos da CAPES, no qual foram selecionadas as bases de dados específicas da a) MEDLINE/PubMed (NLM) e b) *Social Science Citations Index (Web of Science)* e a *Scientific Electronic Library Online (SciELO.org)*, por se tratarem de periódicos referenciados no contexto internacional e na área da saúde. São apresentados na Figura 1 os procedimentos empregados. Realizou-se as buscas com os descritores na língua inglesa, “*work engagement*” e “*health professionals*”, que seguem as terminologias encontradas no BVS-Psicologia, para maior proximidade com os termos apresentados em produções científicas. Sendo incluídos os termos entre aspas, além de selecionadas as opções “apenas artigos” e “revisados por pares”. Na sequência, foram delimitados os artigos escritos nos idiomas português, espanhol e inglês; e por fim, a opção tema específico “psicologia”, na busca de aproximar a temática do engajamento no trabalho ao contexto desta pesquisa.

Os parâmetros que nortearam a organização e caracterização geral desta pesquisa foram: autoria, ano de publicação, periódicos, descrição da amostra (profissionais da área da saúde), país de realização da pesquisa, construtos relacionados ao engajamento, além do instrumento do engajamento utilizado, dados estes que compõem essa revisão bibliográfica.

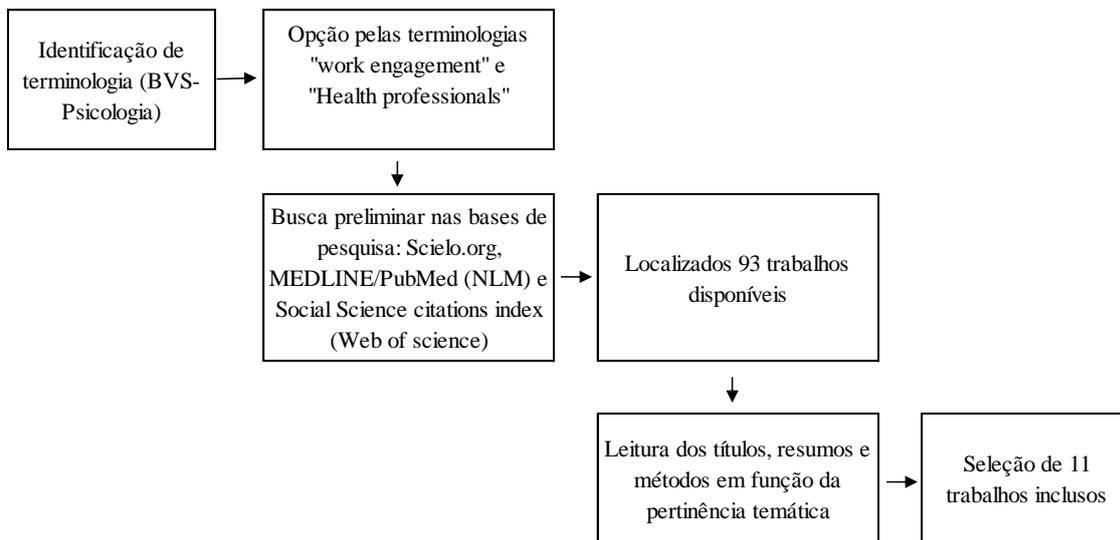


Figura 1. Procedimentos empregados para localização e seleção de trabalhos

Critérios de inclusão e exclusão

Após a seleção inicial, foi realizado o processo exclusão de duplicatas, e dado sequência com a leitura dos títulos, resumos e método de todos os artigos, com vistas a verificar quais se relacionavam diretamente com a temática. Destacaram-se estudos com público-alvo voltado para profissões da área da saúde. Foram excluídas pesquisas que tratavam de metodologias voltadas para revisão de literatura, teóricas ou qualitativas, além daquelas que não utilizaram o conceito e/ou instrumentos de mensuração do engajamento no trabalho.

Resultados

A busca inicial resultou na identificação de 93 publicações. Em seguida, foram removidas as duplicatas, em que foram retirados 21 textos, e aplicados os critérios de inclusão e exclusão, com a remoção de 44 artigos. Foram lidos integralmente os demais textos e identificados que 17 deles não atendiam a utilização do conceito do engajamento, sendo selecionados para análise 11 artigos. O fluxograma apresentado na Figura 2 resume e ilustra a primeira etapa do estudo.

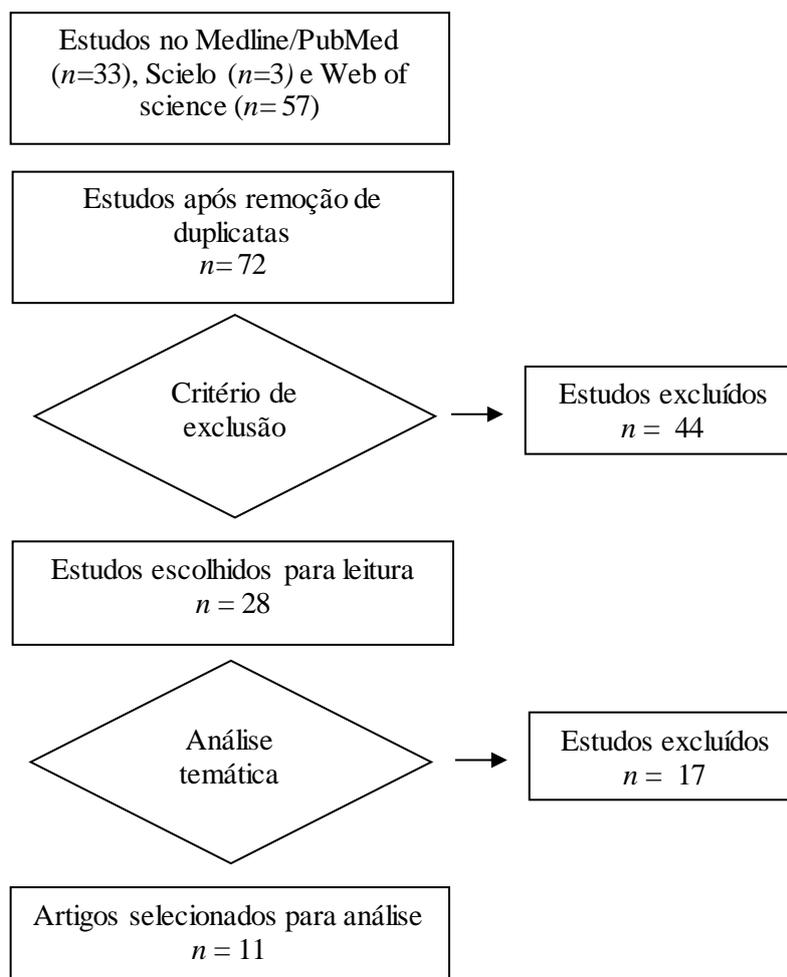


Figura 2. Fluxograma do processo de seleção dos artigos para análise

Na Tabela 1 apresentam-se as principais informações coletadas a partir dos 11 artigos, quanto a autoria, ano de publicação, periódicos, descrição da amostra (público-alvo), país, principais construtos relacionados e instrumento do engajamento no trabalho. Constata-se que os estudos foram publicados entre 2011 a 2019, não tendo sido delimitado como critério o ano de publicação e não havendo linearidade na produção das publicações, por não se concentrarem em um periódico específico. Evidenciando-se um recente interesse pela temática dentro do ambiente laboral hospitalar e uma relação entre psicologia, enfermagem e gerontologia.

Com relação a descrição da amostra da pesquisa, os participantes foram profissionais de saúde ($n = 7$), profissionais da enfermagem ($n = 4$), além de pesquisas

que cruzaram amostras entre profissionais da saúde e de outras áreas (policiais, administrativos e operários – $n = 3$). Pesquisas no contexto nacional foram em menor número, sendo apenas uma brasileira e uma transcultural (Brasil/Portugal). As produções internacionais não se concentraram em região específica, sendo mais expressivas na Europa ($n = 5$), por meio da Grã-Bretanha, Portugal, Espanha, Grécia, Croácia, Turquia, Bulgária e Romênia, e também distribuídas por outros continentes, representados pelos países da China ($n = 2$), Canadá ($n = 1$), Moçambique ($n = 1$) e México ($n = 1$).

Os principais construtos utilizados que se relacionaram ao engajamento no trabalho foram, *Burnout* ($n = 6$), satisfação com o trabalho ($n = 4$), recursos e demandas no trabalho ($n = 4$), intenção em se desligar no trabalho - *turnover* ($n = 3$). Apesar de *Burnout* ser focado em aspectos do adoecimento e a intenção em se desligar a aspectos negativos, já se percebe a presença de pesquisas voltadas a análise de aspectos positivos.

Os dados evidenciam que as pesquisas utilizaram o instrumento a Escala *Utrecht* de Engajamento no trabalho (UWES), desenvolvida originalmente por Schaufeli, Salanova, González-Romá e Bakker (2002). Porém, em diferentes versões, adaptadas aos países (China, Espanha e Brasil), bem como a versão reduzida com 9 itens (UWES-9), que foi mais presente nas investigações.

Tabela 1

Autoria, ano de publicação, periódico publicado, descrição da amostra e construtos relacionados da amostra

Estudo	Autor	Periódico	País	Descrição da amostra	Construtos relacionados	Instrumentos
1	Villa - George, Moreno - Jimenez, Rodriguez – Munoz e Uribe (2011)	<i>Spanish Journal of Psychology</i>	México	Profissionais administrativos ($n = 380$) e profissionais de saúde ($n = 400$)	Expectativas no trabalho; <i>Burnout</i> ; Autonomia; Suporte de supervisores	UWES-15
2	Hu, Schaufeli e Taris (2011)	<i>Journal of Vocational Behavior</i>	China	Trabalhadores de fábricas ($n = 625$) e profissionais de saúde ($n = 761$)	Demandas do trabalho; Recurso do trabalho; <i>Burnout</i> ; Desfechos organizacionais (comprometimento organizacional e intenção de saída do trabalho)	UWES-9
3	Hernández-Vargas, Llorens-Gumbau e Rodríguez-Sánchez (2014)	<i>Anales de Psicología</i>	Espanha	Profissionais de saúde ($n = 154$)	Afetos positivos; Autoeficácia; Qualidade dos serviços (desempenho, compromisso, qualidade percebida)	UWES-18
4	Montgomery, Spânu, Băban e Panagopoulou (2015)	<i>Burnout Research</i>	Países europeus (Bulgária, Croácia, Grécia, Romênia, Turquia e Portugal)	Enfermeiros(as) ($n = 1.156$)	Recursos e demandas no trabalho (JD-R); <i>Burnout</i>	UWES (fatores vigor e dedicação)
5	Hu, Schaufeli e Taris (2016)	<i>Journal of Managerial</i>	China	Oficiais de polícia ($n = 463$) e enfermeiras ($n = 261$)	Demandas do trabalho; Recurso do trabalho; <i>Burnout</i> ; Comprometimento organizacional; <i>Guanxi</i>	UWES-9

(continua)

Tabela 1

Autoria, ano de publicação, periódico publicado, descrição da amostra e construtos relacionados da amostra (continuação)

Estudo	Autor	Periódico	País	Descrição da amostra	Construtos relacionados	Instrumentos
6	Ginsburg et al (2016)	<i>The Gerontologist</i>	Canadá	Equipe de cuidados em saúde ($n = 306$)	Recursos do trabalho; Empoderamento psicológico; Satisfação com o trabalho; Comprometimento organizacional; Comportamento cidadão na organização; Intenção em se desligar da empresa; Performance no trabalho (produtividade e efetividade)	UWES-9
7	Orgambídez-Ramos e Borrego-Alés (2017)	<i>Enfermaria global</i>	Portugal	Equipe de enfermagem ($n = 215$)	Apoio social; Satisfação com o trabalho	UWES-9
8	Maded et al (2017)	<i>Human Resources for Health</i>	Moçambique	Profissionais de saúde ($n = 92$)	Satisfação com o trabalho; <i>Burnout'</i> ; Intenção em se desligar da empresa	UWES-17
9	Matziari, Montgomery, Georganta e Doulougeri (2017)	<i>Current Psychology</i>	Grécia	Enfermeiros(as) ($n = 214$)	Cultura organizacional; <i>Burnout</i>	UWES (fatores vigor e dedicação)
10	Ogbonnaya, Tillman e Gonzalez (2018)	<i>Group & Organization Management</i>	Grã-Bretanha	Profissionais de saúde ($n = 66.930$)	Trabalho em equipe; Satisfação com o trabalho; Intenção em permanecer no trabalho; Treinamento.	British NHS Staff Survey (3 itens para engajamento)
11	Lourenção, Silva e Borges (2019)	<i>Escola Anna Nery</i>	Brasil	Profissionais de saúde ($n = 238$)	Dados sociodemográficos	UWES-17

Discussão

No presente trabalho, buscou-se identificar a produção científica atual acerca do engajamento no trabalho de profissionais de saúde, a partir do levantamento do ano de publicação, periódicos, descrição da amostra (público-alvo), país de realização da pesquisa, além dos principais construtos relacionados, além do instrumento do engajamento utilizado.

Os resultados evidenciam que mesmo perante o crescimento das pesquisas em torno do construto do engajamento no trabalho, ainda há um grande espaço a ser estudado em relação aos profissionais de saúde. Ressaltando, ainda, a importância de novos estudos focados nas investigações e intervenções dos fatores protetivos da saúde, uma vez que as características e emoções humanas positivas são recursos presentes no ambiente laboral e que quando valorizados e permitidos pela cultura organizacional, tendem a beneficiar a atuação e desempenho dos sujeitos.

A realidade cultural em diferentes regiões deve ser levada em consideração, porém observa-se que apesar de as pesquisas serem realizadas em diferentes países, o conceito central do engajamento no trabalho foi preponderante a partir dos três fatores (vigor, dedicação e concentração). Assim, o engajamento tem sido compreendido como um fenômeno que ocorre no ambiente laboral, por meio do bem-estar físico, emocional e mental, em relação ao desempenho das atividades (Bakker & Demerouti, 2007).

Tratando-se especialmente dos profissionais de saúde, que lidam com uma realidade peculiar na qual estão expostos a situações complexas de urgência e emergência, vida ou morte, conseqüente sobrecarga física e psíquica, despersonalização do profissional e reduzida satisfação profissional (Zanatta & Lucca, 2015), torna-se fundamental o fator motivacional do engajamento. Este é capaz de gerar prazer nas realizações, contribuir para a saúde do trabalhador, em um equilíbrio físico e psicológico em relação ao trabalho (Vazquez, 2018).

A comparação entre cargos que possuem envolvimento com a saúde e profissionais de outras áreas, levanta uma importante fonte de investigação, que diz respeito a relação do sujeito com a empresa e com suas atividades. Independente de qual é o ambiente de trabalho, quando a equipe se sente segura e valorizada, suas dificuldades de relacionamento e engajamento, tendem a ser superadas, quando a ameaçada, o clima social no trabalho gera raiva, frustração e ressentimento (Schaufeli, Dijkstra, & Vazquez 2013).

Ressalta-se que, seja ou não um ambiente hospitalar, é de fundamental importância que o colaborador esteja executando com prazer suas atividades e tendo o nível de desafios e estímulos adequados ao seu perfil. Pois quando as organizações garantem aos colaboradores recursos para que trabalhem com prazer, e sobretudo acompanhando o alinhamento entre seus conhecimentos, habilidades e necessidades com relação ao cargo e atividades que desempenham, poderão promover trabalhadores mais envolvidos e intrinsecamente motivados nas tarefas e desafios que lhes são propostos (Schaufeli, Dijkstra, & Vazquez 2013).

As organizações devem promover o engajamento dos seus colaboradores, tendo em vista os ganhos positivos que os indivíduos engajados proporcionam mutuamente para si e a empresa. (Bakker & Leiter, 2010; Bakker, Schaufeli, Leiter, & Talis, 2008). Por meio de desafios que motivem, como mudanças de funcionários em relação a sua função, atividade, ou desenvolvimento de habilidades, flexibilidade e novos aprendizados, podem fazer com que as pessoas consigam desempenhar um melhor trabalho e tragam melhores resultados, (Siqueira & Padovam, 2008; Vazquez, Pacico, Magnan, Hutz, & Schaufeli, 2015).

Referências

- Albaladejo, R., Villanueva, R., Ortega, P., Astasio, P., Calle, M.E., & Domínguez, V. (2004). Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de un hospital de Madrid. *Revista Española de Salud Pública*, 78(4), 505-516. Recuperado de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-57272004000400008&Ing=es&tlng=es.
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. New York: Psychology Press.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328. doi:10.1108/02683940710733115
- Cerqueira, A. L. N., Almeida, C. D. L., Manguiera, S. A. L., Leal, A. L. R., Carneiro, J. A., & Costa, F. M. (2018). Autopercepção da saúde e fatores associados entre profissionais da equipe de Enfermagem. *Revista de pesquisa: cuidado é fundamental online*, 10(3), 778. doi: 10.9789/2175-5361.2018.v10i3.778-783
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). *Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology*. London: Work & Stress.
- França, F. M., Ferrari, R., Ferrari, D. C., & Alves, E. D. (2012). Burnout and labour aspects in the nursing teams at two medium-sized hospitals. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 20(5), 961-970. doi: 10.1590/S0104-11692012000500019
- *Ginsburg, L., Berta, W., Baumbusch, J., Rohit Dass, A., Laporte, A., Reid, R. C., & Taylor, D. (2016). Measuring work engagement, psychological empowerment, and organizational citizenship behavior among health care aides. *The Gerontologist*, 56(2), e1–e11. doi:10.1093/geront/gnv129

- Hassan, A., & Ahmed, F. (2011). Authentic leadership, trust and work engagement. *International Journal of Human and Social Sciences*, 6(3), 164-170. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/299292884_Authentic_Leadership_Trust_and_Work_Engagement
- *Hernández, I., Llorens, S. & Rodríguez, A. (2014). Empleados saludables y calidad de servicio en el sector sanitario. *Anales de Psicología*, 30, 247-258. doi: 10.6018/analesps.30.1.143631
- *Hu, Q., Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2011). The job demands-resources model: An analysis of additive and joint effects of demands and resources. *Journal of Vocational Behavior*, 79, 181-190. doi: 10.1016/j.jvb.2010.12.009
- *Hu, Q., Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2016). Extending the job demands-resources model with guanxi exchange. *Journal of Managerial Psychology*, 31(1), 127-140. doi:10.1108/jmp-04-2013-0102
- *Lourenção, L. G., Silva, A. G., & Borges, M. A. (2019). Levels of engagement in primary health care professionals: A comparative study in two Brazilian municipalities. *Escola Anna Nery*, 23(3), e20190005. doi: 10.1590/2177-9465-ean-2019-0005
- *Madede, T., Sidat, M., McAuliffe, E., Patricio, S. R., Uduma, O., Galligan, M., & Cambe, I. (2017). The impact of a supportive supervision intervention on health workers in Niassa, Mozambique: A cluster-controlled trial. *Human Resources for Health*, 15(1). doi:10.1186/s12960-017-0213-4
- *Matziari, A., Montgomery, A. J., Georganta, K., & Doulougeri, K. (2016). The relationship between organizational practices and values with Burnout and engagement. *Current Psychology*, 36(2), 276-285. doi:10.1007/s12144-016-9413-7
- *Montgomery, A., Spânu, F., Băban, A., & Panagopoulou, E. (2015). Job demands, burnout and engagement among nurses: A multi-level analysis of ORCAB data

investigating the moderating effect of teamwork. *Burnout Research*, 2(2-3), 71-79.

doi: 10.1016/j.burn.2015.06.001

*Ogbonnaya, C., Tillman, C. J., & Gonzalez, K. (2018). Perceived organizational support in health care: The importance of teamwork and training for employee well-being and patient satisfaction. *Group & Organization Management*, 43(3), 475-503. doi: 10.1177/1059601118767244

*Orgambídez-Ramos, A., & Borrego-Alés, Y. (2017). Apoyo social y engagement como antecedentes de la satisfacción laboral en personal de enfermería. *Enfermería Global*, 16(4), 208-216. doi:10.6018/eglobal.16.4.260771

Peterson, C., & Park, N. (2006). Character strengths in organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 27(8), 1149-1154. doi: 10.1002/job.398

Pauli, J., Tomasi, M., Gallon, S., & Coelho, E. (2017). Satisfação, conflitos e engajamento no trabalho para professores do ensino médio. *Revista Pensamento Contemporâneo em Administração*, 11(4), 72-85. doi: 10.12712/rpca.v11i4.1004

Reppold, C. T., D'Azevedo, L.S., Tocchetto, B. S., Diaz, G.B., Kato, S. K., & Hutz, C. S. (2019) Avanços da psicologia positiva no Brasil. *Revista Electrónica Internacional de la Unión Latinoamericana de Entidades de Psicología*, 32, 133-142. Recuperado de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-350X2019000200005

Robertson-Smith, G. (2009). Employee engagement: A review of current thinking. Brighton: Institute for Employment Studies.

