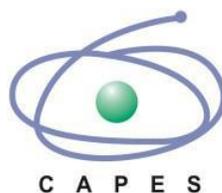


**Déborah Paula Toniolo Galina**



**RELAÇÃO ENTRE TRAÇOS DISPOSICIONAIS E SAÚDE MENTAL DO  
TRABALHADOR**

**Apoio:**



**CAMPINAS**

2021

**Déborah Paula Toniolo Galina**

**RELAÇÃO ENTRE TRAÇOS DISPOSICIONAIS E SAÚDE MENTAL DO  
TRABALHADOR**

Projeto de pesquisa apresentado ao  
Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em  
Psicologia da Universidade São Francisco,  
Área de Concentração - Avaliação Psicológica,  
para qualificação para título de Mestre.

**ORIENTADOR: PROF. DR. RODOLFO AUGUSTO MATTEO AMBIEL**

**CAMPINAS**

**2021**

658.3.019  
G156r

Galina, Deborah Paula Toniolo

Relação entre traços disposicionais e saúde mental do trabalhador / Deborah Paula Toniolo Galina. -- Campinas, 2021.

73 p.

Dissertação (mestrado) – Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Psicologia da Universidade São Francisco.

Orientação de: Rodolfo Augusto Matteo Ambiel.

1. Core self-evaluation. 2. Satisfação no trabalho. 3. Entrincheiramento de carreira. 4. Self-reporting questionnaire. I. Ambiel, Rodolfo Augusto Matteo. II. Título.

# UNIVERSIDADE SÃO FRANCISCO

## PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO STRICTO SENSU *EM PSICOLOGIA*

Deborah Paula Toniolo Galina defendeu a dissertação “RELAÇÃO ENTRE TRAÇOS DISPOSICIONAIS E SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR” aprovada pelo Programa de Pós- Graduação Stricto Sensu em Psicologia da Universidade São Francisco em 19 de fevereiro de 2021 pela Banca Examinadora constituída por:

Prof. Dr. Rodolfo Augusto Matteo Ambiel  
Orientador e Presidente

Profa. Dra. Manoela Ziebell de Oliveira  
Examinadora

Profa. Dra. Ana Paula Porto Noronha  
Examinadora

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

## **Agradecimentos**

Gostaria de expressar minha imensa gratidão a todos aqueles que de alguma forma contribuíram durante esta caminhada para a conclusão deste trabalho e a conquista dessa tão sonhada etapa da minha vida profissional.

Primeiramente agradeço a Deus por ter colocado em meu caminho a Universidade São Francisco e, apesar dos obstáculos iniciais como a distância e incertezas financeiras, tudo foi resolvido com tanta naturalidade e tranquilidade.

Sou muito grata pelo meu orientador Prof. Dr. Rodolfo Ambiel pelo acolhimento e por me aceitar como parte da equipe GEPOC e prontidão para guiar meu desenvolvimento. Certamente, ele é uma inspiração para minha carreira, tanto pela sua sabedoria quanto pela paixão à profissão.

Agradeço aos professores Prof. Dr. Makilim Baptista e Prof. Dr. Ricardo Primi, pelas diversas orientações e cuidado nas disciplinas de seminários I e II e demais docentes e discentes do Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Psicologia da Universidade São Francisco, pelas imensuráveis contribuições para o desenvolvimento de meu trabalho acadêmico

A todos os colegas do Programa de Pós-Graduação pelas contribuições, arguições, e principalmente pelo apoio emocional: Gisele, Juliana, Luiz, Losylei, Gustavo, Leticia, Tatiana, Ana Paula Salvador, Amanda, e especialmente ao Gustavo que prontamente me ajudou com toda sua expertise em estatística. Agradeço a Fernanda e Jeniffer que dividiram moradia comigo e por compartilhar momentos tão prazerosos.

Meu agradecimento também aos professores (as) das bancas de qualificação e de defesa pelas contribuições neste trabalho e a CAPES pelo financiamento ao longo do mestrado, o qual me possibilitou a inestimável oportunidade de me tornar mestre.

E por fim, não há como agradecer apenas em palavras as pessoas mais importantes da minha vida: a minha família por todo o apoio e suporte, que acompanharam de perto minha trajetória. Sem vocês não seria possível. Minha mãe Marina, meu pai Paulo, meu irmão Marcel e minha vó Maria, obrigada por sempre acreditar em mim e por apoiar nos momentos de medo, insegurança e pelo amor incondicional. Obrigada por participar de cada detalhe do meu trabalho, dar opinião e aprender junto comigo. Vocês são a minha inspiração.

Galina, D.P.T (2021). *Relação entre traços disposicionais e saúde mental do trabalhador*. Dissertação de Mestrado, Programa de Pós-graduação *Stricto Sensu* em Psicologia, Universidade São Francisco, Campinas.

## Resumo

A saúde mental está entre as principais causas de afastamento do trabalho no Brasil. Mundialmente, estima-se que 30% dos trabalhadores são acometidos por Transtorno Mental Comum (TMC). Estudos apontam que fatores centrais da personalidade estão ligados à insatisfação no trabalho, bem como com a saúde mental e vínculos profissionais. O presente estudo verificou a relação entre *Core self-evaluation (CSE)*, entrincheiramento de carreira, satisfação no trabalho e na carreira e Transtorno mental comum por meio de um Questionário de caracterização e dos seguintes instrumentos: Escala de Entincheiramento Organizacional (EEO), *Core self-evaluation*, Escala geral de satisfação no trabalho, Satisfação com a carreira e o *Self-report questionnaire (SRQ-20)*. A amostra foi composta por 264 trabalhadores com escolaridade mínima superior completo, pertencentes a uma organização pública ou privada na qual possuíam um vínculo trabalhista (carteira assinada) de ao menos 6 meses na mesma função. Para o tratamento dos dados foi utilizada a *Structural equation modeling (SEM)*, com o método *maximum likelihood* robusto (MLR). O ajuste do modelo foi verificado com o teste qui-quadrado, índices de ajuste *Confirmatory Fit Index (CFI)*; *Tucker-Lewis Index (TLI)* e *Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)*. Dentre os principais resultados, verificou-se o alto poder preditivo do CSE para Transtorno mental comum (57%), bem como correlação forte e negativa entre ambas as variáveis ( $p=-0,60$ ), sendo que o grupo acima da nota de corte, aquele que pontuou acima da nota de corte (7) no SRQ-20, apresentou maior média em todos os fatores do entincheiramento de carreira e insatisfação profissional. Para os fatores do entincheiramento de carreira, na análise da SEM não houve significância estatística indicando a capacidade de predição. Sobre a saúde mental, o escore médio do Grupo acima da nota de corte foi menor quando relacionado ao aumento do nível de Satisfação no trabalho e na carreira e quando associado ao alto CSE, porém apresentou maior média em todos os fatores do entincheiramento de carreira. Os resultados contribuem para que as organizações e liderem possam identificar as particularidades e limitações de cada trabalhador. Para futuros estudos sugere-se a utilização e outros construtos capazes de explicar as decisões de carreira e afetos do trabalhador.

Palavras-chave: vínculos de carreira, *core self-evaluation*, satisfação no trabalho, entincheiramento de carreira, self-reporting questionnaire.

## Abstract

Galina, D.P.T (2021). *Relationship between dispositional traits and mental health of the worker*. Master's Thesis, Post-Graduate Studies in Psychology, University San Francisco, Campinas, São Paulo.

Mental health is among the main causes of absence from work in Brazil. Worldwide, it is estimated that 30% of workers are affected by Common Mental Disorder (CMD). Studies show that central personality factors are linked to job dissatisfaction, as well as mental health and professional commitment. This study aimed to verify the relationship between Core self-evaluation (CSE), career entrenchment, job and career satisfaction and Common mental disorder through a characterization questionnaire and the following instruments: Organizational Entrenchment Scale (OES), Core self-evaluation, General scale of job satisfaction, Career satisfaction and the Self-report questionnaire (SRQ-20). The sample was composed of 264 workers with at least undergraduate, belonging to a public or private organization with a formal labor contract of minimum 6 months in the same position. For data analysis, was used Structural equation modeling (SEM) with the robust maximum likelihood (MLR) method. The model fit was verified with the chi-square test, Confirmatory Fit Index (CFI) adjustment indexes; Tucker-Lewis Index (TLI) and Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA). The findings of the conducted study found that there was a high predictive of the CSE for common mental disorder (57%), as well as a strong and negative correlation between both variables ( $p = -0.60$ ), with the clinical group, the one that scored above the cut-off score in the SRQ-20 (7), had a higher average in all factors of career entrenchment and professional dissatisfaction. For career entrenchment factors, in the *SEM* analysis there was no statistical significance indicating the ability to predict. Regarding mental health, the average score of the Clinical Group was lower when related to the increase in the level of job and career satisfaction and when associated with the CSE, but it presented a higher average in all factors of career entrenchment. The results contribute so that organizations and leaders can identify the particularities and limitations of each worker. For future studies, it is suggested the use and other constructs capable of explaining the worker's career decisions and affections.