Rodrigues, E. P., Rodrigues, U. S., Oliveira, L. de M. M., Laudano, R. C. S., & Nascimento Sobrinho, C. L. (2014). Prevalence of common mental disorders in nursing workers at a hospital of Bahia. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 67(2). doi: 10.5935/0034-7167.20140040

- Rosa, C., & Carlotto, M. S. (2005). Síndrome de Burnout e satisfação no trabalho em profissionais de uma instituição hospitalar. *Revista da Sociedade Brasileira de Psicologia Hospitalar*, 8, 1-15. Recuperado de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1516-08582005000200002&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt
- Schaufeli, W. B., Dijkstra, P., & Vazquez, A. C. (2013) *O engajamento no trabalho*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of happiness studies*, 3, 71-92. doi: 10.1023/a:1015630930326
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5-14. doi: 10.1037//0003-066X.55.1.5
- Servo, M. L. S. (2006). Implantação de um hospital geral e o caminhar da coordenação do serviço de enfermagem: Stress, coping e burnout. *Sitirntibus*, 34, 7-24. Recuperado de http://www2.uefs.br:8081/sitientibus/pdf/34/implatacao_de_um_hospital_geral.pdf
- Siqueira, M. M. M., & Padovam, V. A. R. (2008). Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 24(2), 201-209. doi: 10.1590/S0102-37722008000200010
- Vazquez, A. C. S. (2018). A psicologia positiva organizacional e do trabalho (PPOT): Fundamentos e aplicações. In A. C. S. Vazquez, & C. S. Hutz (Eds.), *Aplicações da psicologia positiva: Trabalho e organizações* (pp. 5-32). São Paulo: Hogrefe.
- Vazquez, A. C. S., Mangan, E. S., Pacico, J. C., Hutz, C. S., & Schaufeli, W. B. (2015). Adaptation and validation of the brazilian version of the Utrecht Work Engagement Scale. *Psico-USF*, 20(2), 207-217. doi: 10.1590/1413-82712015200202

*Villa-George, F. I., Moreno-Jiménez, B., Rodríguez-Muñoz, A., Uribe, J. V. (2011) Factorial validity of the job expectations questionnaire in a sample of mexican workers. *The Spanish Journal of Psychology*, 14(2), 1010-1017. doi: 10.5209/rev_sjop.2011.v14.n2.46

Zanatta, A. B., & Lucca, S. R. de. (2015). Prevalence of burnout syndrome in health professionals of an onco-hematological pediatric hospital. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*, 49(2), 0253–0258. Doi.org/10.1590/S0080-623420150000200010

Nota sobre as autoras:

Andreia Maria de Britto Campos. Psicóloga. Mestranda do Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Psicologia da Universidade São Francisco. Bolsista Mensalidade da CAPES. E-mail: andreiamcampos@gmail.com

Ana Paula Porto Noronha. Psicóloga, doutora em Psicologia Ciência e Profissão pela Pontifícia Universidade Católica de Campinas. Docente do Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Psicologia da Universidade São Francisco. Bolsista Produtividade em Pesquisa do CNPq. E-mail: ana.noronha@usf.edu.br

Estudo 2

Relações entre engajamento, satisfação com o trabalho, autoeficácia ocupacional e forças de caráter em profissionais de saúde

Andreia Maria de Britto Campos
Ana Paula Porto Noronha
Universidade São Francisco, Campinas, Brasil

Resumo

O presente estudo tem como objetivo investigar as relações entre engajamento, satisfação com o trabalho, autoeficácia ocupacional e forças de caráter em profissionais de saúde em hospitais brasileiros. Participaram 136 profissionais da área da saúde, com idade média de 36,32 anos ($DP = 8,45$), sendo 81,60% mulheres ($n = 111$), com 62,50% ($n = 85$) casados ou em união estável e a maioria 64,00% ($n = 87$) da região Sudeste. Dentre os aspectos de formação educacional 47,10% ($n = 64$) possuem pós-graduação completa e 29,40% ($n = 40$) recebem salários entre R\$ 2.701,00 a 3.500,00. Atuam 58,80% ($n = 80$) em hospitais privados, em cargos de enfermeiros, 39,00% ($n = 53$); técnicos de enfermagem 21,30% ($n = 29$); e médicos 12,50% ($n = 17$). Quanto ao tempo que atuam na instituição onde trabalham atualmente, há aqueles que estão entre 3 a 6 anos na empresa 26,50% ($n = 36$) e entre 1 a 3 anos 19,90% ($n = 27$). Em relação à jornada de trabalho, 52,20% ($n = 71$) trabalham 36 horas semanais e com horas extras referentes a 0 a 6 horas mensais 68,40% ($n = 93$). Os principais resultados encontrados apontam para diferenças entre os grupos de dados sociodemográficos com fatores significativos relacionados às forças de caráter, como por exemplo amor ao aprendizado, humor, vitalidade e perseverança. A autoeficácia apenas foi significativa com relação a grupos que atuam em diferentes cargas horárias, a satisfação com o trabalho, referentes a colegas e a promoções com relação ao tempo que atuam na instituição e com relação aos fatores do engajamento, a dedicação foi significativa em grupos de diferentes idades e a concentração foi relacionada aos grupos que realizam diferentes cargas de horas extras. Não foram identificadas diferenças significativas para os participantes quanto organizados em grupos em relação ao estado civil e salário. No que se refere à regressão linear, a inclusão dos construtos forças de caráter, autoeficácia e engajamento demonstra ser preditivos, em diferentes níveis, para cada um dos fatores da satisfação com o trabalho. Concluindo-se assim que os construtos da psicologia investigados demonstram ser agentes do bem-estar no trabalho em contexto hospitalar e que o estímulo das crenças de autoeficácia.

Palavras-chave: engajamento no trabalho, regressão linear, psicologia positiva.

Abstract

This study aims to investigate the relationship between engagement, job satisfaction, occupational self-efficacy and character strengths in health professionals in Brazilian hospitals. Were 136 health professionals' participants, with an average age of 36.32 ($SD = 8.454$), around 81% were women ($n = 111$), in which 62.50% ($n = 85$) are married or in a stable relationship and the majority 64.00% ($n = 87$) are from the Brazil Southeast region. Among the aspects of educational background, 47.10% ($n = 64$) have completed postgraduate studies and 29.40% ($n = 40$) receive salaries between R\$ 2,701.00 and 3,500.00. They work 58.80% ($n = 80$) in private hospitals, in occupations of Nurses 39% ($n = 53$), Nursing technicians 21.3% ($n = 29$) and Physicians 12.50% ($n = 17$). As for the time they work in currently institution, there are those who are between 3 to 6 years in the company 26.50% ($n = 36$) and between 1 to 3 years 19.90% ($n = 27$). Regarding the schedule of work, 52.20% ($n = 71$) work 36 hours a week and overtime for 0 to 6 hours a month 68.4% ($n = 93$). The main results found point to differences between groups of sociodemographic data, with significant factors, related to character strengths such as love of learning, humor, vitality and perseverance. Self-efficacy was only significant in relation to groups working in different workloads, satisfaction with work, regarding colleagues and promotions in relation to the time they work in the institution and in relation to factors of engagement, dedication was significant in groups of different ages and concentration was related to groups that perform different overtime loads. No significant differences were identified for the participants when organized in groups in relation to marital status and salary. With regard to linear regression, the inclusion of the constructs character strengths, self-efficacy and engagement proves to be predictive, at different levels, for each of the factors of job satisfaction. In conclusion, the investigated psychology constructs prove to be agents of well-being at work in a hospital context and that the stimulation of self-efficacy beliefs.

Keywords: work engagement, linear regression, positive psychology.

Introdução

A Psicologia Organizacional Positiva (POP) surge da interface entre Psicologia organizacional e do trabalho (POT) e a Psicologia positiva (PP), e tem colaborado com a proposição de novos modelos teóricos e conhecimentos sobre as relações laborais (Vazquez, 2018). É uma abordagem voltada para a integração dos conceitos empíricos e práticos, principalmente ao que se refere a aspectos positivos como o bem-estar, as fatores psicossociais do trabalho e a emergência do comportamento organizacional positivo (Salanova, Martínez, & Llorens, 2005, 2014; Vazquez, 2018). Assim, estudos nesta área mostram-se relevantes, pois frente a uma época em que as empresas estão cercadas predominantemente por estresse, negatividade e incertezas, a POP se propõe, a partir do

conceito de saúde integral, a medir e conhecer as características a nível individuais, grupais, laborais e sociais, do funcionamento ótimo dos sujeitos, além de propor o estímulo e desenvolvimento de aspectos positivos no ambiente de trabalho (Salanova, Martínez, & Llorens, 2014).

Há um crescente interesse pelo estudo das emoções decorrentes da interação do sujeito em seu contexto do trabalho e em relação às suas potencialidades. Nesse sentido, busca-se compreender o que prediz seu desempenho e desenvolvimento em diferentes atividades, em diferentes níveis de adaptação e percepção, sobre seu bem-estar no trabalho. Os modelos de saúde ocupacional e bem-estar aplicados às organizações, quando focados na análise da potencialidade do uso dos aspectos positivos no trabalho, podem resultar em aumento da produtividade, crescimento pessoal e maior engajamento do colaborador (Schulte & Vainio, 2010).

No escopo desta produção científica, estão apresentados alguns dos construtos que serão investigados por estarem presentes no ambiente organizacional e por possuírem relação com o movimento da POP. Foram elencados, inicialmente, o engajamento, que é definido como a energia e envolvimento que o indivíduo leva ao seu trabalho (Schaufeli et al., 2013), composto por três fatores: a) o vigor, que avalia altos níveis de energia em sua rotina diária, com pouco foco nas dificuldades, de modo que o indivíduo se envolve na busca por soluções e tomada de decisões; b) a dedicação, que se refere a sentimentos de entusiasmo, inspiração, orgulho e desafio; e c) a concentração, que é a profundidade da imersão no trabalho, no qual se tem a impressão de que o tempo passa rapidamente por estar envolvido em uma rotina prazerosa.

Um segundo construto escolhido para composição deste estudo é a satisfação com o trabalho, que se define como um estado emocional de prazer resultante de experiências vividas no trabalho (Locke, 1969). Ele é composto por cinco fatores a) satisfação com os colegas, que se refere ao contentamento com a colaboração e sentimentos afetivos para

os colegas de trabalho; b) satisfação com o salário, que diz respeito ao contentamento com o que recebe, comparado com o quanto o indivíduo trabalha, com o custo de vida e com os esforços feitos na realização do trabalho; c) Satisfação com a chefia é o contentamento do funcionário com seus superiores, confiança na capacidade do chefe e a relação com subordinados; d) satisfação com a natureza do trabalho é o contentamento com trabalho em si, a dificuldade dele, o desconforto que provoca e os desafios inerentes; e) satisfação com as promoções, refere-se ao contentamento com a mobilidade funcional, às garantias e às oportunidades oferecidas (Siqueira, 2008).

Outro construto que constitui o modelo proposto nesta pesquisa é a autoeficácia, que é composta pelas crenças que o indivíduo possui sobre sua capacidade para realizar uma ação para chegar a um objetivo (Bandura, 1997). A autoeficácia, no domínio específico ocupacional, motiva intrinsecamente o sujeito a perseguir seus objetivos e acreditar na sua habilidade em atender às demandas laborais, o que acarreta em um alto nível de envolvimento com o trabalho (Youssef & Luthans, 2007). Por fim, o quarto construto que compõe o modelo a ser estudado, são as forças de caráter que são características individuais que se manifestam por meio de pensamentos, sentimentos e ações (Peterson & Seligman, 2004).

As forças de caráter são categorizadas como: forças cognitivas (criatividade, curiosidade, pensamento crítico, amor ao aprendizado e sensatez), que envolvem aquisição e uso de conhecimento; forças emocionais (bravura, perseverança, autenticidade e vitalidade) que envolvem o exercício da vontade de cumprir metas em face de fatores adversos. Além de forças de cunho interpessoais (amor, bondade e inteligência social), que envolvem cuidado e fazer amizades. Forças cívicas (cidadania, imparcialidade e liderança), que sustentam a vida comunitária saudável, forças de proteção aos excessos (perdão, modéstia, prudência e auto-regulação). E as forças de

transcendência (apreciação do belo, gratidão, esperança, humor e espiritualidade), que compõe um agrupamento total de 24 forças descritas por Peterson e Seligman (2004).

Em pesquisa sobre as forças de caráter, Littman-Ovadia, Lavy & Boiman-Mechita (2017) avaliaram suas relações com desfechos do contexto laboral e além de seu papel mediador. Os resultados baseados nos relatos de 1031 indivíduos trabalhadores, indicaram para relações positivas, entre forças de assinatura (as forças de caráter mais presentes e desenvolvidas no sujeito) explicando aspectos comportamentais como: desempenho, comportamento da cidadania organizacional e produtividade. Com relação a aspectos do trabalho como resultados relacionados ao trabalho, como significância, engajamento e satisfação no trabalho, foram evidenciadas contribuições robustas das forças da felicidade.

Jenaro, Flores, Orgaz e Cruz (2011) analisaram as relações entre características individuais, engajamento e satisfação com o trabalho em profissionais de enfermagem. Os resultados evidenciaram que foram encontradas correlações positivas e significativas entre satisfação e engajamento. Com relação ao potencial preditivo, indicou-se que estar satisfeito com o cargo é a variável que mais ajuda a explicar o vigor e a dedicação. Os enfermeiros que expressaram mais satisfação com o trabalho, apresentaram maior envolvimento, confirmando a relevância das variáveis pessoais e organizacionais no engajamento no trabalho destes profissionais.

Guarnaccia, Scrima, Civilleri e Salerno (2016) investigaram as associações entre autoeficácia ocupacional, insegurança no trabalho, engajamento, satisfação com o trabalho e saúde de profissionais, de setores públicos e privados, além de analisar o papel mediador da autoeficácia ocupacional para estes construtos. Dentre os principais achados a autoeficácia ocupacional está positivamente relacionada ao engajamento, satisfação com o trabalho e com a saúde geral dos profissionais. Além disso, evidenciou-se o papel

mediador da autoeficácia ocupacional com relação à insegurança no trabalho, engajamento, satisfação com o trabalho e saúde destes colaboradores.

Strecker, Hausler, Huber e Höfer (2019) realizaram estudos sobre as assinaturas das forças de caráter no ambiente de trabalho. Participaram 165 médicos, sendo 145 residentes e 20 especialistas, com média de idade de 33,44 anos e maioria mulheres (64,00%). Os resultados indicaram não haver diferenças significativas entre sexo e idade, e identificaram as 5 forças mais endossadas entre os médicos: autenticidade, bondade, amor, pensamento crítico e imparcialidade, além das que raramente eram apontadas em estudos semelhantes, como autorregulação, sensatez, espiritualidade, prudência e liderança.

Dando sequência a esta pesquisa, em um segundo estudo Huber, Streker, Hausler, Kachel, Höge e Höfer (2019) focaram na presença e aplicabilidade das forças de assinatura relacionadas a construtos como engajamento e *Burnout*. Identificaram que a aplicabilidade das forças imparcialidade, autenticidade, pensamento crítico e amor eram essenciais para o bem-estar e engajamento no trabalho destes médicos, porém considerando que a imparcialidade, gera uma realização pessoal reduzida em prol do outro, e o pensamento crítico como necessidade de calcular suas ações frente a exaustão emocional e despersonalização, ambas demonstraram relação negativa com os construtos.

Utilizando-se assim das variáveis engajamento e satisfação, que compõem o conceito do bem-estar no trabalho (BET), e de variáveis caracterizadas como potencialidades humanas, autoeficácia ocupacional e forças de caráter, esta investigação busca as suas bases teóricas na POP, para o enlace dos construtos utilizados, uma vez que estas características e emoções humanas são recursos presentes no ambiente laboral que beneficiam a atuação e desempenho dos sujeitos. No recorte desta amostra, composta por enfermeiros, farmacêuticos, fisioterapeutas, médicos, nutricionistas, psicólogos e

técnicos de enfermagem (profissionais de saúde), podem ser investigados quais são as características desta população e seus impactos para o ambiente hospitalar.

O principal objetivo desta pesquisa foi investigar as relações entre engajamento, satisfação com o trabalho, autoeficácia ocupacional e forças de caráter em profissionais de saúde de hospitais brasileiros. Além disso, como objetivos específicos, pretendeu-se estimar a precisão dos escores das escalas para mensuração dos construtos investigados, analisar as diferenças entre grupos nas variáveis sociodemográficas e laborais (idade, sexo, estado civil, região, vínculo com a empresa, tempo de atuação no cargo e na instituição, jornada de trabalho, horas extras, formação educacional e salário) em relação aos construtos engajamento, satisfação com o trabalho, autoeficácia ocupacional e forças de caráter. Além disso, será investigado o potencial preditivo das forças de caráter, autoeficácia ocupacional e engajamento (variáveis independentes) em relação a satisfação no trabalho (variável dependente), avaliando assim o modelo metodológico proposto e apresentado nesta pesquisa.

Investigou-se o poder preditivo entre os construtos hipotetizando-se que as variáveis independentes, forças de caráter (H1), autoeficácia ocupacional (H2) e engajamento (H3) são preditores da satisfação com o trabalho (H4), variável dependente. E que no modelo com os construtos forças de caráter + autoeficácia ocupacional + engajamento, o engajamento seria evidenciado como principal preditor da satisfação com o trabalho (H5) apresentado maior percentual de impacto sobre a satisfação que os demais preditores.

Método

Participantes

Participaram 136 profissionais da área da saúde, com idades entre 21 e 59 anos ($M = 36,32$; $DP = 8,45$), dos quais 81,60% mulheres ($n = 111$), sendo 62,50% ($n = 85$) casados ou em união estável e com maioria 64,00% ($n = 87$) da região Sudeste. Atuam

58,80% ($n = 80$) em hospitais privados, em cargos de Enfermeiros 39% ($n = 53$), Técnicos de enfermagem 21,30% ($n = 29$) e médicos 12,50% ($n = 17$). Quanto ao tempo que atuam na instituição na qual trabalham atualmente, há aqueles que estão entre 3 a 6 anos na empresa 26,50% ($n = 36$) e entre 1 a 3 anos 19,90% ($n = 27$). Em relação a jornada de trabalho 52,20% ($n = 71$) trabalham 36 horas semanais e com horas extras referentes a 0 a 6 horas mensais 68,40% ($n = 93$). Dentre os aspectos de formação educacional 47,10% ($n = 64$) possuem pós-graduação completa e recebem salários que variam de R\$998,00 a 30.000,00 ($M = 5.208,67$, $DP = 4.437,07$), sendo que 29,40% ($n = 40$) recebem salários de entre R\$ 2.701,00 a 3.500,00 e 25,70% ($n = 35$) salários de até R\$ 2.700,00.

Instrumentos

Questionário Sociodemográfico (Anexo 1). Construído pelas autoras, com o objetivo de caracterizar a amostra e garantir os critérios de participação. Composto por sexo, idade, estado civil, região em que residência, escolaridade, cargo que atua, salário, carga horária semanal, tipo e tempo de vínculo empregatício na instituição e horas extras mensais.

Escala Utrecht de Engajamento no Trabalho (UWES-17 - Versão brasileira; Vazquez, Magnan, Pacico, Hutz, & Schaufeli, 2015) (Anexo 2). Adaptada da escala original de Schaufeli, Salanova, González-Romá e Bakker (2002), tendo por objetivo avaliar o grau em que o sujeito se envolve com o trabalho. A escala é composta por 17 itens, organizadas em três dimensões: vigor (itens 1,4,8,12,15 e 17), concentração (itens 3, 6, 9, 11, 14, 16), com 6 itens cada e dedicação (itens 2, 5, 7, 10, 13) com cinco itens. Os itens estão dispostos em uma escala tipo Likert de 7 pontos, que variam de 0 (nunca) a 6 (sempre), sendo orientado a marcar em cada item a opção que expressa melhor como se sente no trabalho. Para interpretação do valor geral da escala são somadas as médias encontradas nos fatores vigor, concentração e dedicação. Em versão validada no Brasil,

foram encontradas viabilidade para as soluções unidimensional, mais parcimoniosa, e multidimensionais, consideradas para a presente pesquisa, por questões de análise teórica e diagnósticos da prática, permitindo detalhamento dos fatores que influenciam o engajamento como sendo elevado, mediano ou baixo em cada um dos três fatores, e há também uma tabela de percentil para uma interpretação dos valores com relação a faixa etária dos grupos (a partir de 18 anos) e etapas da carreira. A escala apresenta consistência interna de 0,95 para o fator geral de engajamento no trabalho e para as dimensões vigor $\alpha = 0,86$, dedicação $\alpha = 0,87$ e concentração $\alpha = 0,85$.

Escala de Satisfação no Trabalho (EST; Siqueira, 2008) (Anexo 3). A EST foi construída e validada no Brasil, com o objetivo de mensurar o grau de contentamento do trabalhador. Possui 25 itens, organizados em 5 dimensões: satisfação com os colegas (itens 1,6, 14,17 e 24), satisfação com o salário (itens 5, 8, 12, 15 e 21), satisfação com a chefia (itens 2, 9, 19, 22 e 25), satisfação com a natureza do trabalho (itens 7, 11, 13, 18 e 23) e satisfação com as promoções (itens 3, 4, 10, 16 e 20), com 5 itens cada. As frases são afirmativas positivas, devendo ser respondidas por meio de uma escala tipo Likert de 7 pontos variando entre 1 (totalmente insatisfeito) a 7 (totalmente satisfeito). Para interpretação dos resultados tende-se a considerar quanto maior o score médio em cada dimensão, maior o grau de contentamento, sendo entre 1 a 3,9 insatisfação, entre 4 a 4,9 indiferença, e valores entre 5 e 7 como satisfação. Para evidencia de validade da escala foram realizadas análises dos componentes principais (PC) com rotação oblíqua (*oblimin*) e ortogonal (*varimax*), em que a sua versão final apresentou cargas fatoriais entre 0,49 e 0,88, e com índices de precisão entre 0,82 a 0,92 (Satisfação com colegas $\alpha = 0,86$; com salário $\alpha = 0,92$, com chefia $\alpha = 0,90$; com a natureza do trabalho $\alpha = 0,82$ e com as promoções $\alpha = 0,87$).

Escala de Autoeficácia Ocupacional (EAO-VR; Freitas, Damásio, & Koller, 2016) (Anexo 4). A EAO-VR foi adaptada a partir da escala original de Rigotti, Schyns e Mohr (2008). Possui como objetivo identificar o nível da crença de autoeficácia sobre as habilidades dos indivíduos, a partir de sua percepção da realização de atividades laborais. O instrumento é composto por 6 itens, em escala Likert de 5 pontos, variando de 1 (discordo totalmente) a 5 (concordo totalmente), e sua interpretação é realizada a partir da soma geral dos itens. A versão brasileira reduzida é composta por uma estrutura unidimensional, com $\alpha = 0,80$.

Escala Forças de caráter (EFC; Noronha e Barbosa, 2016) - (Anexo 5). Baseada no modelo de Peterson e Seligman (2004), tendo como objetivo avaliar 24 forças de caráter. É composta por 71 itens: criatividade (3,30 e 48), curiosidade (23, 25 e 69), pensamento crítico (7, 9 e 71), amor ao aprendizado (5,17 e 45), sensatez (4, 6, 63), bravura (35, 57 e 67), perseverança (40, 47 e 52), autenticidade (10, 33 e 41), vitalidade (13, 18 e 53), amor (16, 37 e 70), bondade (21, 50 e 66), inteligência social (1, 20 e 59), cidadania (31, 34 e 61), imparcialidade (2,58 e 68), liderança (19, 55 e 62), perdão (26, 32 e 54), modéstia (11,46 e 56), prudência (29, 36,65), autorregulação (12, 38 e 60), apreciação do belo (39 e 43), gratidão (22, 24 e 44), humor (14, 42 e 64), esperança (15, 27 e 49) e espiritualidade (8, 28 e 51). A escala tem o formato de resposta Likert de 5 pontos, variando de 0 (nada a ver comigo) a 4 (tudo a ver comigo), devendo sua interpretação ser feita a partir da média inicial dos itens de cada força e posteriormente sua soma total. Foi realizado estudo da estrutura interna e apesar dos estudos preconizados pelos autores sugerirem 6 fatores denominados de virtudes, a análise apontou uma estrutura unidimensional. O teste de esfericidade de Barlett foi significativo, KMO de 0,93, com $\alpha = 0,94$ para a escala geral.

Procedimentos

O projeto foi submetido à análise do Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da Universidade São Francisco (USF) e aprovado (CAAE: 99664918.9.0000.5514- Anexo 6). As coletas foram realizadas em duas diferentes versões: a) por disponibilização de *link* em plataforma “*Google* formulários” em redes sociais (*Facebook* e *LinkedIn*) e b) por meio da aplicação presencial em hospital universitário, localizado no interior de SP.

As aplicações foram inicialmente online, entre dezembro de 2018 a setembro de 2019. Foi explicitado na primeira tela apresentada pelo *link* o objetivo da pesquisa e confidencialidade dos dados deste material, e solicitado ao participante a compartilhar em suas redes sociais este instrumento, no modelo de *snowball sampling* ou amostragem de bola de neve. O primeiro passo, para preenchimento da pesquisa, foi o “aceite” ao Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE online) – (Anexo 7), havendo continuidade apenas nos casos assinalados de forma afirmativa. Na sequência foram apresentados o questionário sociodemográfico e as escalas UWES, EST, EAO-VR e EFC respectivamente. O tempo estimado de preenchimento foi de 15 minutos.

Devido à baixa adesão dos participantes à pesquisa ($n < 100$) e após diversas visitas aos hospitais nas cidades de São Paulo, Campinas e Natal, ao confirmar em junho de 2019 o interesse de uma instituição, em participar da pesquisa, foi solicitado ao CEP da USF, inclusão da aplicação em uma instituição hospitalar. Apenas após aprovação do CEP em agosto de 2019, foram realizadas as coletas, nos meses de agosto e setembro de 2019. Em datas agendadas previamente, foi apresentada a proposta de pesquisa aos coordenadores e colaboradores da área, entregues os protocolos Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE presencial) (Anexo 8) e instrumentos, que seguiam a mesma ordem apresentada na coleta *online*. Inicialmente foi disponibilizado um computador com *internet* para preenchimento do *link* da pesquisa pelos colaboradores, porém a *internet* nos setores da enfermagem não funcionou e por políticas internas a internet da instituição não é disponibilizada, sendo a partir de então, utilizado o protocolo lápis e papel. Ao

receber os protocolos, foi sinalizado aos participantes se encontrados itens em branco, e os mesmos ficavam livres para preencher ou não as questões não assinaladas.

Foram desconsiderados 12 respondentes das aplicações *online*, por não estarem dentro dos critérios da pesquisa (não ocupam os cargos delimitados ou não atuam em hospitais) e cinco participantes da aplicação presencial, quando apresentarem mais de 10% da pesquisa não respondida. O tempo estimado de preenchimento foi de 20 minutos.

Análise dos dados

Considerando os objetivos propostos neste estudo, os dados foram analisados por meio do programa SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences* – versão 25). A primeira análise de estatística foi descritiva com objetivo de caracterizar a amostra quanto a suas características sociodemográficas, médias, desvio padrão e alfa de Cronbach das escalas. Em seguida foram realizadas as estatísticas inferenciais, a partir das diferenças de média entre os grupos por meio do teste *t* de *Student* para a variável sexo e análise de variância (ANOVA) para as variáveis: idade, estado civil, região de residência, escolaridade, cargo que ocupa, salário, carga horária semanal de trabalho, tipo e tempo de vínculo na instituição, e horas extras mensais. Por fim, foi aplicado modelo de regressão linear pelo método *Enter*, para investigar o potencial preditivo das forças de caráter, autoeficácia ocupacional e engajamento (variáveis independentes) em relação a satisfação no trabalho (variável dependente), avaliando assim o modelo metodológico proposto e apresentado nesta pesquisa.

Resultados

Após caracterização dos participantes, foram realizadas análises estatísticas para verificação da média, desvio padrão e confiabilidade (alfa de Cronbach), que se refere ao objetivo de estimar a precisão dos escores dos construtos utilizados na presente pesquisa.

Tabela 1

Desempenho do grupo em relação aos construtos e confiabilidade

Variável independente	<i>M</i>	<i>DP</i>	Alfa de Cronbach
Vigor	4,22	1,23	0,88
Dedicação	4,69	1,33	0,91
Concentração	4,26	1,26	0,85
Satisfação com colegas	4,87	1,13	0,89
Satisfação com salário	3,47	1,52	0,95
Satisfação com chefia	4,55	1,42	0,92
Satisfação com natureza do trabalho	4,56	1,20	0,85
Satisfação com promoções	3,49	1,45	0,91
Autoeficácia ocupacional	4,23	0,59	0,78
Criatividade	2,52	0,81	0,62
Curiosidade	3,22	0,72	0,81
Pensamento crítico	3,03	0,61	0,60
Amor ao aprendizado	3,22	0,67	0,76
Sensatez	2,60	0,77	0,62
Bravura	2,76	0,84	0,80
Perseverança	3,18	0,76	0,85
Autenticidade	3,08	0,75	0,68
Vitalidade	2,78	0,84	0,75
Amor	2,93	0,76	0,62
Bondade	3,29	0,60	0,70
Inteligência social	2,86	0,72	0,62
Cidadania	3,08	0,70	0,71
Imparcialidade	3,41	0,55	0,72
Liderança	2,71	0,80	0,65
Perdão	2,54	0,89	0,65
Modéstia	3,18	0,62	0,61
Prudência	3,02	0,68	0,57
Autorregulação	2,76	0,73	0,60
Apreciação do belo	3,23	0,72	0,64
Gratidão	3,43	0,66	0,76
Humor	2,74	0,81	0,71
Esperança/otimismo	3,19	0,71	0,77
Espiritualidade	3,24	0,81	0,79

Nota. *M* = média, *DP* = desvio padrão

Os dados obtidos demonstram alta pontuação para o engajamento – vigor ($M = 4,22$; $DP = 1,23$), dedicação ($M = 4,69$; $DP = 1,33$) e concentração ($M = 4,26$; $DP = 1,26$), para satisfação com o trabalho, nos fatores relacionados aos colegas ($M = 4,87$; $DP = 1,13$), chefia ($M = 4,55$; $DP = 1,42$) e natureza com o trabalho ($M = 4,56$; $DP = 1,20$),

além da autoeficácia ocupacional ($M = 4,22$; $DP = 0,59$). Os demais fatores apresentam pontuação mediana, sendo entre as forças de caráter as cinco mais pontudas estão: gratidão ($M = 3,43$; $DP = 0,66$), imparcialidade ($M = 3,41$; $DP = 0,55$), bondade ($M = 3,29$; $DP = 0,60$), espiritualidade ($M = 3,24$; $DP = 0,81$) e apreciação do belo ($M = 3,23$; $DP = 0,72$). Os indicadores de consistência interna variaram de $\alpha = 0,57$ a $0,95$.

Na sequência, a fim de responder ao segundo objetivo específico deste estudo, qual seja, analisar diferenças entre grupos nas variáveis sociodemográficas e laborais em relação aos construtos, engajamento, satisfação com o trabalho, autoeficácia ocupacional e forças de caráter, foram realizados o teste t de Student para a diferença entre sexos e a ANOVA para as demais diferenças. Na Tabela 2 estão dispostos os resultados significativos referentes a diferença entre os sexos.

Tabela 2

Análise de variância para diferença entre sexo e as forças de caráter

Variável independente	Grupo	M	DP	t	p
Perseverança	Feminino	3,26	0,18	2,52	0,02
	Masculino	2,81			
Autenticidade	Feminino	3,20	0,16	3,83	0,00
	Masculino	2,59			
Liderança	Feminino	2,79	0,17	2,48	0,02
	Masculino	2,36			

Os resultados com relação a diferença entre os grupos feminino e masculino, apontaram que não há diferenças significativas, entre o sexo e os fatores do engajamento, satisfação no trabalho e autoeficácia ocupacional. Porém com relação às forças de caráter, ocorreram diferenças significativas para perseverança $t(0,17751) = 2,52$, autenticidade $t(0,15892) = 3,83$ e liderança $t(0,17408) = 2,48$, sendo que as mulheres pontuaram mais que os homens nestas forças.

Com relação à idade, os participantes da pesquisa foram reagrupados em 03 diferentes faixas etárias, seguindo a classificação dos percentis sugeridos na Escala Utrecht de engajamento no trabalho – UWES-17 (Vazquez et al., 2015). Assim, o grupo 1 incluiu os participantes com idades entre 18 a 28 anos; compuseram o segundo grupo, aqueles com idades entre 29 a 39 anos; e por fim, no grupo 3 ficaram aqueles com 40 anos ou mais. Aplicou-se a análise de variância ANOVA para avaliação destes agrupamentos com relação aos construtos (Tabela 3).

Tabela 3

ANOVA e post-hoc de Tukey, com engajamento e EFC comparando os grupos por idade

Variável independente	Entre grupos (ANOVA)	Grupos múltiplos (Teste Tukey)				
	<i>p</i>	Grupos	M	DP	<i>P</i>	
Dedicação	0,05	1	3	0,79*	0,33	0,04
Prudência	0,01	1	3	0,47*	0,16	0,01
		2	3	0,35*	0,13	0,02
Autorregulação	0,02	2	3	0,38*	0,14	0,02

*Significativo ao nível $p < 0,05$

Foram identificadas diferenças estatisticamente significativas para o fator do engajamento dedicação ($p = 0,05$), porém marginal, e as forças significativas foram prudência ($p = 0,01$) e autorregulação ($p = 0,02$). Na análise de Tukey, o Grupo 1 pontuou mais que o grupo 3 para dedicação ($p = 0,04$) e prudência ($p = 0,01$), enquanto o grupo 2 pontuou mais que o 3 em prudência ($p = 0,02$) e autorregulação ($p = 0,02$).

No que se refere ao estado civil, houve os seguintes agrupamentos: grupo 1 (casado ou união estável), grupo 2 (solteiro), grupo 3 (divorciado) e 4 (viúvo). Apenas um respondente afirmou ser viúvo(a), sendo este excluído. Não foram identificadas diferenças significativas entre os grupos quanto aos construtos estudados.

Em relação à região de residência, para análise foi utilizado teste *t*, uma vez que foram consideradas as regiões Nordeste ($n = 40$) e Sudeste ($n = 87$), sendo retiradas as regiões Centro-oeste ($n = 4$), Norte ($n = 2$) e Sul ($n = 3$), pelo baixo número de respondentes que poderiam interferir na estabilidade dos resultados. Porém, não houve diferença significativa entre os dois grupos.