Keywords: career commitment, core self-evaluation, job satisfaction, career entrenchment, self-reporting questionnaire

## Sumário

<b>Lista de tabelas .....</b>	<b>x</b>
<b>Lista de abreviaturas e símbolos .....</b>	<b>xi</b>
<b>Apresentação.....</b>	<b>1</b>
<b>Introdução.....</b>	<b>5</b>
<b>Método.....</b>	<b>28</b>
PARTICIPANTES .....	28
INSTRUMENTOS .....	29
PROCEDIMENTOS .....	33
<b>Resultados .....</b>	<b>35</b>
<b>Discussão .....</b>	<b>44</b>
<b>Considerações finais .....</b>	<b>48</b>
<b>Referências .....</b>	<b>51</b>
<b>Anexos .....</b>	<b>68</b>

## Lista de figuras

Figura 1- Matriz de Entrincheiramento na Carreira e Satisfação na Carreira .....	16
Figura 2- Modelo Teórico.....	28
Figura 3 -SEM tendo como variável preditiva o CSE.....	53

## Lista de tabelas

Tabela 1- Distribuição das áreas de atuação profissional da amostra.....	30
Tabela 2- Matriz de correlações entre os instrumentos.....	37
Tabela 3- Comparação entre sexo masculino e feminino.....	38
Tabela 4 - Comparação por estado civil.....	39
Tabela 5 - Comparação do grupo que tem filho (s) com o que não tem filho.....	40
Tabela 6 - Comparação do SRQ-20 com a renda mensal bruta.....	41
Tabela 7 - Comparação entre o Grupo acima e abaixo da nota de corte no SRQ-20.....	42

## Lista de abreviaturas e símbolos

MIT - Massachusetts Institute of Technology

TCM - Transtornos mentais comuns

CID-10 - Classificação Internacional de Doenças

DSM - Manual de Diagnóstico e Estatística das Doenças Mentais

APS - Ajustamentos à posição social

ABI - Arranjos burocráticos impessoais

LA - Limitação de Alternativas

*SRQ - Self-report questionnaire*

WHO - World Health Organization

*PASSR -Patient Symptom Self-Report*

*PSE - Present State Examination*

MLR - Maximum likelihood robusto

CFI- Confirmatory Fit Index

TLI - Tucker-Lewis Index

RMSEA - Root Mean Square Error of Approximation

## Lista de anexos

Anexo I- Escala de Entrincheiramento Organizacional .....	54
Anexo II- Escala geral de satisfação no trabalho .....	55
Anexo III- Escala de satisfação com a carreira ... ..	56
Anexo IV- Escala <i>Core self-evaluation</i> .....	57
Anexo V- <i>Self reporting-questionnaire</i> .....	57

## **Apresentação**

O interesse deste estudo surgiu a partir da percepção de que muitos trabalhadores permanecem por anos na mesma carreira, mesmo insatisfeitos, e adjacente a isso sintomas emocionais podem emergir e instalar-se por um longo período. Do ponto de vista psicológico, acredita-se que componentes da personalidade podem exercer papel importante na predição de determinados comportamentos na vida profissional. Por isso, este estudo será pautado em construtos ligados ao trabalhador e sua carreira.

O trabalho representa um importante valor na vida do sujeito, pois além do ganho financeiro, fornece sentido, propósito e autorrealização, sendo também fonte de identidade e criatividade (Baruch, 2004). Atualmente, o trabalho é visto como imperativo não apenas para impulsionar a economia, mas para o bem-estar físico e psicológico do indivíduo (Vondracek, Lerner, & Schulenberg, 2016).

Quando se fala sobre trabalhadores e a forma como constroem sua carreira é preciso considerar múltiplos aspectos. Com as mudanças ocorridas ao longo da história em conformidade com o contexto social, econômico e político novas formas de trabalho surgiram, bem como mudanças na concepção de carreira e na relação que o trabalhador estabelece com a mesma (Savickas, 2012).

Os reflexos decorrentes dessas transformações impactam no mundo do trabalho e no tipo e intensidade do vínculo estabelecido entre o indivíduo e a organização e, conseqüentemente nas decisões de carreira (Scheible, Bastos, & Rodrigues, 2013). O aumento da expectativa de vida e as baixas taxas de natalidade e crescimento econômico são fatores que contribuem para a sobrecarga do sistema de seguridade social e de saúde pública, tornando-se insustentável a longo

prazo, o que levou muitos países a aumentar o tempo de contribuição para obtenção da aposentadoria, e conseqüentemente, o trabalhador tende a permanecer por mais tempo no mercado de trabalho (Myck, 2015). Com isso, é natural que o sujeito passe por mais mudanças de carreira e ciclos de adaptação, tanto de forma vertical, com ascensão de cargo, quanto horizontal, na qual ocorre movimentação para outro tipo de carreira (Baruch, 2004; Savickas, 2005).

Para além dos fatores externos, os componentes psicológicos, como aspectos afetivos e da personalidade, contribuem para as decisões de carreira, comportamentos e sentimentos ligados à atividade laboral (Super, 1980). Do ponto de vista afetivo, diversos estudos buscaram identificar os elementos capazes de prever a satisfação no trabalho e os comportamentos decorrentes, bem como seu impacto para as demais áreas da vida (Alegre, Machuca, & Berbegal-Mirabent, 2016; Traldi & Demo, 2012).

Embora estudos apontem a ligação entre satisfação no trabalho e aspectos externos, tais como salário, benefícios, prêmios entre outros (Iqbal & Akhtar, 2017), Judge, Locke, Durham e Kluger (1998a) perceberam que havia componentes centrais da personalidade atrelados ao construto. Com base na literatura e em pesquisas, os autores introduziram o conceito denominado *Core self-evaluation (CSE)*, que diz respeito à avaliação central que o indivíduo faz acerca de si mesmo, do outro e do seu modo de funcionamento no mundo, sendo composto por quatro traços: autoestima, autoeficácia generalizada, neuroticismo e *locus* de controle. Tais definições serão detalhadas ao longo deste trabalho.

Ademais, serão apresentados estudos mostrando a relação positiva entre insatisfação no trabalho e presença de sintomas de transtornos mentais comuns, tema fundamental da pesquisa. O sofrimento emocional no trabalho é um conteúdo em evidência no meio científico e nas organizações, tendo em vista a alta prevalência encontrada e aos prejuízos trazidos para o

ambiente laboral (Camargo & Neves, 2004). Mundialmente, estima-se que cerca de 30% dos trabalhadores são acometidos por Transtorno Mental Comum (TMC) (Organização Mundial da Saúde, 2011), termo utilizado para caracterizar os agravos mentais menos severos, como os quadros depressivos e ansiosos, dificuldade de concentração, queixas somáticas, fadiga, irritabilidade e insônia (Goldberg & Huxley, 1992).

Dados mais recentes apontam que a depressão é uma das principais causas de incapacidade em todo o mundo. Globalmente, estima-se que 300 milhões de pessoas são afetadas por essa condição (Organização Pan-Americana da Saúde, 2018).

No Brasil, segundo a Secretaria da Previdência do Ministério da Fazenda (2018), em seu 1º Boletim Quadrimestral sobre Benefícios por Incapacidade de 2017, (dados mais recentes), os transtornos mentais e comportamentais são responsáveis por grande parte dos afastamentos dos trabalhadores. Episódios depressivos, por exemplo, geraram 43,3 mil auxílios-doença em 2017 – foi a 10ª doença com mais afastamentos, cenário que já havia ocorrido em 2016. Enfermidades classificadas como outros transtornos ansiosos também apareceram entre as que mais afastaram em 2017 (15ª posição). O transtorno depressivo recorrente apareceu na 21ª posição entre as doenças que mais afastaram, concedendo 20,7 mil auxílios. Juntos, os episódios depressivos, os transtornos ansiosos e o transtorno depressivo recorrente deram causa a quase 60% dessa concessão.

Tendo em vista que o trabalho é parte fundamental na vida do sujeito, este estudo pretende discutir acerca da temática da saúde mental do trabalhador, bem como aspectos da personalidade e vínculos estabelecidos na carreira. Busca caracterizar o trabalhador identificando as variáveis preditoras da saúde mental e do tipo de vínculo estabelecido com o trabalho.

Para tanto, no transcorrer deste estudo serão apresentados os construtos Entrincheiramento de carreira, *Core self-evaluation* e satisfação no trabalho e na carreira, tendo em vista a relevância dos mesmos sobre a saúde mental do trabalhador. A pesquisa traz como principal hipótese que trabalhadores com *Core self-evaluation* positivo apresentam maior satisfação no trabalho, menor nível de entrincheiramento de carreira e baixo escore de sintomas de saúde mental.

## **Introdução**

### **Contextualização**

Com as variações no campo econômico, político e social, assim como a aceleração da globalização e o advento de novas tecnologias, a relação das pessoas com o trabalho e os modelos de carreira vêm passando por algumas transformações nos últimos anos. Por sua vez, as organizações também vêm sofrendo adaptações as quais influenciam na relação com os trabalhadores e na forma como os mesmos gerenciam suas carreiras (Ali, Malik, Awais, & Debaj, 2014).

Essas mudanças permitem que o trabalho se constitua como fonte de prazer e satisfação (Schaufeli, Dijkstra, & Vazquez, 2013) ou de sofrimento (Sousa, Silva, & Bueno, 2016). É importante então, pensar saúde, subjetividade e trabalho por meio de uma abordagem multidisciplinar (Landim, Bezerra, Alves, & Max, 2017).

Desde o seu surgimento, o conceito de carreira passou por reformulações teóricas e empíricas. As ideias iniciais sobre o tema emergiram durante a Revolução Industrial na sociedade capitalista liberal, período em que vigorava o chamado modelo de carreira tradicional, marcado por certa estabilidade no emprego, pela divisão social e de gênero no mercado de trabalho e pela progressão linear e vertical do sujeito na organização pertencente. O sucesso profissional, nesse período, caracterizava-se pelo crescimento ascendente e por fatores externos como salário e status social (Baruch, 2004; Chanlat, 1995).

A partir da década de 1970, com a maior participação das mulheres no mercado de trabalho, com as mudanças tecnológicas e a reestruturação econômica, começaram a emergir

novos modelos de carreira, de caráter mais flexível, transitório e dinâmico (Chanlat, 1995). Nessa época, houve um aumento do número de pesquisas sobre o tema, principalmente pelo *Massachusetts Institute of Technology* (MIT) (Rosa, Zampier, & Stefano, 2017).

Dentre os principais autores, Super (1980) apresentou uma importante visão sobre a temática a partir de uma perspectiva desenvolvimental e contínua intitulada teoria *Life-Span, Life-Space* (ciclo vital, espaço vital). Nessa visão, a carreira é entendida como uma combinação dos diversos papéis desempenhados ao longo da vida, como o de criança, filho, aluno, trabalhador etc. Com o avanço da idade, naturalmente alguns papéis mudam, como o de filho e pai, por exemplo, e as expectativas, responsabilidades, bem como o envolvimento emocional direcionados a eles, também passam a ser diferentes.

O autor acrescenta que em diversos momentos da vida o indivíduo deverá fazer decisões (*decision points*) sobre sua carreira, desde qual profissão seguir até quando e como se aposentar. De acordo com essa ideia, Hall (2004) e Savickas (2005) mencionam que com o mundo do trabalho mais dinâmico e as mudanças no modelo de carreira o indivíduo tende a experimentar diversos papéis de trabalho durante a vida.

Uma importante contribuição foi o conceito de Carreira Proteana trazida por Hall (1996). O autor postula que o indivíduo é o responsável pela condução de sua trajetória profissional, administrando e planejando a própria carreira de acordo com suas aspirações. O tradicional modelo em que um funcionário entra em uma empresa permanece por muitos anos e recebe recompensas por seu desempenho, passa a ter uma perspectiva centrada na valorização do aprendizado contínuo e construção de identidade. Nessa visão, a carreira é impulsionada pelo indivíduo e o sucesso profissional vai além da recompensa financeira, sendo marcado pelo sentimento de orgulho e realização.

Em continuidade às ideias postuladas por Super (1980), Savickas (2005) apresentou a Teoria da Construção de Carreira, que remete à realidade dos trabalhadores contemporâneos e aplica-se às diferentes culturas. Para o autor, os indivíduos constroem sua vida profissional por meio dos significados atribuídos às experiências ocupacionais. A carreira denota uma perspectiva móvel que impõe significado pessoal às memórias passadas, experiências presentes e aspirações futuras.

Em suma, cada modelo de carreira traz aspectos positivos e negativos. Uma estrutura de carreira fluida, por exemplo, oferece liberdade e autonomia, mas há menor estabilidade e segurança. Enquanto esse dinamismo pode ser visto por alguns como desafiador, para outros pode ser percebido como instável e arriscado, gerando ansiedade e aumentando o estresse ao invés da motivação (Baruch, 2016).

Para a maioria, um emprego seguro e enriquecedor é importante para o bem-estar. De fato, para muitos, carreiras são percebidas como um conforto desejável. Perda de emprego desencadeia tensão nas pessoas, que se reflete em outras facetas da vida, principalmente a familiar e saúde mental (Baruch, 2016).

### **Entrincheiramento de carreira**

A busca pelo entendimento sobre como o comportamento humano impacta no desempenho das empresas vem recebendo cada vez mais atenção tanto entre os pesquisadores quanto entre os executivos e gestores. Essa visão, tem como principal recurso estratégico para o sucesso das organizações, a valorização do capital humano e intelectual e não somente o privilégio do fator financeiro (Pinto, 2011).

Dentre os comportamentos no trabalho, o comprometimento é um tema relevante para compreender a relação entre o trabalhador e a organização. A força de trabalho é considerada como uma fonte de vantagem competitiva para muitas organizações, uma vez que as pessoas comprometidas passam a sentir-se responsáveis pela instituição ou grupo, sendo mais motivadas e propensas ao esforço, resultando em melhor desempenho no trabalho (Pfeffer, 2005; Souza, 2017).

Existem diversas tentativas de explicar o comprometimento no trabalho, porém o modelo tridimensional de Meyer e Allen (1991) tem recebido destaque na literatura científica. Na proposta do autor, o comprometimento é composto por três bases: a afetiva, que se refere a identificação e afeto para com a organização; a normativa, que é gerada pelos valores e normas da organização, que emerge o sentimento de obrigação em permanecer; e a de continuação, que se dá pela avaliação dos custos e benefícios perdidos com a saída da instituição. Posteriormente, os autores propuseram o mesmo modelo para explicar o comprometimento na carreira (Meyer, Allen, & Smith, 1993).

Apesar de sua importância tanto para as aspirações individuais do trabalhador quanto para o sucesso da organização, o construto comprometimento no trabalho enfrenta alguns problemas empíricos e teóricos. A sua multidimensionalidade denota em construções confusas e que resultam em conceitos menos precisos. Com isso, estudos apontam propriedades psicométricas inadequadas e inconsistências empíricas nas escalas, principalmente em decorrência da dimensão denominada base de continuação, que apresenta controvérsias em sua estrutura fatorial e correlações baixas ou negativas com variáveis desejáveis. Essa tendência em tratar o comprometimento a partir de diversos tipos de vínculo gera uma dilatação do conceito,

imprecisão nos estudos e ameaça à validade dos resultados encontrados (Rodrigues & Bastos, 2010).

A partir desse entendimento, K.Carson, P.Carson e Bedeian (1994) encontraram uma sobreposição entre o alto comprometimento com a carreira e a intenção de deixá-la, e foi então que propuseram que a base de continuação do comprometimento fosse tratada separadamente a partir do conceito denominado entrincheiramento de carreira. O construto é definido como a permanência em uma ocupação de trabalho devido aos investimentos já realizados, a insegurança quanto as novas possibilidades e ao estigma social decorrente de uma transição de carreira. Assim, o comprometimento é entendido a partir da perspectiva afetiva em que o vínculo na carreira se dá por forte identificação e afetos positivos, já no entrincheiramento a permanência ocorre devido aos fatores externos associados.

O entrincheiramento de carreira pode ocorrer conforme três possíveis dimensões: *Career Investments* (Investimentos na Carreira), *Emotional Costs* (Custos Emocionais) e *Limitedness of Career alternatives* (Limitações de Alternativas. Para fundamentar a ideia de investimentos na carreira, o autor baseou-se no conceito de *side-bets*, postulado por Becker (1960), que significa a avaliação que o indivíduo faz quando precisa decidir se continuará ou não em determinado curso de ação. Para isso, leva em consideração os custos e as recompensas, a fim de não perder os investimentos já realizados como, por exemplo, as capacitações, os treinamentos, o tempo e dinheiro, assim como os benefícios adquiridos e as habilidades desenvolvidas (K.Carson, et. al., 1995).

Os investimentos tendem a ser mais altos em carreiras que demandam mais conhecimentos específicos e, portanto, níveis educacionais ou técnicos mais altos. Estes

profissionais investem constantemente na manutenção de uma expertise específica, o que pode reduzir a probabilidade de mudança de carreira (K.Carson, et al., 1995).

Sobre a mudança de carreira, além dos investimentos já realizados, os trabalhadores avaliam ainda quais os Custos Emocionais associados ao processo. Consideram os aspectos sociais e psicológicos decorrentes da ruptura das relações interpessoais, ou seja, a perda do convívio com os colegas de trabalho e rompimento do laço profissional que foi construído ao longo dessa vivência profissional (K.Carson, et al., 1995).