Os tipos de vínculo com a instituição foram classificados por grupo 1 (hospital privado - CLT), grupo 2 (hospital público - estatutário) e grupo 3 (cooperado, temporário ou terceirizado). A ANOVA apontou para diferenças significativas para as forças amor ao aprendizado ($p = 0,03$) e bravura ($p = 0,04$), não sendo identificadas diferenças significativas para os demais construtos. A análise de Tukey mostrou que o grupo 1 pontuou mais que o grupo 2 ($p = 0,03$) (Tabela 4).

Tabela 4

ANOVA e post-hoc de Tukey, com forças comparando vínculos com a instituição

Variável independente	Entre grupos (ANOVA)	Grupos múltiplos (Teste Tukey)				
	<i>p</i>	Grupos		<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>p</i>
Amor ao aprendizado	0,03	1	2	0,38	0,15	0,03
Bravura	0,04			0,47	0,19	0,03

Nota. grupos 1- hospital privado (CLT), 2- hospital público (estatutário), 3 - vinculo cooperado/terceirizado/ temporário.

Com relação ao cargo exercido, participaram enfermeiros, farmacêuticos, fisioterapeutas, médicos, nutricionistas, psicólogos e técnicos de enfermagem. Na ANOVA foi identificada diferença significativa apenas para a força humor ($p = 0,02$). Pela análise de Tukey, os técnicos de enfermagem pontuam mais que os psicólogos para humor ($p = 0,02$) (Tabela 5).

Tabela 5
ANOVA e post-hoc de Tukey, com EFC comparando grupos dos cargos

Variável independente	Entre grupos (ANOVA)		Grupos múltiplos (Teste Tukey)			
	<i>p</i>	Grupos	<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>p</i>	
Humor	0,02	Técnico de enfermagem Psicólogo(a)	0,80*	0,24	0,02	

*Significativo ao nível $p < 0,05$

O tempo em que os colaboradores atuam na instituição foi organizado em, grupos 1 (entre 6 meses a 1 ano, grupo 2 (entre 1 a 3 anos), grupo 3 (entre 3 a 6 anos), grupo 4 (entre 6 a 9 anos), grupos 5 (entre 9 a 12 anos) e grupo 6 (acima de 12 anos). A ANOVA mostrou que ocorreu diferença entre os grupos para os fatores satisfação com os colegas ($p = 0,03$), satisfação com as promoções ($p = 0,01$) e autorregulação ($p = 0,00$) (Tabela 6).

Tabela 6

ANOVA e post-hoc de Tukey, com satisfação com o trabalho e forças comparando o tempo em que atuam na instituição

Variável independente	Entre grupos (ANOVA)		Grupos múltiplos (Teste Tukey)			
	<i>p</i>	Grupos	<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>p</i>	
Satisfação com colegas	0,03	2 4	1,47	0,41	0,01	
		3 4	1,17	0,39	0,04	
Satisfação com promoções	0,01	1 5	1,61	0,54	0,04	
		2 5	1,65	0,52	0,02	
		4 5	1,63	0,53	0,03	
Autorregulação	0,00	1 5	1,04	0,27	0,00	
		2 5	0,87	0,26	0,01	
		3 5	0,78	0,25	0,03	

Nota. grupos 1- entre 6 meses a 1 ano, 2- entre 1 a 3 anos, 3- entre 3 a 6 anos, 4- entre 6 a 9 anos, 5 – entre 9 a 12 anos e 6- acima de 12 anos. *Significativo ao nível $p < 0,05$

A análise de Tukey apontou para diferenças entre satisfação com os colegas, sendo que os grupos 2 ($p = 0,01$) e 3 ($p = 0,04$) pontuaram mais que o grupo 4. Com relação à satisfação com as promoções, os grupos 1 ($p = 0,04$), 2 ($p = 0,02$) e 4 ($p = 0,03$) pontuaram mais que o grupo 5, e para a autorregulação os grupos 1 ($p = 0,00$), 2 ($p = 0,01$) e 3 ($p = 0,03$) pontuaram mais que o grupo 5. Os demais construtos não apontaram diferenças significativas.

No que se refere a carga horária semanal trabalhada, foram agrupados o grupo 1) para aqueles que atuam até 20h semanais, grupo 2) aqueles que cumprem 36 horas semanais e grupo 3) para aqueles que trabalham 44 horas semanais. Estes agrupamentos são referentes a escalas comumente disponibilizadas pelos hospitais aos seus profissionais da saúde. A partir da ANOVA, foi identificada diferença significativa apenas para o construto da autoeficácia ocupacional ($p = 0,03$), e por meio da análise Tukey, constatou-se que o grupo 2, que atua em escala de 36 horas semanais, pontuou mais que o grupo 3, que atua 44 horas semanais. Não sendo identificadas diferenças significativas para os demais construtos estudados (Tabela 7).

Tabela 7

ANOVA e post-hoc de Tukey, com Autoeficácia ocupacional comparando grupos de carga horária semanal

Variável independente	Entre grupos (ANOVA)	Grupos múltiplos (Teste Tukey)				
	p	Grupos	M	DP	p	
Autoeficácia ocupacional	0,03	2	3	0,10	0,24	0,05

Com relação às horas extras mensais, os participantes foram agrupamentos diferenciando entre baixo, médio e alto número de horas extras, facilitando a análise categorizados em três grupos. os grupos, 1 (entre 0 a 6 horas), grupo 2 (entre 6 a 24 horas)

e grupo 3 (para aqueles que realizam acima de 24 horas). A análise da ANOVA apontou para diferenças significativas entre os grupos em relação ao pensamento crítico ($p = 0,03$), autenticidade ($p = 0,01$) e modéstia ($p = 0,04$) (Tabela 8).

Tabela 8

ANOVA e post-hoc de Tukey, com engajamento e AEO comparando horas extras

Variável independente	Entre grupos (ANOVA)	Grupos múltiplos (Teste Tukey)				
	p	Grupos	M	DP	p	
Concentração	0,58	2	1	0,60	0,25	0,05
Pensamento crítico	0,03	2	1	0,32	0,12	0,03
Autenticidade	0,01	2	1	0,37	0,15	0,04
		2	3	0,76	0,26	0,01
Modéstia	0,04	2	3	0,55	0,21	0,03

A análise de Tukey mostrou o fator do engajamento, concentração ($p = 0,05$), de forma marginal, com diferenças entre o grupo 1 e 2, de modo que o grupo 2 pontua mais que o grupo 1. Em relação às forças de caráter, em pensamento crítico ($p = 0,03$) o grupo 2 pontua mais que o 1 e para autenticidade o grupo 2 pontua mais que os grupos 1 ($p = 0,04$) e 3 ($p = 0,01$).

No que diz respeito à escolaridade, foram unificadas as opções de escolaridade entre cursando e concluídos, buscando estabilidade para as análises, em função do baixo número de respondentes quando utilizados os critérios separadamente. Foram assim reagrupados em grupo: ensino médio/técnico completo (G1), ensino superior completo (G2), pós-graduação (*lato-sensu*) (G3), mestrado cursando ou concluído (G4), doutorado cursando ou concluído (G5). Os resultados obtidos por meio da ANOVA não revelam diferenças significativas entre a escolaridade e o engajamento, satisfação com o trabalho e a autoeficácia ocupacional. Houve diferenças no que se refere às forças de caráter

curiosidade ($p = 0,00$), amor ao aprendizado ($p = 0,00$), bravura ($p = 0,00$), perseverança ($p = 0,04$), vitalidade ($p = 0,02$), amor ($p = 0,00$) e perdão ($p = 0,04$) (Tabela 9).

Tabela 9

ANOVA e post-hoc de Tukey, com EFC comparando grupos 1 a 5

Variável independente	Entre grupos (ANOVA)	Grupos múltiplos (Teste Tukey)				
	p	Grupos		M	DP	P
Curiosidade	0,00	1	4	0,81	0,23	0,01
		2	4	0,83	0,25	0,01
		3	4	0,73	0,20	0,00
		5	4	0,88	0,29	0,03
Amor ao aprendizado	0,00	1	4	0,66	0,22	0,03
		2	4	0,76	0,24	0,01
		3	4	0,66	0,19	0,01
		5	4	1,00	0,27	0,00
Bravura	0,00	3	2	0,61	0,22	0,05
		3	4	0,71	0,23	0,02
		5	4	0,97	0,34	0,04
Perseverança	0,04	5	4	0,93	0,32	0,04
Vitalidade	0,02	3	4	0,68	0,24	0,04
		5	4	1,04	0,35	0,03
Amor	0,00	1	4	0,77	0,25	0,02
		2	4	0,87	0,27	0,01
		3	4	0,78	0,21	0,00
		5	4	0,97	0,31	0,02
Perdão	0,04	0	0	0,00	0,00	0,00
Humor	0,06	1	4	0,80	0,27	0,03

Nota. grupos 1- ensino médio/técnico, 2- superior completo, 3- pós-graduação completo ou cursando, 4- mestrado completo ou cursando e 5- doutorado completo ou cursando.

*Significativo ao nível $p < 0,05$

Pela análise de Tukey os que possuem ensino médio pontuaram mais que aqueles que estão no mestrado ou tem título de mestre, nas forças, curiosidade ($p = 0,01$), amor ao aprendizado ($p = 0,03$), amor ($p = 0,02$) e humor ($p = 0,03$). Os que possuem ensino superior, pontuaram mais que os que possuem mestrado em curiosidade ($p = 0,01$), amor ao aprendizado ($p = 0,01$) e amor ($p = 0,01$). Os pós-graduados pontuaram mais que os

que possuem ensino superior para bravura ($p = 0,04$) e com relação a mestrado em curiosidade ($p = 0,00$), amor ao aprendizado ($p = 0,00$), bravura ($p = 0,02$), vitalidade ($p = 0,04$) e amor ($p = 0,00$), enquanto que o que possuem doutorado pontuaram mais que o que possuem mestrado para curiosidade ($p = 0,06$), amor ao aprendizado ($p = 0,00$), bravura ($p = 0,04$), perseverança ($p = 0,04$), vitalidade ($p = 0,03$) e amor ($p = 0,02$).

Os salários foram agrupados, a partir de quartis obtidos pelo SPSS, sendo divididos em grupo 1) salários até R\$2.700,00, grupo 2) entre R\$ 2.701,00 a 3.500,00, grupo 3) entre 3.501,00 a 7.000,00 e grupo 4) acima de R\$ 7.000,00. Ao que se refere aos salários, não houveram diferenças significativas entre os grupos.

Tabela 10

Panorama geral de resultados significativamente positivos em relação aos construtos e dados sociodemográficos dos participantes

Fator	Sexo	Idade	Vínculo	Cargo	Tempo	c/h	Horas extras	Escolaridade
Dedicação		*						
Concentração							*	
Satisfação com os colegas					*			
Satisfação com promoções					*			
Autoeficácia ocupacional						*		
Curiosidade								*
Pensamento crítico							*	
Amor ao aprendizado			*					*
Sensatez								
Bravura			*					*
Perseverança	*							*
Autenticidade	*						*	
Vitalidade								*
Amor								*
Imparcialidade								
Liderança	*							
Perdão								*
Modéstia							*	
Prudência		*						
Autorregulação		*			*			
Gratidão								
Humor				*				*

Nota. *significativo ao nível de $p < 0,05$.

Considerando o objetivo específico seguinte, qual seja, estimar o quanto o engajamento no trabalho prediz a satisfação com o trabalho, autoeficácia ocupacional e forças de caráter, foi realizada análise de regressão linear múltipla hierárquica por meio do método *ENTER*. A inserção dos construtos de acordo com razões teóricas e achados empíricos apresentados neste estudo obedecem a seguinte sequência: modelo 1) forças de caráter predizendo satisfação com o trabalho; modelo 2) forças de caráter e autoeficácia ocupacional predizendo satisfação com o trabalho; modelo 3) forças de caráter, autoeficácia ocupacional e engajamento predizendo satisfação com o trabalho. Em que a variável dependente, satisfação com o trabalho, subdividida pelos 5 fatores que a compõe: a) satisfação com colegas; b) satisfação com o salário; c) satisfação com a chefia; d) satisfação com a natureza do trabalho; e) satisfação com as promoções, gerando 5 diferentes desfechos para cada modelo testado (Tabela 11).

Tabela 11

Resumo dos modelos por regressão linear com variável desfecho satisfação com o trabalho

Variável dependente	Modelo	R	R ²	R ajustado	Mudança de R ²	Sig. Mudança F
Desfecho A	1	0,61	0,37	0,24	37%	0,00
	2	0,63	0,40	0,26	2%	0,04
	3	0,68	0,46	0,32	6%	0,01
Desfecho B	1	0,50	0,25	0,09	25%	0,06
	2	0,51	0,26	0,10	1%	0,23
	3	0,57	0,33	0,15	6%	0,02
Desfecho C	1	0,56	0,32	0,17	31%	0,00
	2	0,58	0,34	0,19	2%	0,06
	3	0,67	0,45	0,31	11%	0,00
Desfecho D	1	0,55	0,30	0,15	30%	0,01
	2	0,57	0,33	0,17	2%	0,06
	3	0,76	0,58	0,47	25%	0,00
Desfecho E	1	0,49	0,24	0,08	24%	0,10
	2	0,50	0,25	0,08	1%	0,20
	3	0,62	0,38	0,22	12%	0,00

Nota. desfecho A - satisfação com colegas; desfecho B - satisfação com o salário; desfecho C - satisfação com a chefia; desfecho D- satisfação com a natureza do trabalho; desfecho E - satisfação com as promoções.

Considerando as contribuições únicas das variáveis independentes, o engajamento foi o melhor preditor para satisfação com o trabalho, tendo sido significativo para os cinco desfechos analisados, seguido das forças de caráter, que foram preditoras da satisfação em relação aos colegas, a chefia e a natureza do trabalho, enquanto que a autoeficácia ocupacional foi preditiva apenas para a satisfação com os colegas.

Os dados evidenciam que o modelo de predição 3, foi o que apresentou melhor ajuste para os cinco fatores da satisfação com o trabalho. Com relação a satisfação com os colegas, o valor de $R_{\text{ajustado}} = 32\%$ de explicação do modelo, com valores de $[F(28,107) = 3,25; p = 0,01; R^2 = 0,46]$, para a satisfação com o salário, o modelo 3 explica $R_{\text{ajustado}} = 15\%$ $[F(28,107) = 1,85; p = 0,02; R^2 = 0,33]$, para satisfação com a chefia, $R_{\text{ajustado}} = 30\%$ de explicação $[F(28,107) = 3,14; p < 0,00; R^2 = 0,45]$. Enquanto que para satisfação com a natureza do trabalho são explicados $R_{\text{ajustado}} = 47\%$ do modelo $[F(28,107) = 5,18; p < 0,001; R^2 = 0,58]$ e por fim, com relação a satisfação com promoções foi $R_{\text{ajustado}} = 22\%$ explicado $[F(28,107) = 2,339; p < 0,00; R^2 = 0,38]$.

Considerando os coeficientes dos cinco desfechos, em seus três modelos, que foram mais ajustados com relação ao poder preditivo das forças de caráter, autoeficácia e engajamento. Em relação a satisfação com o trabalho, os fatores que contribuíram de forma significativa para predição do modelo foram amor ($\beta = 0,319; t = 2,825; p = 0,006$), Modéstia ($\beta = 0,25; t = 2,15; p = 0,03$) e Humor ($\beta = 0,30; t = 2,45; p = 0,016$) (Tabela 12 a Tabela 16).

Tabela 12

Regressão linear múltipla hierárquica com variável dependente satisfação com os colegas

Satisfação com os colegas	Modelo 1			Modelo 2			Modelo 3		
	Beta	T	<i>p</i>	Beta	T	<i>p</i>	Beta	T	<i>p</i>
(Constante)		5,18	0,00		3,07	0,00		2,73	0,01
Criatividade	0,13	1,10	0,28	0,10	0,87	0,39	0,10	0,90	0,37
Curiosidade	-0,20	-1,51	0,13	-0,17	-1,27	0,21	-0,24	-1,80	0,08
Pensamento crítico	0,13	1,21	0,23	0,13	1,23	0,22	0,12	1,15	0,25
Amor ao aprendizado	0,10	0,80	0,42	0,03	0,24	0,81	0,04	0,30	0,77
Sensatez	0,17	1,37	0,17	0,17	1,37	0,17	0,15	1,23	0,22
Bravura	-0,26	-2,17	0,03	-0,22	-1,82	0,07	-0,18	-1,56	0,12
Perseverança	-0,19	-1,36	0,18	-0,18	-1,29	0,20	-0,23	-1,72	0,09
Autenticidade	-0,04	-0,33	0,74	-0,04	-0,33	0,74	-0,04	-0,32	0,75
Vitalidade	0,23	1,77	0,08	0,19	1,43	0,16	0,07	0,53	0,60
Amor	0,30	2,48	0,02	0,29	2,44	0,02	0,32	2,83	0,01
Bondade	-0,27	-2,05	0,04	-0,23	-1,75	0,08	-0,24	-1,87	0,06
Inteligência social	-0,09	-0,73	0,47	-0,08	-0,70	0,49	-0,09	-0,78	0,44
Cidadania	0,24	1,57	0,12	0,19	1,23	0,22	0,18	1,21	0,23
Imparcialidade	-0,13	-1,00	0,32	-0,10	-0,81	0,42	-0,15	-1,17	0,24
Liderança	-0,01	-0,05	0,96	-0,03	-0,22	0,83	0,05	0,36	0,72
Perdão	-0,21	-1,99	0,05	-0,22	-2,07	0,04	-0,17	-1,62	0,11
Modéstia	0,25	2,03	0,04	0,21	1,73	0,09	0,25	2,15	0,03
Prudência	-0,10	-0,82	0,42	-0,09	-0,74	0,46	-0,07	-0,63	0,53
Autorregulação	0,08	0,78	0,44	0,06	0,52	0,60	0,03	0,30	0,77
Apreciação do belo	-0,24	-1,69	0,09	-0,22	-1,54	0,13	-0,10	-0,70	0,49
Gratidão	0,10	0,70	0,49	0,06	0,38	0,71	0,05	0,34	0,73
Humor	0,35	2,75	0,01	0,34	2,65	0,01	0,30	2,45	0,02
Esperança/otimismo	-0,13	-0,89	0,37	-0,12	-0,83	0,41	-0,12	-0,87	0,39
Espiritualidade	0,18	1,30	0,20	0,21	1,55	0,13	0,18	1,37	0,18
Autoeficácia ocupacional				0,19	2,04	0,04	0,13	1,35	0,18
Vigor							0,19	0,96	0,34
Dedicação							0,22	1,06	0,29
Concentração							-0,11	-0,60	0,55
<i>R</i> ²		0,37			0,40			0,46	

Tabela 13

Regressão linear múltipla hierárquica com variável dependente satisfação com o salário

Satisfação com o salário	Modelo 1			Modelo 2			Modelo 3		
	Beta	T	<i>p</i>	Beta	T	<i>p</i>	Beta	T	<i>p</i>
(Constante)		3,07	0,00		1,78	0,08		1,54	0,13
Criatividade	0,04	0,30	0,77	0,02	0,16	0,87	0,02	0,17	0,87
Curiosidade	-0,16	-1,07	0,29	-0,14	-0,92	0,36	-0,19	-1,31	0,19
Pensamento crítico	0,08	0,72	0,47	0,08	0,73	0,47	0,06	0,55	0,58
Amor ao aprendizado	-0,14	-1,05	0,30	-0,19	-1,33	0,19	-0,17	-1,28	0,20
Sensatez	0,16	1,21	0,23	0,16	1,20	0,23	0,17	1,25	0,21
Bravura	0,09	0,70	0,49	0,12	0,90	0,37	0,14	1,11	0,27
Perseverança	0,06	0,41	0,68	0,07	0,46	0,64	0,03	0,17	0,87
Autenticidade	-0,17	-1,27	0,21	-0,17	-1,26	0,21	-0,17	-1,32	0,19
Vitalidade	0,27	1,88	0,06	0,24	1,65	0,10	0,11	0,72	0,47
Amor	0,04	0,30	0,77	0,03	0,25	0,80	0,07	0,52	0,61
Bondade	-0,11	-0,75	0,46	-0,08	-0,56	0,57	-0,11	-0,79	0,43
Inteligência social	-0,21	-1,56	0,12	-0,20	-1,54	0,13	-0,21	-1,55	0,12
Cidadania	0,13	0,77	0,44	0,10	0,56	0,58	0,09	0,54	0,59
Imparcialidade	-0,05	-0,36	0,72	-0,03	-0,25	0,81	-0,05	-0,36	0,72
Liderança	-0,23	-1,46	0,15	-0,24	-1,55	0,12	-0,16	-1,00	0,32
Perdão	-0,07	-0,63	0,53	-0,08	-0,66	0,51	-0,02	-0,16	0,87
Modéstia	0,20	1,55	0,12	0,18	1,35	0,18	0,22	1,71	0,09
Prudência	0,13	0,96	0,34	0,13	1,01	0,32	0,16	1,24	0,22
Autorregulação	0,04	0,38	0,71	0,03	0,21	0,83	-0,02	-0,13	0,90
Apreciação do belo	-0,16	-1,03	0,31	-0,15	-0,93	0,36	-0,02	-0,11	0,91
Gratidão	-0,09	-0,58	0,56	-0,13	-0,77	0,44	-0,14	-0,86	0,39
Humor	0,07	0,53	0,60	0,06	0,45	0,65	0,01	0,10	0,92
Esperança/otimismo	0,29	1,77	0,08	0,30	1,82	0,07	0,29	1,86	0,07
Espiritualidade	-0,10	-0,67	0,51	-0,08	-0,52	0,60	-0,12	-0,79	0,43
Autoeficácia ocupacional				0,13	1,21	0,23	0,05	0,46	0,65
Vigor							0,29	1,37	0,18
Dedicação							0,19	0,85	0,40
Concentração							-0,22	-1,07	0,29
<i>R</i> ²		0,26			0,26			0,33	

Tabela 14

Regressão linear múltipla hierárquica com variável dependente satisfação com a chefia

Satisfação com a chefia	Modelo 1			Modelo 2			Modelo 3		
	Beta	T	<i>p</i>	Beta	T	<i>p</i>	Beta	T	<i>p</i>
(Constante)		5,08	0,00		3,06	0,00		2,71	0,01
Criatividade	0,16	1,31	0,19	0,13	1,10	0,28	0,12	1,04	0,30
Curiosidade	0,03	0,18	0,86	0,06	0,41	0,68	-0,04	-0,26	0,79
Pensamento crítico	-0,01	-0,07	0,95	-0,01	-0,06	0,95	-0,02	-0,24	0,81
Amor ao aprendizado	0,00	-0,01	1,00	-0,07	-0,51	0,61	-0,06	-0,49	0,63
Sensatez	0,17	1,36	0,18	0,17	1,36	0,18	0,15	1,23	0,22
Bravura	-0,32	-2,58	0,01	-0,28	-2,26	0,03	-0,23	-1,98	0,05
Perseverança	0,07	0,49	0,63	0,08	0,58	0,57	0,03	0,20	0,85
Autenticidade	-0,26	-2,08	0,04	-0,26	-2,09	0,04	-0,26	-2,26	0,03
Vitalidade	0,37	2,731	0,01	0,33	2,41	0,02	0,16	1,23	0,22
Amor	0,36	2,94	0,00	0,36	2,90	0,01	0,40	3,47	0,00
Bondade	-0,04	-0,30	0,77	0,00	-0,02	0,99	-0,01	-0,08	0,94
Inteligência social	-0,06	-0,46	0,65	-0,05	-0,42	0,67	-0,04	-0,35	0,73
Cidadania	-0,02	-0,09	0,93	-0,07	-0,40	0,69	-0,07	-0,45	0,65
Imparcialidade	0,06	0,45	0,65	0,08	0,63	0,53	0,01	0,11	0,91
Liderança	-0,12	-0,77	0,45	-0,14	-0,93	0,36	-0,05	-0,32	0,75
Perdão	-0,02	-0,18	0,86	-0,03	-0,24	0,82	0,04	0,34	0,74
Modéstia	0,07	0,59	0,56	0,04	0,30	0,76	0,08	0,72	0,47
Prudência	-0,14	-1,13	0,26	-0,13	-1,06	0,29	-0,11	-0,99	0,33
Autorregulação	0,12	1,08	0,28	0,09	0,84	0,40	0,06	0,60	0,55
Apreciação do belo	-0,31	-2,07	0,04	-0,29	-1,93	0,06	-0,12	-0,83	0,41
Gratidão	-0,19	-1,20	0,23	-0,23	-1,50	0,14	-0,22	-1,54	0,13
Humor	0,07	0,49	0,63	0,05	0,37	0,71	0,01	0,12	0,91
Esperança/otimismo	-0,09	-0,56	0,58	-0,08	-0,50	0,62	-0,08	-0,58	0,57
Espiritualidade	0,20	1,39	0,17	0,23	1,62	0,11	0,18	1,37	0,17
Autoeficácia ocupacional				0,19	1,89	0,06	0,10	0,99	0,33
Vigor							0,31	1,62	0,11
Dedicação							0,12	0,60	0,55
Concentração							-0,04	-0,20	0,84
<i>R</i> ²		0,32			0,34			0,45	

Tabela 15

Regressão linear múltipla hierárquica com variável dependente satisfação com a natureza do trabalho

Satisfação com a chefia	Modelo 1			Modelo 2			Modelo 3		
	Beta	T	<i>p</i>	Beta	T	<i>p</i>	Beta	T	<i>p</i>
(Constante)		4,28	0,00		2,41	0,018		1,84	0,07
Criatividade	0,16	1,29	0,20	0,13	1,09	0,28	0,12	1,17	0,25
Curiosidade	0,00	0,01	0,99	0,04	0,24	0,81	-0,11	-0,93	0,35
Pensamento crítico	0,03	0,30	0,77	0,03	0,31	0,76	0,03	0,30	0,77
Amor ao aprendizado	0,01	0,09	0,93	-0,06	-0,41	0,68	-0,06	-0,53	0,60
Sensatez	0,18	1,36	0,18	0,17	1,36	0,18	0,10	0,90	0,37
Bravura	-0,23	-1,84	0,07	-0,19	-1,52	0,13	-0,10	-0,97	0,34
Perseverança	0,14	0,92	0,36	0,15	1,02	0,31	0,05	0,42	0,68
Autenticidade	-0,32	-2,55	0,01	-0,32	-2,57	0,01	-0,31	-3,07	0,00
Vitalidade	0,45	3,27	0,00	0,40	2,95	0,00	0,21	1,76	0,08
Amor	0,11	0,86	0,39	0,10	0,81	0,42	0,16	1,57	0,12
Bondade	-0,14	-1,04	0,30	-0,11	-0,76	0,45	-0,08	-0,72	0,48
Inteligência social	0,08	0,59	0,55	0,08	0,64	0,52	0,08	0,74	0,46
Cidadania	0,13	0,79	0,43	0,08	0,48	0,64	0,06	0,48	0,63
Imparcialidade	0,04	0,29	0,77	0,06	0,47	0,64	-0,08	-0,75	0,46
Liderança	-0,12	-0,80	0,42	-0,14	-0,96	0,34	-0,02	-0,16	0,87
Perdão	-0,04	-0,35	0,73	-0,05	-0,41	0,69	0,03	0,35	0,73
Modéstia	0,09	0,74	0,46	0,06	0,45	0,65	0,13	1,21	0,23
Prudência	0,00	-0,03	0,98	0,01	0,05	0,96	0,01	0,13	0,90
Autorregulação	0,01	0,05	0,96	-0,02	-0,20	0,84	-0,04	-0,40	0,69
Apreciação do belo	-0,07	-0,45	0,65	-0,05	-0,31	0,76	0,17	1,36	0,18
Gratidão	-0,06	-0,39	0,70	-0,11	-0,69	0,50	-0,09	-0,71	0,48
Humor	0,01	0,08	0,94	-0,01	-0,04	0,97	-0,03	-0,28	0,78
Esperança/otimismo	-0,23	-1,48	0,14	-0,22	-1,43	0,16	-0,23	-1,79	0,08
Espiritualidade	0,15	1,03	0,31	0,18	1,25	0,21	0,13	1,10	0,28
Autoeficácia ocupacional				0,19	1,88	0,06	0,09	1,04	0,30
Vigor							0,21	1,25	0,22
Dedicação							0,29	1,57	0,12
Concentração							0,10	0,63	0,53
<i>R</i> ²		0,30			0,33			0,58	

Tabela 16

Regressão linear múltipla hierárquica com variável dependente satisfação com as promoções

Satisfação com a chefia	Modelo 1			Modelo 2			Modelo 3		
	Beta	T	<i>p</i>	Beta	T	<i>p</i>	Beta	T	<i>p</i>
(Constante)		3,84	0,00		2,37	0,02		2,08	0,04
Criatividade	0,05	0,40	0,69	0,03	0,25	0,80	0,01	0,05	0,96
Curiosidade	0,08	0,53	0,60	0,10	0,68	0,50	0,01	0,03	0,97
Pensamento crítico	0,13	1,13	0,26	0,13	1,14	0,26	0,10	0,96	0,34
Amor ao aprendizado	-0,19	-1,37	0,18	-0,24	-1,66	0,10	-0,22	-1,68	0,10
Sensatez	0,16	1,21	0,23	0,16	1,20	0,23	0,16	1,27	0,21
Bravura	-0,06	-0,48	0,63	-0,03	-0,26	0,80	0,01	0,11	0,92
Perseverança	0,16	1,02	0,31	0,16	1,08	0,28	0,12	0,85	0,40
Autenticidade	-0,15	-1,10	0,27	-0,15	-1,10	0,28	-0,15	-1,26	0,21
Vitalidade	0,29	2,00	0,05	0,25	1,77	0,08	0,06	0,40	0,69
Amor	0,10	0,73	0,47	0,09	0,69	0,49	0,13	1,06	0,29
Bondade	-0,10	-0,70	0,49	-0,07	-0,51	0,62	-0,10	-0,70	0,49
Inteligência social	0,00	-0,01	0,99	0,00	0,02	0,99	0,04	0,30	0,77
Cidadania	0,05	0,31	0,75	0,02	0,10	0,92	0,03	0,16	0,87
Imparcialidade	-0,07	-0,47	0,64	-0,05	-0,34	0,73	-0,10	-0,75	0,46
Liderança	-0,08	-0,53	0,60	-0,10	-0,64	0,53	-0,01	-0,04	0,97
Perdão	-0,03	-0,22	0,83	-0,03	-0,26	0,80	0,04	0,32	0,75
Modéstia	0,04	0,26	0,79	0,01	0,07	0,95	0,05	0,43	0,67
Prudência	-0,27	-2,05	0,04	-0,26	-2,00	0,05	-0,24	-1,92	0,06
Autorregulação	0,31	2,67	0,01	0,29	2,49	0,01	0,25	2,23	0,03
Apreciação do belo	-0,41	-2,57	0,01	-0,39	-2,47	0,02	-0,20	-1,28	0,20
Gratidão	0,05	0,29	0,77	0,01	0,08	0,93	0,03	0,21	0,83
Humor	0,00	0,01	0,99	-0,01	-0,08	0,94	-0,06	-0,42	0,68
Esperança/otimismo	-0,03	-0,17	0,86	-0,02	-0,13	0,90	-0,03	-0,21	0,84
Espiritualidade	0,09	0,61	0,55	0,12	0,75	0,45	0,05	0,35	0,73
Autoeficácia ocupacional				0,14	1,29	0,20	0,02	0,17	0,87
Vigor							0,50	2,41	0,02
Dedicação							-0,02	-0,09	0,93
Concentração							-0,06	-0,30	0,77
<i>R</i> ²		0,24			0,25			0,38	

Pode-se observar, a partir da tabela 13, com relação a satisfação com o salário, não ocorreu a significância de fatores com relação a contribuição no modelo preditivo deste desfecho. Já com relação a satisfação com a chefia Tabela 14, de forma marginal e

negativa a bravura ($\beta = -0,23$; $t = -1,975$; $p = 0,05$), sendo também negativa a autenticidade ($\beta = -0,26$; $t = -2,26$; $p = 0,03$) e de forma positiva o amor ($\beta = 0,40$; $t = 3,47$; $p = 0,001$), foram significativos. Com relação a satisfação com a natureza do trabalho (Tabela 15), apenas a autenticidade ($\beta = -0,31$; $t = -3,069$; $p = 0,003$) foi significativa, porém negativa, e por fim, com relação a satisfação com promoções (Tabela 16) a autorregulação ($\beta = 0,25$; $t = 2,23$; $p = 0,03$) e o vigor ($\beta = 0,50$; $t = 2,41$; $p = 0,02$) foram significativos.

Discussão

O objetivo da presente pesquisa foi estimar a precisão dos escores dos construtos utilizados, analisar se as variáveis idade, sexo, estado civil, região, vínculo com a empresa, tempo de atuação no cargo e na instituição, jornada de trabalho, horas extras, formação educacional e salário, comparando os diferentes grupos em relação aos construtos, engajamento, satisfação com o trabalho, autoeficácia ocupacional e forças de caráter; além de estimar o poder de predição do engajamento no trabalho em relação à satisfação com o trabalho, autoeficácia ocupacional e forças de caráter por meio das análises de regressão.

Observa-se, frente as altas médias dos fatores vigor, dedicação e concentração, que os profissionais se sentem envolvidos e absorvidos em suas atividades de forma positiva, atribuindo energia a algo que para eles traz significado ao trabalho. Com relação a satisfação com os colegas, com a chefia e com a natureza do trabalho, entende-se que há contrapartidas externas, advindas do ambiente, que os levam a gostar do ambiente aonde atuam, além da autoeficácia ocupacional que caracteriza a crença de que fazem bem as atividades que lhe são destinadas. Porém, ao observar o desvio padrão, pode-se também inferir que apesar de a maioria pontuar de forma positiva, não é uma amostra homogênea, e que poderiam ter sido evidenciadas por meio das análises seguintes,

realizadas da ANOVA e teste *t*. Os demais fatores satisfação e de forças de caráter tiveram pontuação mediana, sendo que os desvios padrões também menores.

Com relação as variâncias entre os grupos, as mulheres pontuaram mais que os homens com relação a perseverança, autenticidade e liderança. Esses achados se diferem dos encontrados por Noronha e Barbosa (2016) em investigação para validação da escala de forças de caráter. Dentre as 3 forças apenas a autenticidade foi identificada com diferença significativa em que as mulheres pontuam mais, porém as demais forças da perseverança e liderança não foram encontradas diferenças significativas.

Strecker, Hausler, Huber e Hofer (2019) em seus estudos não encontraram diferenças significativas entre sexo e idade para com as forças de caráter. Enquanto Noronha e Barbosa (2016) apontam para diferenças significativas entre diferentes idades, para as forças prudência e autorregulação que foram identificadas na presente pesquisa. Nestas diferenças, os colaboradores entre 29 a 39 anos pontuaram mais que os a partir dos 40 anos, o que leva a crer que quanto mais velho se torna o sujeito mais ele se sinta seguro e auto eficaz com relação a suas atividades, deixando a prudência em menor nível pelo excesso de confiança, da mesma forma com relação a autorregulação, age mais impulsivamente ou por se basear em experiências anteriores, apresentando menos reflexões sobre sua ação.

O tipo de vínculo com a instituição, sendo ela CLT em instituições privadas e estatutários em instituição pública, apontam diferenças significativas para as forças amor ao aprendizado e bravura, sendo maior pontuação para os colaboradores das instituições privadas, o que leva a crer que os mesmos tendem a estudar mais e a se preocupar mais em buscar seus direitos e defender seus ideais para a manutenção de seu trabalho. Quanto ao tempo em que atuam na instituição, diferenças significativas para satisfação com os colegas e com promoções foram observadas em grupos que atuam até 6 anos na instituição e que provavelmente estão motivados e não estão saturados com relação as

relações com os colegas, além de maior autorregulação, para estes grupos que ainda respondem atentamente as regras e exigências da instituição.

Com relação a carga horária realizada pelos colaboradores, o grupo que trabalha 36 horas pontuou mais que o grupo que atua 44 horas. Hipotetiza-se que aqueles que possuem menos tempo e conseguem realizar, em termos de quantidade e qualidade, suas atividades, se sentem mais autoeficazes em relação ao seu trabalho. Confirmando que a autoeficácia que é composta pelas crenças que o indivíduo possui sobre sua capacidade para realizar uma ação para chegar a um objetivo (Bandura, 1997), e em domínio específico ocupacional diz respeito à sua própria capacidade para obter um desempenho bem-sucedido (Spurk & Abele, 2014). Além de refletir nos processos de ajuste e gerenciamento de obstáculos laborais (Salanova, Peiró, & Schaufeli, 2002; Schyns & Von Collani, 2002).

Em relação às horas extras, o grupo que realiza horas extras entre 6 a 24 horas, pontuaram mais que os demais grupos, uma vez que apresentaram diferenças significativas para concentração, pensamento crítico, autenticidade e modéstia. Em contexto hospitalar, pode caracterizar que são colaboradores disponíveis, que não veem o trabalho extra como penalidade, e que se concentram e pensam criticamente sobre suas atividades, tendo em vista a identificação com o que faz e atenção e cuidado para com seus pacientes, sendo consciente dos riscos e importância do seu trabalho.