Outro componente do entrincheiramento de carreira é a percepção do indivíduo em relação à Limitação de Alternativas e novas possibilidades de trabalho, percebendo de forma restrita novas oportunidades no mercado de trabalho, levando em consideração, inclusive, o fator idade (K.Carson, et. al., 1995). Nesse sentido, o indivíduo permanece em sua ocupação por medo de não conseguir se recolocar e, pode-se inferir que os fatores econômicos, tipo de ocupação e condições familiares influenciam nessa tomada de decisão, ou seja, quanto mais desfavorável é a condição de vida do trabalhador, maiores as chances de se entrincheirar (Rodrigues, Moscon, Queiroz, & Silva, 2020).

O processo de desenvolvimento do entrincheiramento de carreira é descrito por meio de um modelo explicativo, que demonstra a natureza dinâmica deste construto. A partir da escolha de carreira, são feitos investimentos financeiros e esforços para alcançar o sucesso profissional. Durante esse processo, avalia-se periodicamente a congruência entre suas necessidades, oportunidade de carreira e seus objetivos profissionais. Quando há compatibilidade, os investimentos continuam, do contrário, há duas alternativas: diminuição dos investimentos e mudança de carreira ou o indivíduo pode acreditar ter investido demais para mudar. Os demais passos irão depender se o indivíduo perceber alternativas de carreira. (K.Carson, et. al., 1995).

Os autores ressaltam que estar entrincheirado na carreira não significa necessariamente estar insatisfeito. Embora o indivíduo sinta-se limitado, pode estar reconciliado com tal situação e satisfeito com seu desenvolvimento. Quando há insatisfação, muitas vezes é decorrente da percepção de que os custos emocionais excedem as recompensas no âmbito profissional (K.Carson, P.Carson, Roe, & Phillips, 1996).

Para aprofundar nessa problemática, um estudo que contou com uma amostra de 476 funcionários em que foi relacionado entrincheiramento de carreira e satisfação no trabalho, foram encontrados quatro tipos de perfis, a saber: *contented immobiles* (satisfeito imóvel), *entrapped* (aprisionado), ambos são entrincheirados; *vonluntary careeristis* (carreirista voluntário), *career changers* (troca de carreira), ambos não entrincheirados. O quadro apresentado na Figura 1 especifica cada um dos tipos mencionados (K.Carson, et al., 1996).

		<u>Satisfação na carreira</u>	
		Baixo	Alto
<u>Entrincheiramento de carreira</u>	Alto	<p><i>Entrapped</i></p> <p>Nível elevado de comprometimento organizacional instrumental. Baixa intenção de deixar a carreira. Longo tempo no cargo /carreira.</p>	<p><i>Contented immobiles</i></p> <p>O mais alto nível de comprometimento com a carreira. Alto nível de comprometimento organizacional instrumental. Longo tempo no cargo/carreira. Maior experiência educacional. Baixa intenção de deixar a carreira.</p>
	Baixo	<p><i>Career changers</i></p> <p>O mais alto nível de intenção de deixar a carreira. Baixo nível de comprometimento com a carreira. Menor tempo na carreira. A menor experiência educacional.</p>	<p><i>Vonluntary careeristis</i></p> <p>Alto nível de comprometimento com a carreira. Longo tempo no cargo /carreira. Maior experiência educacional.</p>

Figura 1. Matriz de Entrincheiramento na Carreira e Satisfação na Carreira

Fonte: Adaptado de "A career entrenchment model: theoretical development and empirical outcomes", de K.D. Carson, P.P. Carson, C.W. Roe, e J. Phillips, 1996.

De acordo com os resultados, o entrincheiramento independe do nível de comprometimento com a carreira evidenciando mais uma vez que são tipos de vínculos e conceitos distintos. O sujeito considerado não entrincheirado é aquele que apresenta baixo investimento e pouca ligação emocional e é, por conseguinte, mais suscetíveis à mudança (K. Carson et al., 1996).

Quando o indivíduo se encontra entrincheirado e insatisfeito na carreira pode manifestar sentimentos de angústia e comportamentos como: absenteísmo, erros no trabalho, ineficiência, negligência, lealdade passiva, confrontação verbal ou mesmo podendo chegar ao desligamento da instituição. Alguns podem ainda, apresentar isolamento social decorrente do sentimento de inferioridade, possivelmente resultando em aumento de estresse e até sintomas de depressão e pessimismo (K.Carson, et. al., 1995).

Um estudo de metanálise avaliou a relação entre o comprometimento afetivo (quando o vínculo é emocional), o de continuidade (custos associados ao cogitar deixar o trabalho) e o normativo (percepção de obrigação em permanecer na organização) com a organização e a associação dessas dimensões com as variáveis que os autores classificaram como antecedentes, correlatas e conseqüências do comprometimento. Dentre elas, serão mencionados os resultados das variáveis satisfação no trabalho (correlata) e saúde do trabalhador (consequente) (Meyer, Stanley, Herscovitch, & Topolnytsky, 2002).

Os resultados indicaram que o comprometimento afetivo se correlacionou negativamente com o estresse relatado, por outro lado, o compromisso de continuidade teve relação positiva.

Como esperado, as correlações entre comprometimento afetivo e satisfação geral no trabalho, envolvimento no trabalho e comprometimento ocupacional foram bastante fortes e, consideravelmente mais fortes do que as correlações com continuidade e comprometimento normativo. A correlação mais forte envolvendo comprometimento afetivo foi com a satisfação geral no trabalho (Meyer, Stanley, Herscovitch, & Topolnytsky, 2002).

No Brasil, Magalhaes (2008a) validou a Escala de Entrincheiramento de carreira desenvolvida por K. Carson, P. Carson e Bedeian (1994). Posteriormente, Rodrigues (2009) desenvolveu a Escala de Entrincheiramento Organizacional para o contexto brasileiro, tendo como foco avaliar e classificar o nível de entrincheiramento do sujeito com a organização. Para a presente pesquisa, foi utilizada a versão da Escala de Entrincheiramento Organizacional por apresentar propriedades psicométricas mais satisfatórias.

Um estudo de Baiocchi e Magalhães (2004) correlacionou três diferentes instrumentos: Escala de Comprometimento com a Carreira com a Escala de Entrincheiramento de Carreira com a Escala de Motivação Vital (PIL-Test), a motivação vital sendo entendida como busca de sentido na vida. A dimensão custos emocionais associados a mudança, pertencente ao entrincheiramento, apresentou correlação positiva com a identidade de carreira ( $r= 0,251$ ), podendo inferir que ao identificar-se com a sua carreira o indivíduo tende a entrincheirar-se por medo de sofrer as consequências emocionais decorrentes da mudança. (Baiocchi & Magalhães, 2004)

Scheible e Bastos (2006), a fim de explorar o conceito de entrincheiramento na carreira, comparou a Escala de Comprometimento Instrumental (CCS) de Meyer et al. (1993) com a Escala de Entrincheiramento de carreira (EEC) de K. Carson, P. Carson e Bedeian (1995) em uma amostra de 217 trabalhadores. Os resultados indicaram que tanto o investimento na carreira quanto os custos emocionais apresentaram forte relação com o comprometimento instrumental da

CCS ( $r= 0,678$ ,  $r= 0,395$ , respectivamente). Já a dimensão falta de alternativa (EEC) apresentou correlação fraca com o comprometimento afetivo (CCS) ( $r= 0,106$ ) indicando que a relação apresentada entre entrincheiramento e comprometimento afetivo se dá, em sua maioria, devido aos custos emocionais percebidos. Sobre as demais variáveis, houve relação significativa e negativa entre entrincheiramento e a natureza da posição ocupada ( $r= -,166$ ), podendo inferir que cargos gerenciais percebem mais alternativas de carreira, diminuindo seu nível de entrincheiramento.

Buscando explorar mais o tema, um estudo de Magalhães (2008b) investigou a associação entre o comprometimento com a carreira e organização, o entrincheiramento na carreira e a generatividade, que se refere a preocupação com a continuidade e aperfeiçoamento da vida humana e o desejo de deixar um legado. Os resultados indicaram que a base afetiva mostrou associações significativas com duas dimensões da medida de entrincheiramento: correlação positiva com custos emocionais e negativa com falta de alternativas. Os achados do estudo reforçam a sobreposição entre a dimensão afetiva e normativa. O entrincheiramento na carreira e a base instrumental do vínculo com a organização se mostraram adversos à experiência generativa e inversamente relacionados ao comprometimento com a carreira.

Buscando identificar como os vínculos no trabalho se relacionam com o bem-estar, uma pesquisa com 318 trabalhadores de uma organização do ensino superior encontrou um resultado contrário. Tanto os trabalhadores com alto comprometimento quanto os com entrincheiramento apresentaram relação positiva e significativa com o bem-estar pessoal nas organizações. Quanto aos indicadores da escala (Dessen & Paz, 2010), o entrincheiramento revelou associação significativa positiva mais forte com o salário ( $r=0,478$ ), todavia também se correlacionou

positivamente com o suporte ambiental ( $r=0,302$ ) e com a identificação com a organização ( $r=0,247$ ) (Souza, 2015).

O entrincheiramento de carreira foi relacionado a um construto que tem sido amplamente pesquisado no momento, o de adaptabilidade de carreira. O estudo de Zacher, Ambiel e Noronha (2015), que contou com uma amostra de 404 trabalhadores brasileiros, investigou a relação entre a Escala de Adaptabilidade de Carreira (EAC) (Savikas & Porfeli, 2012), sendo entendida como um recurso psicossocial frente a capacidade de gerenciar as mudanças e desafios profissionais, e a Escala de Entincheiramento de carreira (EEC). Os resultados da Modelagem de Equações Estruturais mostraram que o escore geral da adaptabilidade de carreira apresentou correlação fraca e negativa com o entincheiramento de carreira quando as variáveis idade, sexo, educação e ocupação foram controladas (efeito padronizado = - 0,13). A dimensão da curiosidade, pertencente a EAC, está negativamente relacionada ao entincheiramento ( $r = -0,15$ ), sugerindo que empregados com altos níveis de curiosidade podem estar interessados na busca de novas oportunidades.

Com a finalidade de buscar evidência de validade discriminante entre comprometimento e entincheiramento, Souza, Aguiar e Carneiro (2018) correlacionaram ambos os vínculos com bem-estar subjetivo por meio da Escala de comprometimento organizacional afetivo (Bastos, Brito, Aguiar, & Menezes, 2011), Escala de entincheiramento organizacional (Rodrigues & Bastos, 2015) e da Escala de bem-estar subjetivo (Albuquerque & Tróccoli, 2004). O estudo contou com uma amostra de 310 trabalhadores de diferentes organizações. Os resultados apontaram que o comprometimento organizacional mostrou ser capaz de aumentar experiências positivas (afetos positivos e satisfação com a vida;  $r = 0,48$ ) e diminuir experiências negativas para o trabalhador, enquanto o entincheiramento organizacional foi capaz de aumentar

experiências negativas ( $r = 0,19$ ) e de diminuir parcialmente as positivas ( $r = - 0,12$ ), sem influência sobre a satisfação com a vida.

Quando se define o entrenchamento como a permanência em determinada atividade laboral, um outro conceito que se sobrepõe é o de *turnover intention*. Um estudo testou um modelo explicativo da intenção de rotatividade e um modelo preditivo de comportamento de rotatividade voluntária entre funcionários brasileiros. De acordo com os resultados, os motivos para a intenção e o comportamento da rotatividade são diferentes entre si e as variáveis organizacionais são mais motivadoras para a decisão de deixar o trabalho do que os aspectos individuais. Os sentimentos negativos sobre a organização e percepção de que os amigos apoiam a decisão de deixar o emprego são fatores favoráveis para a intenção de rotatividade (Oliveira, Andrade, Beria &, Gomes 2017)

Nos diversos estudos apresentados, pode-se concluir que a sobreposição entre os construtos comprometimento e entrenchamento de carreira foram confirmadas. O comprometimento afetivo se diferencia dos demais, normativo e, principalmente o de continuação, evidenciando a necessidade de analisá-los separadamente. Em sua maioria, os estudos também mostraram que o comprometimento afetivo é associado a afetos positivos, como identificação profissional e bem-estar pessoal, porém o entrenchamento está ligado, em sua maioria, a percepções negativas, como insatisfação, ansiedade, estresse, preocupação.

### **Transtorno mental comum**

Até o início dos anos 1990, nos países desenvolvidos, os debates no âmbito da saúde estavam limitados a doenças transmissíveis ou infecciosas como a malária, diarreia e tuberculose. Em 1993, o *World Bank* e a Organização Mundial da Saúde (OMS) propuseram ampliar as

análises sobre os problemas de saúde, considerando não somente a mortalidade, mas também a morbidade das doenças. Essa proposta, sugere identificar o perfil de saúde mental populacional porque consideram que possui relação com muitos problemas de saúde (Harpham et al., 2003).

A OMS enfatiza a importância da Saúde mental ao definir saúde como um completo estado de bem-estar físico, mental e social e não meramente a ausência de doença (WHO, 1946). Esse conceito traz um novo paradigma que permeia a multiplicidade de fatores que integram a saúde do ser humano. Seria um equívoco compreender os transtornos mentais sem considerar os aspectos psicológicos e sociais de forma integrada (Camargo & Neves, 2004).

O sofrimento emocional no contexto do trabalho tem sido estudado devido à alta prevalência e aos prejuízos trazidos para o ambiente laboral, como por exemplo baixo desempenho e perdas financeiras. Uma dificuldade encontrada pelos médicos do trabalho, psiquiatras e outros profissionais da área é classificar um transtorno mental específico decorrente da contínua exposição diante às dificuldades no trabalho e o desenvolvimento de sintomas consequentes, mesmo quando apresentam prejuízos ao funcionamento do trabalhador (Camargo & Neves, 2004).

De acordo com dados do Ministério da Previdência Social (2015), a saúde mental está entre as principais causas de afastamento do trabalho no Brasil, sendo a maior prevalência dos transtornos de humor, como os episódios depressivos e ansiosos. Esse indicador, coloca a saúde mental em evidência entre as organizações.

Há diversas subjetividades que são indissociáveis quando se trata de saúde do trabalhador e Saúde Mental, seja do ponto de vista teórico, científico ou prático. O adoecimento a partir do trabalho, assim como a capacidade de superação dos limites da doença, dependem de uma relação

construída socialmente entre o sujeito e o trabalho, de uma maneira particular e individualizada (Landim, Bezerra, Alves, & Max, 2017).

De acordo com Locke (1976), as experiências de trabalho e a maneira como o indivíduo lida com os conflitos e sentimentos negativos, constituem uma possível fonte de influência sobre o estado de saúde. Assim, entende-se que estar insatisfeito no trabalho pode gerar prejuízos tanto para o indivíduo quanto para a organização, trazendo consequência à saúde física, mental e social (Marqueze & Moreno, 2005).

Sobre essa problemática, Goldberg e Huxley (1992) propuseram o termo Transtornos Mentais Comuns (TMC) para designar uma alteração do funcionamento normal do indivíduo. Porém, essa classificação, não se configura na categoria nosológica da 10ª Classificação Internacional de Doenças (CID-10), nem mesmo dos Manuais de Diagnóstico e Estatística das Doenças Mentais (DSM-5) da Associação Psiquiátrica Americana (APA).

Estudos populacionais em países industrializados apontam que a prevalência de TMC oscila entre 7 a 30%. Frequentemente observados nas mais distintas organizações, tais transtornos representam alto custo social e econômico, já que muitas vezes são incapacitantes, constituindo uma causa importante de absenteísmo no trabalho, além de elevarem a demanda nos serviços de saúde (Guirado & Pereira, 2016).

Uma análise identificou os transtornos mentais na lista das doenças mais onerosas nos Estados Unidos, excedendo em muito o custo com doenças cardíacas, derrame, câncer e obesidade. Quando as pessoas sofrem de doenças mentais, outras dimensões da saúde são afetadas da mesma forma, o que aumenta os gastos com cuidados de saúde e diminui a capacidade dos indivíduos de ganhar ou recuperar um emprego significativo ou desempenhar seu

nível ideal durante o trabalho (Goetzel, Hawkins, Ozminkowski, & Wang, 2003; Goetzel et al., 2018).

Um estudo encontrou que insatisfação com o trabalho exerceu efeito direto e positivo sobre os TMC. Os achados reforçam o impacto dos aspectos psicossociais sobre a insatisfação com o trabalho e da insatisfação sobre a saúde mental, sendo as mulheres o grupo em que essas relações foram mais expressivas, evidenciando maior exposição (Sousa, 2017).

### **Core self-evaluation**

A despeito da temática satisfação na carreira, com o objetivo de postular uma relação teórica e empírica sobre quais os fatores disposicionais associados a ela, Judge, Locke, Durham e Kluger (1998a) introduziram o conceito denominado *Core self-evaluation*, que diz respeito à avaliação central que o indivíduo faz acerca de si mesmo, do outro e do seu modo de funcionamento no mundo. Aprofundando em suas formulações teóricas, os autores propuseram que essa autoavaliação consiste em um traço de personalidade geral, amplo, latente, multidimensional e de natureza hierarquicamente superior que abrange e sustenta todas as outras avaliações mais específicas que o indivíduo faz de si mesmo. O *CSE* é composto por quatro componentes: autoestima, autoeficácia generalizada, neuroticismo e *locus* de controle, que serão explicados detalhadamente a seguir (Judge & Bono, 2001a; Judge, Bono, & Thorezen, 2003).