A não diferenciação entre os grupos com relação ao salário, chama atenção para um alto grau de satisfação para outros aspectos, que podem ser internos (ex: vigor) ou externos (ex: relação com colegas e chefia) que minimizam, no ambiente hospitalar, a importância do ganho financeiro, frente a realização de exercer o cuidado ao outro e sentir prazer em seu trabalho. Dessa forma, endossa o entendimento de que para estar engajado, o indivíduo deve acreditar que vale a pena investir sua energia no trabalho (Robertson-Smith, 2009), além de o profissional engajado e satisfeito tende a realizar sua

atividade com prazer, repercutindo de forma favorável, no serviço prestado (Cerqueira et al., 2018).

As forças de caráter mais endossadas pelos profissionais de saúde, relacionadas à transcendência (gratidão, espiritualidade e apreciação do belo), à forças cívicas (imparcialidade) e às forças interpessoais (bondade), indicam para a relação entre as questões presentes no ambiente hospitalar, predominantemente cercado por estresse, negatividade e incertezas (Salanova, Martínez, & Llorens, 2014), e para os aspectos laborais positivos e sadios (gentileza, otimismo, esperança, resiliência, engajamento), tendem a influenciar os profissionais com relação a sua postura, emoções e qualidade de vida e trabalho (Ferreira & Mendes, 2008; Reppold et al., 2019).

À medida em que o profissional de saúde recorre a gratidão, espiritualidade e apreciação do belo em seu ambiente laboral, pode indicar busca por elaborar as perdas e a dor presentes no seu dia a dia de trabalho; ao mesmo tempo que ao empregar a imparcialidade tende a visar o convívio saudável da vida em comunidade ou o bem-estar, e com relação a gratidão deve envolver o cuidado e a manutenção das amizades, que tem relação direta com o cuidado do outro (paciente) e com o trabalho em equipe (colegas de trabalho).

Por meio da análise de regressão linear múltipla, verificou-se que os resultados indicaram que forças de caráter, autoeficácia ocupacional e engajamento possuem influência sobre a satisfação com o trabalho, corroborando com as hipóteses (H1, H2, H3 e H4) e considerando-se principalmente o poder preditivo do engajamento com relação ao fator satisfação com a natureza do trabalho, das forças de caráter com relação a ao fator satisfação com os colegas, além de um estável e menos representativo poder preditivo da autoeficácia ocupacional para com os cinco fatores da satisfação com o trabalho. A Hipótese 5 foi parcialmente confirmada, uma vez que os fatores do engajamento foram

expressivos com relação ao poder preditivo, porém as forças de caráter representaram uma parcela significativa nesta explicação do modelo.

Assim, concluiu-se que em contexto hospitalar o engajamento faz com que a identificação com a atividade que o sujeito realiza, representada pelo vigor, dedicação e concentração, em relação ao fator da natureza do trabalho, torne sua atuação mais agradável e saudável no trabalho, uma vez que o engajamento é visto como um fenômeno que ocorre no ambiente laboral, por meio do bem-estar físico, emocional e mental, em relação ao desempenho das atividades. Caracterizado como fator motivacional capaz de gerar prazer nas realizações, contribuir para a saúde do trabalhador, em um equilíbrio físico e psicológico em relação ao trabalho (Bakker & Demerouti, 2007; Vazquez et al., 2015).

As forças de caráter são recursos altamente associados às experiências de trabalho específicas: como entusiasmo, esperança e inteligência social e fortemente associado à satisfação no trabalho (Smith, 2011). Além disso, são recursos críticos positivos para as empresas, pois inspiram as pessoas a fazerem “a coisa certa”, refletindo na produtividade da organização e beneficiando as relações entre seus funcionários (Peterson & Park, 2006). Logo, a relação entre a predição das forças em relação a satisfação com os colegas, podem estar associadas a maior flexibilidade entre os sujeitos em suas relações humanas e menor influência deste, em torno dos demais aspectos que envolvem a empresa (decisões e valores organizacionais), como por exemplo salário e promoções.

A partir dos resultados da regressão linear, que explicam parte das dimensões da satisfação com o trabalho, pode-se pensar que intervenções e investigações longitudinais, que visem estimular uma ou mais variáveis positivas, como por exemplo a autoeficácia, que nesta pesquisa apresentou um papel discreto no modelo preditivo, podendo implicar em alterações nas dimensões da satisfação em ambiente de trabalho, gerando maior qualidade de vida e saúde laboral. Sendo assim, é recomendado que as organizações

invistam nestes aspectos do engajamento, forças de caráter, dentre outras, que além de serem aspectos positivos e relativamente estáveis, se manifestam em diferentes graus entre as pessoas, sendo possíveis de desenvolvimento e elevação.

Essas mudanças podem ocorrer por meio de preocupação com a satisfação do colaborador com o bem-estar no trabalho, ou até mesmo no reflexo desta experiência positiva para o atendimento aos pacientes, pois a instituição estará investindo em melhores resultados, retenção de talentos e melhoria na qualidade dos seus serviços, caracterizando-se como uma empresa “positiva”. Indo ao encontro da afirmação de Morán (2012), que cita que a psicologia positiva tem uma aplicação importante, na busca e manutenção do bem-estar laboral, além de aumentar a compreensão de como, por que e em que condições as emoções positivas e certas instituições possibilitam a prosperidade.

Referências

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328. doi:10.1108/02683940710733115
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W.H. Freeman.
- Cerqueira, A. L. N., Lima, C. D. A., Manguiera, S. A. L., Leal, A. L. R., Carneiro, J. A., & Costa, F. M. (2018). Health self-perception and associated factors among nursing professional team. *Revista Online de Pesquisa: Cuidado é Fundamental*, 10(3), 778-783. doi:10.9789/2175-5361.2018.v10i3
- Ferreira, M. C., & Mendes, A. M. (2008). Contexto de trabalho. In M. M. M. Siqueira (Ed.), *Medidas do comportamento organizacional: Ferramentas de diagnóstico e de gestão*. (pp. 111-124). Porto Alegre: Artmed.
- Freitas, C. P. P. de, Damásio, B. F., & Koller, S. H. (2016). Escala de autoeficácia ocupacional em intervenções com populações vulneráveis. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 32(4), 1-9. doi:10.1590/0102.3772e324224
- Guarnaccia, C., Scrima, F., Civilleri, A., & Salerno, L. (2016). The role of occupational self-efficacy in mediating the effect of job insecurity on work engagement, satisfaction and general health. *Current Psychology*, 37(3), 488-497. doi:10.1007/s12144-016-9525-0
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(4), 309-336. doi:10.1016/0030-5073(69)90013-0
- Morán, C. (2012). Una Psicología en el ámbito laboral. *Competencias para recursos humanos*. Salamanca: Amarú.
- Noronha, A. P. P., & Barbosa, A. J. G. (2016). Forças e virtudes: Escala de Forças de Caráter. In C. S. Hutz (Ed.), *Avaliação em psicologia positiva: Técnicas e medidas* (pp. 21-43). São Paulo: Hogrefe.

- Peterson, C., & Seligman, M. E. P. (2004). *Character strengths and virtues: A handbook and classification*. Washington, DC : New York: Oxford University Press.
- Reppold, C. T., D'Azevedo, L. S., Tocchetto, B. S., Diaz, G. B, Kato, S. K., & Hutz, C. S. (2019). Avanços da psicologia positive no Brasil. *Psicologia para América Latina*, (32), 133-141. Recuperado de http://www.revistapsicolatina.org/?page_id=1638
- Rigotti, T., Schyns, B., & Mohr, G. (2008). A short version of the Occupational Self-Efficacy Scale: Structural and construct validity across five countries. *Journal of Career Assessment*, 16(2), 238-255. doi:10.1177/1069072707305763
- Robertson-Smith, G. (2009). *Employee engagement: A review of current thinking*. Brighton: Institute for Employment Studies.
- Salanova, M., Martínez, I. M., & Llorens, S. (2005). *Psicología organizacional positiva*. In F. J. Palací (Ed.), *Psicología de la organización* (pp. 349-376). Madrid: Pearson, Prentice-Hall.
- Salanova, M., Martínez, I. M. y Llorens, S. (2014). Una mirada más “positiva” a la salud ocupacional desde la psicología organizacional positiva en tiempos de crisis: aportaciones desde el equipo de investigación WONT. *Papeles del psicólogo*, 35 (1), 22-30. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77830184004>
- Salanova, M., Peiro, J.M. & Schaufeli, W.B. (2002). Self-efficacy specificity and bournout among information technology workers: An extension of the job demands-control model. *European Journal on Work and Organizational Psychology*, 11, 1-25. doi: 10.1080/13594320143000735
- Schaufeli, W. B., Dijkstra, P., & Vazquez, A. C. S. (2013). *Engajamento no trabalho*. São Paulo: Casa do psicólogo.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of happiness studies*, 3, 71-92. doi: 10.1023/a:1015630930326

- Schulte, P., & Vainio, H. (2010). Well-being at work – overview and perspective. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 36(5), 422-429. doi: 10.5271/sjweh.3076
- Schyns, B. & Von Collani, G. (2010). A new occupational self-efficacy scale and its relation to personality constructs and organizational variables. *European journal of work and organizational psychology* 11(2), 219-241. doi: 10.1080/13594320244000148
- Siqueira, M. M. M. (2008). Satisfação no trabalho. In M. M. M. Siqueira (Ed.), *Medidas do comportamento organizacional* (pp. 265–274). Porto Alegre: Artmed.
- Smith, M. R. (2011). *The relationship between character strengths and work satisfaction*. (Tese de doutorado, Massachusetts School of Professional Psychology).
- Spurk, D., & Abele, A. E. (2014). Synchronous and time-lagged effects between occupational self-efficacy and objective and subjective career success: Findings from a four-wave and 9-year longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 84(2), 119-132. doi: 10.1016/j.jvb.2013.12.002
- Strecker, C., Huber, A., Höge, T., Hausler, M., & Höfer, S. (2019) Identifying thriving Workplaces in Hospitals: Work characteristics and the applicability of character strengths at work. *Applied Research in Quality of Life*. doi:10.1007/s11482-018-9693-1
- Vazquez, A. C. S. (2018). A psicologia positiva organizacional e do trabalho (PPOT): Fundamentos e aplicações. In A. C. S. Vazquez, & C. S. Hutz (Eds.), *Aplicações da Psicologia Positiva. Trabalho e Organizações* (pp. 5-32). São Paulo: Hougrefe.
- Vazquez, A. C. S., Mangan, E. S., Pacico, J. C., Hutz, C. S., & Schaufeli, W. B. (2015). Adaptation and validation of the Brazilian version of the Utrecht Work Engagement scale. *Psico-USF*, 20(2), 207-217. Doi:10.1590/1413-82712015200202

Youssef, C. M., & Luthans, F. (2007). Positive organizational behavior in the workplace: The impact of hope, optimism and resilience. *Journal of Management*, 33(5), 774–800. doi: 10.1177/0149206307305562

Nota sobre as autoras:

Andreia Maria de Britto Campos. Psicóloga. Mestranda do Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Psicologia da Universidade São Francisco. Bolsista da CAPES. E-mail: andreiambcampos@gmail.com

Ana Paula Porto Noronha. Psicóloga, doutora em Psicologia Ciência e Profissão pela Pontifícia Universidade Católica de Campinas. Docente do Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Psicologia da Universidade São Francisco. Bolsista Produtividade em Pesquisa do CNPq. E-mail: ana.noronha@usf.edu.br

Considerações finais

Frente aos poucos estudos encontrados relacionados ao engajamento no trabalho no contexto hospitalar brasileiro, traz-se por meio desta pesquisa uma importante implicação prática para a psicologia organizacional e do trabalho e a psicologia positiva, tornando acessíveis os resultados empíricos para a maior compreensão e implementação das rotinas de trabalho e interações entre os sujeitos, colaboradores, líderes, representantes da gestão de pessoas e pacientes, em busca de uma organização positiva e saudável.

Considerando os resultados obtidos neste estudo, o mesmo contribui para a compreensão de modelos metodológicos aceitáveis no contexto organizacional hospitalar. Permitindo assim uma percepção dos aspectos positivos e qualidades dos sujeitos em sua atuação profissional, além de um melhor entendimento sobre os impactos relacionados a presença de chefias, colegas de trabalho, valor dos salários e promoções, dentre outros aspectos que podem favorecer ou desfavorecer o engajamento dos colaboradores.

Neste sentido, com relação ao conteúdo discutido até o momento, faz-se necessário entender as limitações da pesquisa referentes a número total de respondentes (inferior a 200) e de respondentes do sexo masculino (inferior a 30), que inviabilizam análises como a modelagem e análise de redes, que podem ser consideradas para pesquisas futuras, além das possibilidade de realização de novas investigações presenciais em um maior número de instituições públicas e privadas da área da saúde, uma vez que foi contemplado apenas um hospital universitário, havendo a ausência de um maior número de instituições com características distintas para comparação.

Com relação aos cargos enfermeiros e técnicos de enfermagem foram o público mais participativo, sendo relevante investigar os demais cargos mais a fundo, para

compreensão da influência do contexto para estas diferentes formas de atuação. A amostra foi composta em sua maioria por representantes da região sudeste e nordeste, havendo possibilidades de se investigar em torno das diferenças entre as demais regiões, que podem em seus contextos organizacionais representar uma compreensão alternativa sobre engajamento no trabalho.

Ainda que a amostra deste estudo tenha contemplado os cargos assistenciais propostos, sugere-se que em pesquisas futuras, o público não assistencial que atua no ambiente hospitalar seja contemplado para maior representatividade em torno da realidade do trabalho institucional, além da possibilidade de se realizar o controle de vieses de resposta entre aplicações presenciais e online, uma vez que as escalas da psicologia positiva podem tendências a aquiescência em respondentes. E referente a crescente existência de estudos sobre intervenções positivas no contexto do trabalho, faz-se a sugestão para este tipo de investigação dando continuidade à temática central deste estudo, em paralelo com outros construtos da psicologia, para que possam corroborar no desenvolvimento e melhorias de colaboradores e ambiente laboral.

Referências

- Albaladejo, R., Villanueva, R., Ortega, P., Astasio, P., Calle, M.E., & Domínguez, V. (2004). Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de un hospital de Madrid. *Revista Española de Salud Pública*, 78(4), 505-516. Recuperado de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-57272004000400008&Ing=es&tlng=es.
- Azzi, R. G., & Polydoro, S. A. J. (2006). *Autoeficácia em diferentes contextos*. SP: Alínea.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309,328. doi: 10.1108/02683940710733115
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (Eds). (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. New York: Psychology Press.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New york: W.H. Freeman.
- Betz, N. E., & Hackett, G. (2006). Career self-efficacy theory: Back to the future. *Journal of Career Assessment*, 14(1), 3–11. doi: 10.1177/1069072705281347
- Bonanno, G. A. (2004). Loss, trauma, and human resilience: Have we underestimated the human capacity to thrive after extremely aversive events? *American Psychologist*, 59(1), 20-28. doi:10.1037/0003-066X.59.1.20
- Breevaart, K., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Van den Heuvel, M. (2015). Leader-member exchange, work engagement, and job performance. *Journal of Managerial Psychology*, 30(7), 754-770. doi: 10.1108/JMP-03-2013-0088
- Caldas, C. B., Somensari, P., Costa, N. S., Siqueira, M. M. M., & Claro, J. A. C. S. (2013). Satisfação e engajamento no trabalho: Docentes temáticos e auxiliares da EAD de universidade privada brasileira. *Revista Interinstitucional de psicologia*, 6(2), 225-237. Recuperado de

http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1983-82202013000200006&lng=pt

- Campos, D. C. (2017) *Atuando em psicologia do trabalho, psicologia organizacional e recursos humanos*. Rio de Janeiro: LTC.
- Carrilo-García, C., Ríos-Rísquez, M. I., Fernández-Cánovas, M. L., Celdrán-Gil, F., Vivo-Molina, C., Martínez-Roche, M. E. (2015). La satisfacción de la vida laboral de los enfermeros de las unidades móviles de emergencias de la Región de Murcia. *Enfermería Global*, 14, 266-275. doi: 10.6018/eglobal.14.4.198061
- Cerqueira, A. L. N., Lima, C. D. A, Manguiera, S. A. M., Leal, A. L. R., Carneiro, J. A., & Costa, F. M. (2018). Autopercepção da saúde e fatores associados entre profissionais da equipe de Enfermagem. *Revista Online de Pesquisa: Cuidado é Fundamental*, 10(3), 778-783. doi: 10.9789/2175-5361.2018.v10i3.778-783
- Csikszentmihalyi, M. (1997). *Fluir: Una psicología de la felicidad = (Flow)*. Barcelona: Kairós.
- Denison, D. R., Hooijberg, R., Lane, N., & Lief, C. (Eds.). (2012). *Leading culture change in global organizations: Aligning culture and strategy*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Ferreira, M. C., & Mendes, A. M. (2008). Contexto de trabalho. In M. M. M. Siqueira (Ed.), *Medidas do comportamento organizacional: Ferramentas de diagnóstico e de gestão* (pp. 111-124). Porto Alegre: Artmed.
- Fínez Silva, M. J. (2016) Algunas fortalezas a potenciar en las organizaciones de trabajo. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 2(1), 23-30. doi: 10.17060/ijodaep.2016.n1.v2.291
- França, F. M. de, Ferrari, R., Ferrari, D. C., & Alves, E. D. (2012). Burnout and labour aspects in the nursing teams at two medium-sized hospitals. *Revista Latino-*

Americana de Enfermagem, 20(5), 961-970. doi:10.1590/S0104-11692012000500019

Gonçalves, F. G. A., Souza, N. V. D. O., Pires, A.S., Santos, D. M., Oliveira, C. A. F. B., & Ribeiro, L. V. (2014). Modelo neoliberal e suas implicações para a saúde do trabalhador de enfermagem. *Revista de enfermagem UERJ*, 22, 519-525. Recuperado de <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/enfermagemuernj/article/view/15395/11644>

Gottardo, L. F. S., & Ferreira, M. C. (2014). Suporte social, avaliações autorreferentes e bem-estar de profissionais de saúde. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, 67(1), 146-160. Recuperado de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1809-52672015000100011

Guarnaccia, C., Scrima, F., Civilleri, A., & Salerno, L. (2016). The role of occupational self-efficacy in mediating the effect of job insecurity on work engagement, satisfaction and general health. *Current Psychology*, 37(3), 488-497. doi:10.1007/s12144-016-9525-0

Harzer, C., & Ruch, W. (2012). When the job is a calling: The role of applying one's signature strengths at work. *The Journal of Positive Psychology*, 7(5), 362-371. doi:10.1080/17439760.2012.702784

Hassan, A., & Ahmed, F. (2011). Authentic leadership, trust and work engagement. *International Journal of Human and Social Sciences*, 5(8), 1036-1042. Recuperado de <https://publications.waset.org/10397/authentic-leadership-trust-and-work-engagement>