Dentre os componentes mencionados, a autoestima pode ser considerada o indicador mais forte e fundamental por ser um valor geral que o indivíduo atribui a si mesmo. É entendida como a aprovação de si mesmo e o grau em que se sente capaz, significativo, bem-sucedido e digno. Diversos estudos reforçam que há evidências consideráveis de que a autoestima está relacionada à satisfação no trabalho (Judge et al., 1998a; Judge, Erez & Bono, 1998b, 2003).

A autoeficácia, como um dos traços pertencentes ao conceito do *Core self-evaluation*, teve como base teórica os pressupostos de Bandura (1997), que a define como a crença que o indivíduo tem na capacidade de realizar com sucesso determinada atividade. Embora o autor tenha considerado que essa crença seja situacional, podendo apresentar alterações conforme cada situação, Judge et al., (1998a) propuseram que há uma percepção da autoeficácia de forma generalizada referindo-se ao julgamento do quão bem a pessoa acredita ser capaz de realizar tarefas de forma geral, considerando uma variedade de situações.

Essa percepção exerce importante influência sobre a motivação do indivíduo para buscar ou refutar determinadas tarefas. As pessoas tendem a evitar atividades e ambientes que acreditam exceder suas capacidades. Por outro lado, tendem a aderir mais facilmente às atividades e ambientes sociais que julgam condizentes com suas habilidades de adaptação e manejo. Assim, a autoeficácia generalizada indica a percepção do quanto a pessoa acredita em seu potencial para lidar com as exigências da vida exercendo influência sobre suas decisões e comportamentos (Judge et al., 1998a).

Oriundo do modelo dos Cinco Grandes Fatores da Personalidade, o *Big Five*, o neuroticismo é entendido como a baixa estabilidade emocional e tendência a experimentar as situações de forma negativa, podendo manifestar-se de duas maneiras, sendo uma de forma ansiosa (instabilidade emocional e propensão ao estresse) e apresentando insegurança pessoal e/ou depressão. Indivíduos com alta pontuação neste item tendem a manifestar humor negativo, ansiedade, medo, depressão e irritabilidade (Judge & Bono, 2001a).

Introduzido posteriormente, o *locus* de controle é um importante traço do *CSE*, entendido como o grau em que o indivíduo acredita que os eventos ocorridos em sua vida são uma consequência do ambiente ou fruto de suas próprias ações. Indivíduos que possuem um *locus* de

controle externo, geralmente, atribuem a causa dos acontecimentos de sua vida ao destino, azar, sorte ou acreditam que está sob o controle de outros; ao contrário, quando acreditam que os acontecimentos são contingentes ao próprio comportamento, pode ser classificado como interno (Judge & Bono, 2001a). Estudos mostraram que tanto o *locus* de controle quanto a autoeficácia podem influenciar sobre a capacidade de enfrentamento e a perseverança diante de obstáculos (Anderson, 1977; Bandura, 1997).

Pesquisas reforçam que, quando o indivíduo possui um *Core self-evaluation* positivo, tende a buscar e classificar as informações em seu ambiente de trabalho de forma positiva e uma maneira de reforçar seu autoconceito é por meio da percepção do valor de seu trabalho (Judge et al., 1998b). Um estudo de James e Jones (1980) apontou que a autoestima estava positivamente relacionada às percepções das características intrínsecas do trabalho.

Em outro estudo, foi identificado que as percepções das características intrínsecas do trabalho mediam em parte a relação entre disposição afetiva e satisfação no trabalho. Se o fator central de autoavaliação funciona da mesma forma que a disposição afetiva, sua influência sob satisfação no trabalho também deve ser mediada, pelo menos em parte, pelas percepções das características do trabalho (Judge & Locke, 1993).

Indivíduos com um *Core self-evaluation* positivo tendem a apresentar níveis mais altos de satisfação no trabalho. Supostamente, isso ocorre em função de um processo de generalização emocional em que os sentimentos positivos sobre si mesmo transbordam para o âmbito profissional. Para além disso, demonstra maior eficácia na superação de obstáculos e estratégias mais adequadas na resolução de problemas (Judge et al., 1998a)

Sobre a relação entre o *Core self-evaluation* e satisfação no trabalho, as investigações feitas em amostras norte-americanas também têm apontado resultados consistentes no que remete

às associações positivas entre esses construtos. Os resultados reforçam, a associação positiva entre CSE e satisfação com a vida em geral e com o trabalho, bem como com o desempenho na ocupação e com a ambição de carreira (Heller, Judge, & Watson, 2002; Judge & Bono, 2001b; Judge, Bono, Erez, & Locke, 2005).

Um estudo de Gardner e Pierce (2009) comparou duas medidas do *Core self-evaluation* e encontrou uma relação estatisticamente significativa tanto com a satisfação no trabalho quanto com a vida. O achado mais importante deste estudo é que o núcleo da autoavaliação tem efeito consistente sobre a satisfação no trabalho, independentemente dos atributos da ocupação exercida, ou seja, a maneira como a pessoa se vê reflete em como avalia suas experiências de trabalho e até mesmo sua vida. Assim, pessoas que se consideram capazes de lidar com as exigências da vida tendem a enfrentar de forma mais positiva os eventos e situações.

Com o objetivo de explorar a relação entre o *CSE*, o *burnout* (esgotamento emocional no trabalho), os papéis mediadores do comprometimento organizacional e a satisfação no trabalho, um estudo feito em Guangui na China, que contou com um total de 583 enfermeiras, utilizou os seguintes instrumentos: *Core Self-evaluation* (Judge et al., 2003), *Organizational Commitment Scale* (Meyer & Allen, 1991), *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (Weiss & Cropanzano, 1996) e *Maslach Burnout Inventory-General Survey* (Maslach, Jackson, & Leiter, 1996). Os resultados da Modelagem de Equações Estruturais indicaram que o *CSE* pode influenciar significativamente o esgotamento no trabalho e é mediado pelo comprometimento organizacional e pela satisfação no trabalho (Peng, Li, Z. Zhang, Tian, Miao, Xiao, & J. Zhang, 2014).

Mais recentemente, a fim de identificar o processo interno que prediz a adaptabilidade de carreira em trabalhadores recém empregados, com menos de 3 anos, Yoo e Lee (2019) conduziram um estudo que buscou examinar a relação entre insegurança no trabalho

(preocupação quanto a empregabilidade), adaptabilidade da carreira, Core self-evaluation e engajamento no trabalho. Para isso, os instrumentos utilizados foram: Core self-evaluation (CSE) (Judge et al., 2003), Escala de Adaptabilidade de carreira (Savikas & Porfeli, 2012), Escala de insegurança no trabalho (Kim, 2015), Escala de engajamento no trabalho (Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2006). Os resultados indicaram que a insegurança no trabalho moderou a associação indireta entre CSE e engajamento no trabalho via adaptabilidade de carreira. O CSE correlacionou-se fortemente com a adaptabilidade na carreira ( $r = 0,52$ ) e engajamento no trabalho ( $r = 0,38$ ) e moderadamente com a insegurança no emprego ( $r = -0,31$ ).

Diversos estudos buscaram associar satisfação no trabalho com aspectos de saúde física e mental do trabalhador. Um estudo avaliou as pesquisas que vincularam medidas de autorrelato sobre satisfação no trabalho com bem-estar físico e mental por meio de uma revisão sistemática e metanálise de 485 estudos com uma amostra combinada de 267.995 indivíduos. A correlação geral combinada em todas as medidas de saúde foi  $r = 0,31$  ( $0,37$  após o ajuste de Schmidt Hunter). A baixa satisfação no trabalho foi mais fortemente associada a problemas psicológicos; relações mais fortes foram encontradas para *burnout* (corrigido  $r = 0,47$ ), autoestima ( $r = 0,42$ ), depressão ( $r = 0,42$ ) e ansiedade ( $r = 0,42$ ). A correlação com a doença física subjetiva foi mais modesta ( $r = 0,28$ ) (Faragher, Cass, & Cooper, 2005). De acordo com os resultados, é possível inferir que o nível de satisfação no trabalho é um importante elemento que impacta sobre a saúde emocional dos trabalhadores.

Não há um consenso na literatura acerca da definição de satisfação no trabalho, sendo encontrados diversos conceitos e modelos teóricos, porém a concepção mais aceita no meio científico tem sido em conformidade com os pressupostos de Locke (1976). Para o autor, a satisfação no trabalho é compreendida como um estado emocional positivo resultante da

avaliação que o indivíduo faz a respeito da sua vida profissional ou a possibilidade de realização de seus valores por meio dessa atividade. Há uma relação entre os valores que são atribuídos à ocupação laboral e os resultados obtidos, assim a satisfação no trabalho deriva da congruência entre aquilo que é almejado e o que é alcançado. (Marqueze & Moreno, 2005)

Ao explorar como se dá a adaptação à transição de carreira na meia-idade a partir do *locus* de controle, um estudo identificou que o desenvolvimento profissional não pode ser dissociado do humano. Destaca ainda, que o indivíduo quando consciente de seu projeto de vida profissional e pessoal e conhecedor de seus potenciais, tende a fazer as adaptações mediante as transições de carreira que podem ser necessárias no decorrer da vida profissional, concluindo que o *locus* de controle interno facilita a adaptação à transição de carreira na meia-idade (Quishida & Casado, 2009),

Um estudo correlacional associou a adaptabilidade de carreira, promoção no trabalho, satisfação na carreira e a interação desses construtos com a intenção de deixar a carreira. A pesquisa contou com uma amostra de 431 trabalhadores de Macau na China e foi realizada por meio dos seguintes instrumentos: Escala de Adaptabilidade de carreira (Savickas & Porfeli, 2012), *Turnover intention* (Tett & Meyer, 1993), *Career Satisfaction* e *Promotability* (Greenhaus, Parasuraman, & Wormley 1990). Os resultados mostraram que adaptabilidade de carreira apresenta relação positiva e significativa com promoção no trabalho ( $r = 0,36$ ) e satisfação na carreira ( $r = 0,30$ ) e estes aspectos foram negativamente relacionados com intenção de deixá-la. Conclui-se, portanto, que quanto maior a satisfação na carreira, menor a intenção de mudança de (Chan, Mai, Kuok, & Kong, 2015)

Conforme apontado pela literatura, o estado de saúde e bem-estar do indivíduo estão fortemente associados às características da personalidade, de acordo com o *Core self-evaluation*,

e aspectos afetivos correspondentes ao entrenchamento de carreira. Apesar dos avanços em pesquisas, evidencia-se a necessidade de investigações que levem em consideração aspectos subjetivos dos trabalhadores e suas associações com a outras variáveis.

A partir do marco teórico explorado, identificou-se a necessidade de estudos que investiguem as lacunas referentes a estudos com o instrumento CSE no Brasil, tanto no campo da personalidade, quanto no entrenchamento na carreira, buscando caracterizar os fatores preditores da saúde mental do trabalhador.

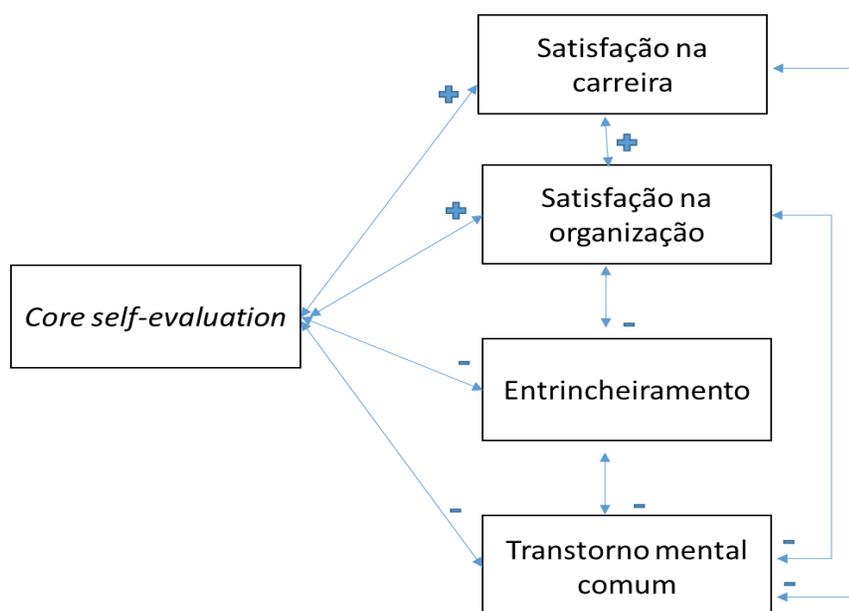
## **Objetivo**

O presente estudo tem como principal objetivo caracterizar o trabalhador examinando as relações entre Entrincheiramento de carreira, Satisfação na carreira e no trabalho, *Core self-evaluation* e Transtorno mental comum. Pretende-se responder se os fatores disposicionais do *Core self-evaluation* são capazes de predizer a satisfação profissional, entrincheiramento de carreira e saúde mental do trabalhador. Como objetivo específico, este estudo visa ainda compreender as características pessoais associadas às variáveis.

## Hipóteses

Com base no referencial teórico e considerando a problemática e o objetivo deste estudo, foi construído um modelo teórico empírico de acordo com as hipóteses levantadas e a relação esperada entre as variáveis investigadas. Este modelo é a base para a apresentação das hipóteses conforme demonstrado de maneira esquemática na Figura 2.

**Figura 2. Modelo teórico**



No modelo apresentado, observa-se que todas as variáveis estão correlacionadas, não havendo suposição de relações causais entre elas. Sobre a associação entre os construtos, espera-se encontrar relação negativa entre *Core self-evaluation* e Entrincheiramento de carreira e Transtorno mental comum (H1), e positiva entre CSE e satisfação na carreira e no trabalho (H2). Na análise do *SEM*, espera-se que o CSE apresente alto poder de predição para o Transtorno mental comum (H3) e Entrincheiramento de carreira (H4).

## Método

### *Participantes*

A amostra contou com 264 respondentes, sendo 50,4% do sexo feminino (133) e 49,6% masculino com faixa etária entre 22 e 76 anos (média=37,6 anos). A maioria dos respondentes é da região Sudeste do país (n=228; 88%), casados ou com relação estável (n=160; 39%) e não possui filhos (n=160; 61%). Quanto ao grau de escolaridade, 61% (n=160) possui Pós-graduação /MBA/ Mestrado/Doutorado completo (n=160), 11% (n=29) estão cursando Pós-graduação e 28% (n=75) tem o Superior Completo.

Em relação às variáveis profissionais, 81% (n=215) dos participantes trabalham em instituições privadas, sendo 56% (n=144) sob o regime da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). Sobre a “profissão”, presente no questionário sociodemográfico, foi categorizado conforme o Código de Brasileiro de Ocupações e identificadas as seguintes áreas de trabalho que serão apresentadas, a seguir, na Tabela 1:

Tabela 1

### *Distribuição das áreas de atuação profissional da amostra*

<b>Área de atuação</b>	<b>%</b>	<b>f</b>	<b>Exemplo de profissões</b>
Ciências e das artes	35,2%	93	Advogado, marketing, jornalista, recursos humanos, psicólogo
Ciências exatas, físicas e da engenharia	16,3%	43	Engenharia, arquitetura, químico, Tecnologia da informação
Ciências biológicas, da saúde e afins	13,2%	35	Enfermeiro, médico
Profissionais de organização e administração de	12,8%		Administrador, contador

empresas e afins		34	
Profissionais do ensino	11,9%	31	Professor, pedagogo
			Bancário, atendimento ao público
Serviços administrativos	4,0%	11	
Membros superiores do poder público, dirigentes de Organizações de interesse público e de empresas, gerentes	1,8%	5	Comerciante, proprietários de empresa
Técnicos de nível médio	2,6%	7	Securitário, técnico de laboratório,
Gerentes de áreas de apoio	0,9%	2	Cargos de gerência
Forças armadas, policiais e bombeiros militares	0,4%	1	Bombeiro, policial
Professores leigos e de nível médio	0,4%	1	Inspetor de aluno
Vendedores e prestadores de serviços do comércio	0,4%	1	Vendedor
Total	100%	264	

A maioria dos participantes (n=78; 30%) possui renda mensal bruta acima de 10 salários mínimos (R\$ 9.980,01) e uma única fonte de renda para si, mas 32% (n=84) divide igualmente a responsabilidade com outra (s) pessoa (s). Quanto ao tempo na função, 42% (n=110) está há mais de 5 anos na mesma organização, mas 36% (n=94) permanece exercendo o mesmo cargo. A maioria (n=165; 63%) não mudou de emprego nenhuma vez nos últimos 2 anos.

### ***Instrumentos***

1) Questionário demográfico (Apêndice A). Foi criado especificamente para este estudo, visando a caracterização da amostra. Contém itens como: sexo, idade, estado em que

vive, escolaridade, estado civil, se tem filhos, profissão, tipo de contrato de trabalho, tipo de instituição em que trabalha, tempo de serviço na função e na empresa.