Höge, T., Strecker, C., Hausler, M., Huber, A., & Höfer, S. (2019). Perceived socio-moral climate and the applicability of signature character strengths at work: A study among

- hospital physicians. *Applied Research in Quality of Life*. doi:10.1007/s11482-018-9697-x
- Huber, A., Strecker, C., Hausler, M., Kachel, T., Höge, T., & Höfer, S. (2019). Possession and applicability of signature character strengths: What is essential for well-being, work engagement, and burnout? *Applied Research in Quality of Life*. doi:10.1007/s11482-018-9699-8
- Jenaro, C., Flores, N., Orgaz, M. B., & Cruz M. (2011) Vigour and dedication in nursing professionals: Towards a better understanding of work engagement. *Journal of Advanced Nursing*, 67(4), 865-875. doi: 10.1111/j.1365-2648.2010.05526.x
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724. doi:10.5465/256287
- Kaplan, H. C., Brady, P. W., Dritz, M. C., Hooper, D. K., Linam, W. M., Froehle, C. M., & Margolis, P. (2010). The Influence of context on quality improvement success in health care: A systematic review of the literature. *Milbank Quarterly*, 88(4), 500-559. doi: 10.1111/j.1468-0009.2010.00611.x
- Keyes, C. L. M., & Haidt, J. (Eds.). (2003). *Flourishing: Positive psychology and the life well-lived*. Washington: American Psychological Association.
- Littman-Ovadia, H., Lavy, S., & Boiman-Meshita, M. (2017). When theory and research collide: Examining correlates of signature strengths use at work. *Journal of Happiness Studies*, 18(2), 527-548. doi: 10.1007/s10902-016-9739-8
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(4), 309-336. doi: 10.1016/0030-5073(69)90013-0
- Mache, S., Vitzthum, K., Klapp, B. F., & Danzer, G. (2014). Surgeons' work engagement: Influencing factors and relations to job and life satisfaction. *The Surgeon*, 12(4), 181–190. doi:10.1016/j.surge.2013.11.015

- Martinez, M. C., & Paraguay, A. I. B. B. (2003). Satisfação e saúde no trabalho: Aspectos conceituais e metodológicos. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 6(0), 59. doi:10.11606/issn.1981-0490.v6i0p59-78
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. San Francisco, Calif: Jossey-Bass.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422. doi: 10.1146/annurev.psych.52.1.397
- Noronha, A. P. P., & Campos, R. R. F. de. (2018). Relationship between character strengths and personality traits. *Estudos de Psicologia (Campinas)*, 35(1), 29-37. doi: 10.1590/1982-02752018000100004
- Orgambídez-Ramos, A., & Borrego-Alés, Y. (2017). Apoyo social y engagement como antecedentes de la satisfacción laboral en personal de enfermería. *Enfermería Global*, 16(4), 208-216. doi:10.6018/eglobal.16.4.260771
- Park, N., & Peterson, C. (2009). Character strengths: Research and practice. *Journal of College and Character*, 10(4), 1-10. doi: 10.2202/1940-1639.1042
- Park, N., Peterson, C., & Seligman, M. E. P. (2004). Strengths of character and well-being. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 23(5), 603-619. doi: 10.1521/jscp.23.5.603.50748
- Pauli, J., Tomasi, M., Gallon, S., & Coelho, E. (2017). Satisfação, conflitos e engajamento no trabalho para professores do ensino médio. *Revista Pensamento Contemporâneo em Administração*, 11(4), 72-85 doi: 10.12712/rpca.v11i4.1004
- Peterson, C., & Park, N. (2006). Character strengths in organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 27(8), 1149-1154. doi: 10.1002/job.398
- Peterson, C., & Seligman, M. E. P. (2004). *Character strengths and virtues: A handbook and classification*. Washington, DC: New York: American Psychological Association & Oxford University Press.

- Reppold, C. T., D'Azevedo, L.S., Tocchetto, B. S., Diaz, G.B., Kato, S. K., & Hutz, C. S. (2019) Avanços da psicologia positiva no Brasil. *Psicología para a América Latina*, 32, 133-142. Recuperado de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-350X2019000200005
- Riaño-Casallas, M. I. (2012). Condiciones de trabajo de los profesionales de la salud: ¿Trabajo decente? *Acta odontológica colombiana*, 2(2), 183-191. doi: 10.15446/aoc
- Robertson-Smith, G. (2009). *Employee engagement: A review of current thinking*. Brighton: Institute for Employment Studies.
- Rodrigues, E. P., Rodrigues, U. S., Oliveira, L. M. M., Laudano, R. C. S., & Nascimento Sobrinho, C. L. (2014). Prevalence of common mental disorders in nursing workers at a hospital of Bahia. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 67(2), 296-301. doi: 10.5935/0034-7167.20140040
- Rosa, C., & Carlotto, M. S. (2005). Síndrome de burnout e satisfação no trabalho em profissionais de uma instituição hospitalar. *Revista da Sociedade Brasileira de Psicologia Hospitalar*, 8, 1-15. Recuperado de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-08582005000200002&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt
- Rueda, F. J. M., Lima, R. C., & Raad, A. J. (2014). Qualidade de vida e satisfação no trabalho: Relação entre escalas que avaliam os construtos. *Boletim de psicologia*, 64(141), 129-141. Recuperado de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0006-59432014000200003
- Salanova, M., Martínez, I. M. y Llorens, S. (2014). Una mirada más “positiva” a la salud ocupacional desde la psicología organizacional positiva en tiempos de crisis:

- Aportaciones desde el equipo de investigación WONT. *Papeles del Psicólogo*, 35 (1), 22-30. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77830184004>
- Salanova, M., Martínez, I. M., & Llorens, S. (2005). Psicología Organizacional Positiva. In F. J. Palací (Eds.), *Psicología de la Organización* (pp. 349-376). Madrid: Pearson, Prentice-Hall.
- Salanova, M., Peiró, J. M. & Schaufeli, W. B. (2002). Self-efficacy specificity and burnout among Information technology workers: An extension of the job demands-control model. *European Journal on Work and Organizational Psychology*, 11, 1-25. doi: 10.1080/13594320143000735
- Santos, F. M. F. (2011). A satisfação profissional e o engagement nos profissionais de saúde do ACES oeste-sul. Recuperado de <http://hdl.handle.net/10071/4175>
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of happiness studies*, 3, 71-92. doi: 10.1023/a:1015630930326
- Schaufeli, W. B., Dijkstra, P., & Vazquez, A. C. (2013) *O engajamento no trabalho*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Schrader, G., Palagi, S., Padilha, M. A. S., Noguez, P. T., Thofehrn, M. B., & Dal Pai, D. (2012). Trabalho na unidade básica de saúde: Implicações para a qualidade de vida dos enfermeiros. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 65(2), 222-228. doi: 10.1590/S0034-71672012000200004
- Schulte, P., & Vainio, H. (2010). Well-being at work – overview and perspective. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 36(5), 422-429. doi: 10.5271/sjweh.3076
- Schyns, B., & Von Collani, G. (2010). A new occupational self-efficacy scale and its relation to personality constructs and organizational variables. *European journal of*

work and organizational psychology 11(2), 219-241. doi:
10.1080/13594320244000148

Seibel, B. L., DeSousa, D., & Koller, S. H. (2015). Adaptação brasileira e estrutura fatorial da escala 240-item VIA Inventory of Strengths. *Psico-USF*, 20(3), 371-383. doi: 10.1590/1413-82712015200301

Seligman, M. E. P. (2002). Positive psychology, positive prevention, and positive therapy. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 3-9). Oxford University Press

Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5-14. doi: 10.1037//0003-066X.55.1.5

Servo, M. L. S. (2006). Implantação de um hospital geral e o caminhar da coordenação do serviço de enfermagem: Stress, coping e burnout. *Sitirntibus*, 34, 7-24. Recuperado de http://www2.uefs.br:8081/sitientibus/pdf/34/implatacao_de_um_hospital_geral.pdf

Simone, S., Planta, A., & Cicotto, G. (2018) The role of job satisfaction, work engagement, self-efficacy and agentic capacities on nurses' turnover intention and patient satisfaction. *Applied Nurses Research*, 39, 130-140. doi: 10.1016/j.apnr.2017.11.004

Siqueira, M. M. M. (2008). Satisfação no trabalho. In M. M. M. Siqueira (Ed), *Medidas do comportamento organizacional* (pp. 265–274). Porto Alegre: Artmed.

Siqueira, M. M. M., Martins, M. C., Orengo, V., & Souza, W. S. (2014). Engajamento no trabalho. In M. M. M. Siqueira (Ed.), *As novas medidas do comportamento organizacional* (pp. 147–155). Porto Alegre: Artmed.

Soraggi, F., & Paschoal, T. (2011). Relação entre bem-estar no trabalho, valores pessoais e oportunidades de alcance de valores pessoais no trabalho. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, 11(2), pp. 614–632. Doi: 10.12957/epp.2011.8397

- Spector, P. E. (2010). *Psicologia nas organizações*. São Paulo (SP): Saraiva.
- Spurk, D., & Abele, A. E. (2014). Synchronous and time-lagged effects between occupational self-efficacy and objective and subjective career success: findings from a four-wave and 9-year longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, *84*(2), 119–132.
- Strecker, C., Huber, A., Höge, T., Hausler, M., & Höfer, S. (2019) Identifying thriving workplaces in hospitals: Work characteristics and the applicability of character strengths at work. *Applied Research in Quality of Life*. doi:10.1007/s11482-018-9693-1
- Vazquez, A. C. S. (2018). A psicologia positiva organizacional e do trabalho (PPOT): Fundamentos e aplicações. Em *Aplicações da psicologia positiva: Trabalho e organizações*. São Paulo: Hougrafe.
- Vazquez, A. C. S., Mangan, E. S., Pacico, J. C., Hutz, C. S., & Schaufeli, W. B. (2015). Adaptation and validation of the Brazilian version of the utrecht work engagement scale. *Psico-USF*, *20*(2), 207–217. Doi:10.1590/1413-82712015200202
- Youssef, C. M., & Luthans, F. (2007). Positive organizational behavior in the workplace: The impact of hope, optimism and resilience. *Journal of Management*, *33*(5), pp.774–800. doi: 10.1177/0149206307305562
- Yu, S., Gu, G., Zhou, W., & Wang, S. (2008). Psychosocial work environment and well-being: A cross-sectional study at a thermal power plant in China. *Journal of Occupational Health*, *50*(2), 155-162. doi: 10.1539/joh.L7098
- Zanatta, A. B., & Lucca, S. R. de. (2015). Prevalence of burnout syndrome in health professionals of an onco-hematological pediatric hospital. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*, *49*(2), 253-258. Doi: 10.1590/S0080-623420150000200010

Anexos

Anexo 1. Questionário Sociodemográfico

1. Dados pessoais:
3. Idade: _____

4. Sexo: () Feminino () Masculino

2. Estado civil:
 Casado(a)/União estável

 Divorciado(a)

 Solteiro(a)

 Viúvo(a)

5. Estado que reside
 Acre

 Mato grosso

 Rio Grande do Sul

 Alagoas

 Mato Grosso do Sul

 Rondônia

 Amapá

 Minas Gerais

 Roraima

 Amazonas

 Pará

 Santa Catarina

 Bahia

 Paraíba

 São Paulo

 Ceará

 Paraná

 Sergipe

 Distrito Federal

 Pernambuco

 Tocantins

 Espírito Santo

 Piauí

 Goiás

 Rio de Janeiro

 Maranhão

 Rio Grande do Norte

6. Escolaridade:
 Ensino médio/ técnico completo

 Superior completo

 Pós- graduação incompleta (Lato sensu)

 Pós-graduação completa (Lato sensu)

 Pós- graduação incompleta (Stricto sensu/ mestrado)

 Pós- graduação completa (Stricto sensu/ mestrado)

 Pós- graduação incompleta (Stricto sensu/ doutorado)

 Pós- graduação completa (Stricto sensu/ doutorado)

7. Cargo que ocupa atualmente:

de trabalho – Valor bruto):

 Enfermeiro(a)

 Farmacêutico(a)

 Fisioterapeuta

 Médico(a)

 Nutricionista

 Psicólogo(a)

 Téc. Enfermagem

 Outro: _____

8. Média salarial (Valor descrito em carteira

R\$ _____

09. Há quanto tempo ocupa este cargo: instituição:
 Entre 6 meses a 1 ano

 Entre 1a 3 anos

 Entre 3 a 6 anos

 Entre 6 a 9 anos

 Entre 9 a 12 anos

 Acima de 12 anos.

10. Há quanto tempo trabalha na
 Entre 6 meses a 1 ano

 Entre 1a 3 anos

 Entre 3 a 6 anos

 Entre 6 a 9 anos

 Entre 9 a 12 anos

 Acima de 12 anos.

11. Carga horária (jornada semanal):

- 44 horas
- 36 horas
- 20 horas

12. Quantas horas extras de trabalho costuma realizar?

- 0 a 6 horas por mês
- 6 a 12 horas por mês
- 12 a 24 horas por mês
- 24 a 48 horas por mês
- Mais de 48 horas mensais

13. Vínculo com a empresa:

- Hospital Privado (CLT)
- Hospital Público (Estatutário)
- Cooperado ou terceirizado ou temporário

Anexo 2 - Escala Utrecht de Engajamento no Trabalho (UWES)

As seguintes perguntas referem-se a sentimentos em relação ao trabalho, para responder aos itens **pense nas suas tarefas profissionais**.

Por favor, leia atentamente cada um dos itens a seguir e responda se já experimentou o que é relatado, em relação ao seu trabalho. Caso nunca tenha tido tal sentimento, responda 0 (zero) para "Nunca" e em caso afirmativo 1 a 6, indicando a frequência que descreveria melhor seus sentimentos, conforme a descrição abaixo:

Nunca	Quase nunca (Poucas vezes no ano ou menos)	Raramente (Uma vez ou menos por mês)	Algumas vezes no mês	Frequentemente (Uma vez por semana)	Com muita frequência (Algumas vezes por semana)	Sempre (Todos os dias)
0	1	2	3	4	5	6
		X				

	Nunca	Quase nunca (Poucas vezes no ano ou menos)	Raramente (Uma vez ou menos por mês)	Algumas vezes no mês	Frequente mente (Uma vez por semana)	Com muita frequência (Algumas vezes por semana)	Sempre (Todos os dias)
	0	1	2	3	4	5	6
1- Em meu trabalho, sinto que estou cheio de energia.							
2- Eu considero meu trabalho cheio de significado e propósito.							
3- O tempo voa quando estou trabalhando.							
4- No meu trabalho, sinto-me forte e cheio de vigor.							
5- Sou entusiasmado com meu trabalho.							
6- Quando estou trabalhando, esqueço tudo ao meu redor.							
7- Meu trabalho me inspira.							
8- Tenho vontade de ir para o trabalho quando levanto de manhã.							
9- Sinto-me feliz quando estou intensamente envolvido no trabalho.							
10- Tenho orgulho do trabalho que realizo.							
11- Eu fico absorvido com meu trabalho.							
12- Eu posso me manter trabalhando por períodos de tempo muito longos.							
13- Para mim o meu trabalho é desafiador.							
14- Sinto-me tão empolgado que me deixo levar quando estou trabalhando							
15- Eu consigo me adaptar mentalmente às situações difíceis no meu trabalho.							
16- É difícil desligar-me do trabalho.							
17- Em relação ao meu trabalho, sou persistente mesmo quando as coisas não dão certo							

Anexo 3 - Escala de Satisfação no Trabalho (EST)

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 de acordo com a intensidade que a melhor representa.

	Totalmente insatisfeito	Muito insatisfeito	Insatisfeito	Indiferente	Satisfeito	Muito satisfeito	Totalmente satisfeito
	1	2	3	4	5	6	7
1) Com o espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho.							
2) Com o modo como meu chefe organiza o trabalho do meu setor.							
3) Com o número de vezes que já fui promovido nesta empresa.							
4) Com as garantias que a empresa oferece a quem é promovido.							
5) Com o meu salário comparado com o quanto eu trabalho.							
6) Com o tipo de amizade que meus colegas demonstram por mim.							
7) Com o grau de interesse que minhas tarefas me despertam.							
8) Com o meu salário comparado à minha capacidade profissional.							
9) Com o interesse de meu chefe pelo meu trabalho.							
10) Com a maneira como esta empresa realiza promoções de seu pessoal.							
11) Com a capacidade de meu trabalho absorver-me.							
12) Com o meu salário comparado ao custo de vida.							
13) Com a oportunidade de fazer o tipo de trabalho que faço.							
14) Com a maneira como me relaciono com os meus colegas de trabalho.							
15) Com a quantia em dinheiro que eu recebo desta empresa ao final de cada mês.							
16) Com as oportunidades de ser promovido nesta empresa.							
17) Com a quantidade de amigos que eu tenho entre meus colegas de trabalho.							
18) Com as preocupações exigidas pelo meu trabalho.							
19) Com o entendimento entre eu e meu chefe.							
20) Com o tempo que eu tenho de esperar para receber uma promoção nesta empresa.							
21) Com meu salário comparado aos meus esforços no trabalho.							
22) Com a maneira como meu chefe me trata.							
23) Com a variedade de tarefas que realizo.							
24) Com a confiança que eu posso ter em meus colegas de trabalho.							
25) Com a capacidade profissional do meu chefe.							

Anexo 4 - Escala de Autoeficácia Ocupacional (EAO-VR)

As frases abaixo falam sobre como você se sente com relação a aspectos de seu desempenho no trabalho. Dê suas respostas de acordo com a que melhor representa sua percepção.

Geralmente sinto-me (capaz):

	Discordo totalmente	Discordo um pouco	Nem discordo, nem concordo	Concordo um pouco	Concordo totalmente
	1	2	3	4	5
1) De me manter calmo(a) quando estou enfrentando dificuldades no meu trabalho, porque eu conto com minhas habilidades.					
2) De encontrar soluções quando sou confrontado(a) com um problema em meu trabalho.					
3) De conseguir lidar com qualquer obstáculo que surja no meu trabalho.					
4) Preparado para o meu futuro profissional pelas minhas experiências de trabalho anteriores.					
5) De alcançar as metas que eu estabeleço para mim mesmo(a) em meu trabalho.					
6) Preparado para a maioria das exigências em meu trabalho.					

Anexo 5. Escala de Forças de Caráter (EFC)

Ana Paula Porto Noronha
Altemir José Gonçalves Barbosa

Em uma escala de 1 a 10, assinale o quanto você sabe dizer sobre si mesmo(a) no que se refere às suas características, às suas preferências, ao que lhe deixa feliz.