2) Escala de Entrincheiramento Organizacional (Rodrigues, 2009) (Anexo I): identifica o grau de entrincheiramento no trabalho. Possui um total de 22 itens, sendo as opções de resposta dispostas em escala do tipo Likert de seis pontos, sendo 1- Discordo totalmente a 6 - Concordo totalmente. É composto por três dimensões que explicam a tendência de o indivíduo permanecer entrincheirado devido a possíveis perdas associadas à mudança de carreira ou desligamento da organização, a saber: a) ajustamentos à posição social (APS), que incluem investimentos e adaptações do indivíduo para o alcance de certa posição na organização; b) arranjos burocráticos impessoais (ABI), que diz respeito a estabilidade financeira e benefícios que seriam perdidos se o indivíduo saísse da organização, como férias pagas, participação nos lucros, assistência médica, ente outros; e c) Limitação de Alternativas (LA) em relação ao mercado de trabalho, seja por visualizar déficits em seu perfil profissional, por considerar que a idade desfavorece a reinserção ou outros fatores que possam reduzir a empregabilidade percebida. Como exemplos de itens: “Se eu fosse trabalhar em outra empresa, eu estaria jogando fora todo o esforço que fiz para aprender as tarefas do meu cargo atual”, “Se deixasse essa organização, sentiria como se estivesse desperdiçado anos de dedicação”, “Sair dessa organização significaria, para mim, perder parte importante da minha rede de relacionamento”.

A validação do instrumento contou com uma amostra de 721 trabalhadores e cada dimensão apresentou os seguintes fatores: Ajustamento à posição social (8 itens,  $\alpha = 0,80$ ); Arranjos burocráticos informais (7 itens,  $\alpha = 0,77$ ); e Limitação de Alternativas (7 itens,  $\alpha = 0,79$ ). A média aritmética das correlações item-total foi de 0,47, com desvio padrão de 0,05, e o alfa de Cronbach de todo o conjunto foi de 0,90 (Rodrigues & Bastos, 2012).

3) Escala geral de satisfação no trabalho (Brayfield & Rothe, 1951) (Anexo II). Foi utilizada neste estudo a versão simplificada da escala original chamada *Overall Job Satisfaction*. O instrumento, mede de forma geral, o quanto o indivíduo sente-se satisfeito no trabalho. É unifatorial, com opções de respostas em uma escala composta por 5 itens em uma escala Likert de cinco pontos variando de 1- discordo fortemente a 5 – concordo fortemente, tendo os seguintes exemplos de itens: “Eu encontro prazer de verdade no meu trabalho”; “Eu considero meu trabalho muito desagradável”. Segundo estudos apresenta consistências interna de 0,80 (Judge, Bono, & Locke, 2000)

O estudo de Moreira (2017) menciona que a tradução e adaptação do instrumento foi realizada por Pinto (2014) e exibe um alpha de Cronbach de 0,894. Contudo, o estudo consta como não publicado.

4) Satisfação com a carreira (Guan et al., 2013) (Anexo III): Tem a finalidade de medir a satisfação na carreira de forma geral, sendo composto por 2 itens com respostas em escala Likert de cinco pontos variando de 1- discordo fortemente a 5 – concordo fortemente, contendo os seguintes itens: 1.” Eu estou satisfeito com o sucesso alcançado em minha carreira”. 2. “Eu estou satisfeito com o progresso que tenho feito para atingir os meus objetivos de carreira”. Um estudo encontrou Coeficiente Alfa de 0,90 considerando a amostra de forma geral para grupos diversos de profissões.

5) *Core self-evaluation* (Judge, Erez, Bono, & Thorezen, 2003) (Anexo IV): Tem por objetivo identificar como o indivíduo avalia a si mesmo com base nos quatro traços fundamentais que definem o *Core self-evaluation*, a saber: autoestima, autoeficácia generalizada, *lócus* de controle e neuroticismo, tendo, respectivamente, os seguintes itens como exemplos: “Tenho confiança de que obterei o sucesso que mereço na vida”; “Eu sou capaz de lidar com a maioria

dos meus problemas”; “Eu posso determinar o que vai acontecer na minha vida”; “Há momentos em que as coisas parecem bastante sombrias e sem esperança para mim”

É um instrumento unifatorial composto por 12 itens em uma escala *Likert* variando entre “discordo fortemente” a “concordo fortemente” conforme a avaliação que o indivíduo faz de si mesmo. Nos estudos de validação, Judge et. al (2003) referem bons índices de consistência interna (média de  $\alpha = 0,84$ , em quatro diferentes amostras norte-americanas).

No Brasil, a adaptação do instrumento foi realizada por Ferreira, Thadeu, Masagão, Gottardo, Gabardo, Sousa e Mana (2013) contando com uma amostra de 393 trabalhadores que responderam o *Core self-evaluation*, uma Escala de Exaustão Emocional e a uma Escala de Satisfação no Trabalho. Quanto às suas propriedades psicométricas, o resultado da análise fatorial mostrou que o *Core self-evaluation* apresentou estrutura unifatorial e indicou evidências de validade baseada na estrutura interna, com um Coeficiente Alfa de 0,78. Na versão brasileira a escala permaneceu com 12 itens e unifatorial, assim como a versão original, porém sugere a inversão dos itens negativos.

6) *Self-report questionnaire (SRQ- 20)* (Harding et al., 1980) (Anexo V): O desenvolvimento do questionário foi fruto de uma iniciativa da OMS na construção de um instrumento capaz de identificar perturbações psiquiátricas a nível primário. Seu objetivo não é estabelecer categorias diagnósticas como na Classificação Internacional de Doenças – 10 (CID-10) e no *Diagnostic and Statistical Manual – 5* (DSM-V) e sim, rastrear casos sugestivos de transtornos mentais comuns rastreando sintomas relativos a insônia, fadiga, irritabilidade, esquecimento, dificuldade de concentração e queixas somáticas.

O instrumento possui formato dicotômico (sim/não) para cada uma das questões, composto por 24 itens, sendo que 20 são projetados para identificar sintomas não psicóticos e 4

para detectar sintomas psicóticos. Como exemplos de itens: “O seu trabalho traz sofrimento?”; “Sente-se incapaz de desempenhar papel útil?”; “Tem perdido o interesse pelas coisas?”.

No Brasil, a validação foi feita por Mari e Williams (1986) com 875 pacientes de três clínicas de cuidados primários em São Paulo, sendo que 260 participantes foram submetidos à entrevista psiquiátrica padronizada proposta por Goldberg e Blackwell (1970). Um estudo de validação da consistência interna que contou com uma amostra de 9.959 trabalhadores apontou que o coeficiente de  $\alpha$  de Cronbach calculado para matriz de correlações tetracóricas produziu valores superiores para todas as dimensões. A consistência interna dos itens, avaliada pelo  $\alpha$  de Cronbach estratificado, foi elevada ( $> 0,80$ ) na maioria dos estudos. Para o presente estudo, foi utilizada a versão de 20 itens, que identificam apenas sintomas não psicóticos (Santos, Carvalho, & Araújo, 2016).

### ***Procedimentos***

Primeiramente, o projeto foi submetido à avaliação pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade São Francisco. Após aprovação (CAAE: 21633119.3.0000,5514), foi criado o protocolo para coleta de dados na plataforma *online* Google Forms com os devidos instrumentos contemplados nessa pesquisa e o *link* divulgado nas redes sociais Facebook, LinkedIn, Whatsapp, por e-mail e por meio das redes de contato.

O respondente, para participar da pesquisa, dava o aceitar o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). Para obtenção dos dados, os instrumentos foram aplicados na seguinte ordem: questionário sociodemográfico, Escala de Entrincheiramento Organizacional, *Core self-evaluation*, Satisfação no trabalho, Satisfação na carreira e o *Self-reporting questionnaire* (SRQ-20), totalizando 61 itens.

O tempo médio de resposta do questionário foi de 15 minutos. O link com o questionário ficou disponível de 11.06.2019 a 01.04.2020. Finalizada a coleta, os dados foram extraídos para o *Microsoft Excel* e foi feita a codificação dos dados.

### **Análise de dados**

Para atingir os objetivos deste estudo foram realizadas as análises descritivas das variáveis utilizadas e suas respectivas correlações. Assim, por meio do pacote estatístico *Statistical Package for the Social Sciences 25 (SPSS)*, foi feita a Matriz de correlação dos instrumentos utilizando coeficiente de Pearson e Teste-t. A interpretação da magnitude das correlações foi baseada nas indicações de Cohen (1992), a qual consideram que valores na casa de 0 são nulos; entre 0,10 e 0,29 são fracos; entre 0,30 e 0,49 são moderados; e valores acima de 0,50 representam correlações fortes.

Foram feitas análises descritivas como frequências, médias e desvios-padrão para calcular as médias de respostas da amostra geral em relação às variáveis demográficas e ocupacionais, bem como dos níveis de satisfação no trabalho e com a carreira, entrincheiramento na carreira *Core self-evaluation* e TMC, tanto nos seus escores globais quanto nas suas múltiplas dimensões.

Por fim, foi empregada *Structural Equation Modeling (SEM)* por meio da técnica de *Path Analysis*, com o método *maximum likelihood* robusto (MLR