Pouco ① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦ ⑧ ⑨ ⑩ Muito

Instruções

Abaixo há uma lista de afirmações. Por favor, leia cada uma e decida o quanto cada item se assemelha a você e assinale um dos valores, de zero a quatro. Seja sincero(a) e **responda como “você é”** e não como “gostaria de ser” ou como “as pessoas acham que você é”. Não há respostas certas ou erradas. Não deixe nenhum item sem

	Nada a ver comigo	Um pouco a ver comigo	Mais ou menos a ver comigo	Muito a ver comigo	Tudo a ver comigo
1. Sei o que fazer para que as pessoas se sintam bem.	①	②	③	④	⑤
2. Trato todas as pessoas com igualdade.	①	②	③	④	⑤
3. Faço as coisas de jeitos diferentes.	①	②	③	④	⑤
4. Sou competente para dar conselhos.	①	②	③	④	⑤
5. Ter que aprender coisas novas me motiva.	①	②	③	④	⑤
6. Faço bons julgamentos, mesmo em situações difíceis.	①	②	③	④	⑤
7. Penso em diferentes possibilidades quando tomo uma decisão.	①	②	③	④	⑤
8. Sinto que a minha vida tem um sentido maior.	①	②	③	④	⑤
9. Sou competente para analisar problemas por diferentes “ângulos”.	①	②	③	④	⑤
10. Não minto para agradar as pessoas.	①	②	③	④	⑤
11. Reconheço meus defeitos.	①	②	③	④	⑤
12. Sou paciente.	①	②	③	④	⑤
13. Viver é empolgante.	①	②	③	④	⑤
14. Levo a vida com bom humor.	①	②	③	④	⑤
15. Coisas boas me aguardam no futuro.	①	②	③	④	⑤
16. Eu me sinto amado(a).	①	②	③	④	⑤
17. Não vejo o tempo passar quando estou aprendendo algo novo.	①	②	③	④	⑤
18. Sempre tenho muita energia.	①	②	③	④	⑤
19. As pessoas confiam na minha capacidade de liderança.	①	②	③	④	⑤
20. Expresso meus afetos com clareza.	①	②	③	④	⑤
21. Gosto de fazer gentilezas para os outros.	①	②	③	④	⑤
22. Tenho que agradecer pelas pessoas que fazem parte da minha vida.	①	②	③	④	⑤
23. Sinto uma forte atração por novidades.	①	②	③	④	⑤
24. Consigo encontrar em minha vida motivos para ser grato(a).	①	②	③	④	⑤
25. Gosto de descobrir coisas novas.	①	②	③	④	⑤
26. Não guardo mágoas se alguém me maltrata.	①	②	③	④	⑤
27. Creio que amanhã será melhor que hoje.	①	②	③	④	⑤
28. Acredito em uma força sagrada que nos liga um ao outro.	①	②	③	④	⑤
29. Penso muito antes de tomar uma decisão.	①	②	③	④	⑤

Instruções

Abaixo há uma lista de afirmações. Por favor, leia cada uma e decida o quanto cada item se assemelha a você e assinale um dos valores, de zero a quatro. Seja sincero(a) e **responda como “você é”** e não como “gostaria de ser” ou como “as pessoas acham que você é”. Não há respostas certas ou erradas. Não deixe nenhum item sem

	Nada a ver comigo	Um pouco a ver comigo	Mais ou menos a ver comigo	Muito a ver comigo	Tudo a ver comigo
30. Crio coisas úteis.	0	1	2	3	4
31. Penso que todo mundo deve dedicar parte de seu tempo para melhorar o local que habita.	0	1	2	3	4
32. Perdoos as pessoas facilmente.	0	1	2	3	4
33. Sou uma pessoa verdadeira.	0	1	2	3	4
34. Consigo criar um bom ambiente nos grupos que trabalho.	0	1	2	3	4
35. Enfrento perigos para fazer o bem.	0	1	2	3	4
36. Analiso o que as pessoas dizem antes de dar minha opinião.	0	1	2	3	4
37. Sou uma pessoa amorosa.	0	1	2	3	4
38. Mantenho a calma mesmo em situações difíceis.	0	1	2	3	4
39. Sei admirar a beleza que existe no mundo.	0	1	2	3	4
40. Não desisto antes de atingir as minhas metas.	0	1	2	3	4
41. Ajo de acordo com meus sentimentos.	0	1	2	3	4
42. Consigo fazer as pessoas sorrirem com facilidade.	0	1	2	3	4
43. Sinto um encantamento por pessoas talentosas.	0	1	2	3	4
44. Agradeço a cada dia pela vida.	0	1	2	3	4
45. Não perco as oportunidades que tenho para aprender coisas novas.	0	1	2	3	4
46. Sou uma pessoa que tem humildade.	0	1	2	3	4
47. Eu me esforço em tudo que faço.	0	1	2	3	4
48. Tenho ideias originais.	0	1	2	3	4
49. Sei que as coisas darão certo	0	1	2	3	4
50. Acho que é importante ajudar os outros.	0	1	2	3	4
51. Acreditar em um ser superior dá sentido à minha vida.	0	1	2	3	4
52. Persisto para conquistar o que desejo.	0	1	2	3	4
53. Eu me sinto cheio(a) de vida.	0	1	2	3	4
54. Penso que a vingança não vale a pena.	0	1	2	3	4
55. Sou uma pessoa bastante disciplinada.	0	1	2	3	4
56. Não ajo como se eu fosse melhor do que os outros.	0	1	2	3	4
57. Corro riscos para fazer o que tem que ser feito.	0	1	2	3	4
58. As regras devem ser cumpridas por todos.	0	1	2	3	4
59. Tenho muita facilidade para perceber os sentimentos das pessoas mesmo sem elas dizerem.	0	1	2	3	4
60. Sou uma pessoa cuidadosa.	0	1	2	3	4
61. Faço coisas concretas para tornar o mundo um lugar melhor para se viver.	0	1	2	3	4
62. Tenho facilidade para organizar trabalhos em grupos.	0	1	2	3	4
63. Consigo ajudar pessoas a se entenderem quando há uma discussão.	0	1	2	3	4

Instruções

Abaixo há uma lista de afirmações. Por favor, leia cada uma e decida o quanto cada item se assemelha a você e assinale um dos valores, de zero a quatro. Seja sincero(a) e **responda como “você é”** e não como “gostaria de ser” ou como “as pessoas acham que você é”. Não há respostas certas ou erradas. Não deixe nenhum item sem

	Nada a ver comigo	Um pouco a ver comigo	Mais ou menos a ver comigo	Muito a ver comigo	Tudo a ver comigo
64. Tenho facilidade para fazer uma situação chata se tornar divertida.	①	②	③	④	⑤
65. Costumo tomar decisões quando estou ciente das consequências dos meus atos.	①	②	③	④	⑤
66. Dar é mais importante que receber.	①	②	③	④	⑤
67. Eu me sinto bem ao fazer a coisa certa mesmo que isso possa me prejudicar.	①	②	③	④	⑤
68. Sou uma pessoa justa.	①	②	③	④	⑤
69. Sempre quero descobrir como as coisas funcionam.	①	②	③	④	⑤
70. Tenho muitos amores.	①	②	③	④	⑤
71. Mantenho minha mente aberta.	①	②	③	④	⑤

Anexo 6 - Parecer Comitê de Ética e Pesquisa



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DA EMENDA

Título da Pesquisa: Engajamento e Satisfação no trabalho de profissionais assistenciais de saúde sob a perspectiva da psicologia positiva

Pesquisador: ANDREIAMARIA DE BRITTO CAMPOS

Área Temática:

Versão: 2

CAAE: 99664918.9.0000.5514

Instituição Proponente: Universidade São Francisco-SP

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 3.497.930

Apresentação do Projeto:

O projeto encontra-se adequadamente apresentado, com formato e tópicos dentro do que é esperado, incluindo Introdução, objetivo claro, Método e suas subdivisões relevantes.

Observação: trata-se de uma solicitação de alteração, via emenda.

Objetivo da Pesquisa:

O estudo tem como objetivo investigar correlações entre Engajamento, Satisfação com o trabalho, Autoeficácia ocupacional e Forças de caráter em profissionais assistências de saúde em hospitais brasileiros. O objetivo do estudo é claro e encontra-se condizente com o delineamento proposto.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Considerando a natureza do projeto, e a aplicação de métodos avaliativos não intrusivos, não são esperados riscos maiores do que os riscos cotidianos. Os benefícios se dão no campo científico, de modo que a pesquisa fornecerá novas evidências para a área.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

A pesquisa trata da verificação de relações entre construtos (engajamento, satisfação com o trabalho, autoeficácia ocupacional e forças de caráter). O delineamento é correlacional, e serão participantes 500 adultos, que responderão a UWES-17, a EST, a EFC, e a EAQ-VR.

Especificamente quanto a solicitação de alteração, trata-se de solicitação de coleta via HUSF, com documentação adequada apresentada.

Endereço: Av. São Francisco de Assis, 218, sala 35, prédio central
 Bairro: Cidade Universitária CEP: 12.916-900
 UF: SP Município: BRAGANÇA PAULISTA
 Telefone: (11)2454-8881 E-mail: comiteetica@usfzdu.br



UNIVERSIDADE SÃO
FRANCISCO-SP



Continuação do Parecer: 3487/2019

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Os termos estão adequadamente e suficientemente apresentados.

Especificamente quanto a solicitação de alteração, trata-se de solicitação de coleta via HUSF, com documentação adequada apresentada.

Recomendações:

Conclui-se que o projeto pode ser colocado em prática do ponto de vista ético, e não foram evidenciadas inadequações.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Conclui-se que o projeto pode ser colocado em prática do ponto de vista ético, e não foram evidenciadas inadequações.

Considerações Finais a critério do CEP:

APÓS DISCUSSÃO EM REUNIÃO DO DIA 08/08/2019, O COLEGIADO DELIBEROU PELA APROVAÇÃO DO PROJETO DE PESQUISAS. APÓS A CONCLUSÃO DO PROJETO É OBRIGATÓRIO O ENVIAMENTO DO RELATÓRIO FINAL PARA ENCERRAMENTO DO PROJETO.

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMACOES_BASICAS_1382114_E1.pdf	23/07/2019 13:54:54		Aceito
Declaração de Instituição e Infraestrutura	CARTA_AUTORIZACAO_HUSF.pdf	23/07/2019 13:50:15	ANDREIAMARIA DE BRITTO CAMPOS	Aceito
Outros	Carta_justificativa.docx	23/07/2019 13:47:53	ANDREIAMARIA DE BRITTO CAMPOS	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	projeto_detalhado_andreia.pdf	26/09/2018 14:24:20	ANDREIAMARIA DE BRITTO CAMPOS	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE.pdf	26/09/2018 14:23:33	ANDREIAMARIA DE BRITTO CAMPOS	Aceito
Folha de Rosto	folhaderostoassinada.pdf	26/09/2018 14:07:11	ANDREIAMARIA DE BRITTO CAMPOS	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Endereço: Av. São Francisco de Assis, 218, sala 35, prédio central
 Bairro: Cidade Universitária CEP: 12.916-900
 UF: SP Município: BRAGANÇA PAULISTA
 Telefone: (11)2464-8861 E-mail: comiteetica@usf.edu.br

Anexo 7 - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE Online)

Título: Engajamento de profissionais assistenciais de saúde: Relações com satisfação, autoeficácia e forças de caráter.

Você está sendo convidado a participar como voluntário(a) desta pesquisa, que tem por objetivo realizar estudos psicométricos sobre as correlações entre engajamento, satisfação com o trabalho, autoeficácia ocupacional e forças de caráter de profissionais assistenciais da saúde, sob a responsabilidade da pesquisadora Andreia Maria de Britto Campos, aluna do Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Psicologia, da Universidade São Francisco, sob orientação da Prof.^a Dr.^a Ana Paula Porto Noronha.

Para participar é necessário que tenha 18 anos ou mais anos de idade e que esteja exercendo atividades laborais como enfermeiro, farmacêutico, fisioterapeuta, médico, nutricionista, psicólogo ou técnico de enfermagem, há pelo menos 06 meses na área hospitalar pública ou privada.

Se aceitar participar deste estudo, você realizará o preenchimento de um questionário sociodemográfico e responderá a 04 instrumentos com perguntas objetivas sobre o tema, que serão mantidas de forma anônima e estritamente confidenciais e com fins científicos, tais como relatórios de pesquisa e publicações especializadas. A resposta às perguntas será online, havendo a necessidade do total preenchido para ser considerado nesta investigação. O preenchimento levará em torno de 30 minutos.

Sua participação é voluntária, logo poderá interromper a qualquer momento, não havendo qualquer prejuízo decorrente de tal decisão. A resposta a este procedimento não causa riscos conhecidos à sua saúde física e mental, constrangimento ou desconforto emocional. A contribuição por esta participação será o incremento do conhecimento científico sobre o tema.

Seguem o contato do Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade São Francisco, pelo telefone (11) 2454-8981, ou pelo endereço Rua Waldemar César de Silveira, 105. Jd Cura D’Ars (Swift), CEP: 13045-510, Campinas/Sp, para dúvidas, recursos ou reclamações em relação à pesquisa. Para contatar o responsável pelo estudo, Andreia Maria de Britto Campos, envie e-mail: andreiambcampos@gmail.com ou pelo [telefone](tel:(11)96482-9833) (11)96482-9833.

Ao clicar no botão “Aceito participar da pesquisa” estará assinando virtualmente o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), declarando, que obteve todas as informações necessárias para poder decidir conscientemente sobre a sua participação na referida pesquisa, estando ciente e de acordo, em relação aos itens apresentados acima sobre o tema.

Ao concordar aceito participar desta pesquisa e declaro estar ciente dos termos.

- Sim, tenho mais de 18 anos e desejo participar da pesquisa.
- Não tenho mais de 18 anos e/ou não desejo participar da pesquisa.

Anexo 8- Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE Presencial)

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) – (1ª via).

Data: __/__/____

Título da Pesquisa: Engajamento de profissionais de saúde: Relações entre satisfação, autoeficácia e forças de caráter.

Eu, _____ RG _____, abaixo assinado, dou meu consentimento livre e esclarecido para participar como voluntário (a) do projeto de pesquisa supracitado, sob a responsabilidade da pesquisadora Andreia Maria de Britto Campos, aluna do Programa de Pós -Graduação Stricto Sensu – Mestrado em Psicologia – com ênfase em Avaliação Psicológica, da Universidade São Francisco, sob orientação da Prof.ª Dr.ª Ana Paula Porto Noronha.

Assinando este Termo de Consentimento estou ciente de que:

- 1- O objetivo da pesquisa é realizar estudos psicométricos sobre as correlações entre engajamento, satisfação no trabalho, autoeficácia ocupacional e Forças de Caráter de profissionais assistenciais da saúde.
- 2- Durante o estudo responderei o questionário sociodemográfico, a Escala de engajamento UWES, a Escala de satisfação no trabalho (EST), a Escala de autoeficácia ocupacional (EAO- VR) e a Escala de forças de caráter (EFC). Os instrumentos serão disponibilizados, com duração aproximada de 30 minutos para preenchimento.
- 3- Obtive todas as informações necessárias para poder decidir conscientemente sobre a minha participação na referida pesquisa;
- 4- A resposta a este procedimento não causa riscos conhecidos à minha saúde física e mental, não sendo provável, também, que causem constrangimento ou desconforto emocional;
- 5- Estou livre para interromper a qualquer momento minha participação na pesquisa, bem como a pesquisadora está livre para interromper a minha participação, não havendo qualquer prejuízo decorrente da decisão;
- 6- Meus dados pessoais serão mantidos em sigilo e os resultados gerais obtidos na pesquisa serão utilizados apenas para alcançar os objetivos do trabalho, expostos acima, incluindo sua publicação na literatura científica especializada;
- 7- Poderei contatar o Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade São Francisco para apresentar recursos ou reclamações em relação à pesquisa pelo telefone: (11) 2454-8981;
- 8- Poderei entrar em contato com a responsável pelo estudo, Andreia Maria de Britto Campos, por e-mail: andreiamcampos@gmail.com, sempre que julgar necessário;
- 9- Este termo de Consentimento é feito em duas vias, sendo que uma permanecerá em meu poder e outra com o pesquisador responsável.

Assinatura do pesquisador:

Andreia M. de B. Campos

Assinatura do participante:

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) – (2ª via).

Data: __/__/____

Título da Pesquisa: Engajamento de profissionais de saúde: Relações entre satisfação, autoeficácia e forças de caráter.

Eu, _____ RG _____, abaixo assinado, dou meu consentimento livre e esclarecido para participar como voluntário (a) do projeto de pesquisa supracitado, sob a responsabilidade da pesquisadora Andreia Maria de Britto Campos, aluna do Programa de Pós -Graduação Stricto Sensu – Mestrado em Psicologia – com ênfase em Avaliação Psicológica, da Universidade São Francisco, sob orientação da Prof.ª Dr.ª Ana Paula Porto Noronha.

Assinando este Termo de Consentimento estou ciente de que:

- 1- O objetivo da pesquisa é realizar estudos psicométricos sobre as correlações entre engajamento, satisfação no trabalho, autoeficácia ocupacional e Forças de Caráter de profissionais assistenciais da saúde.
- 2- Durante o estudo responderei o questionário sociodemográfico, a Escala de engajamento UWES, a Escala de satisfação no trabalho (EST), a Escala de autoeficácia ocupacional (EAO- VR) e a Escala de forças de caráter (EFC). Os instrumentos serão disponibilizados, com duração aproximada de 30 minutos para preenchimento.
- 3- Obtive todas as informações necessárias para poder decidir conscientemente sobre a minha participação na referida pesquisa;
- 4- A resposta a este procedimento não causa riscos conhecidos à minha saúde física e mental, não sendo provável, também, que causem constrangimento ou desconforto emocional;
- 5- Estou livre para interromper a qualquer momento minha participação na pesquisa, bem como a pesquisadora está livre para interromper a minha participação, não havendo qualquer prejuízo decorrente da decisão;
- 6- Meus dados pessoais serão mantidos em sigilo e os resultados gerais obtidos na pesquisa serão utilizados apenas para alcançar os objetivos do trabalho, expostos acima, incluindo sua publicação na literatura científica especializada;
- 7- Poderei contatar o Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade São Francisco para apresentar recursos ou reclamações em relação à pesquisa pelo telefone: (11) 2454-8981;
- 8- Poderei entrar em contato com a responsável pelo estudo, Andreia Maria de Britto Campos, por e-mail: andreiamcampos@gmail.com, sempre que julgar necessário;
- 9- Este termo de Consentimento é feito em duas vias, sendo que uma permanecerá em meu poder e outra com o pesquisador responsável.

Assinatura do pesquisador:

Andreia M. de B. Campos

Assinatura do participante: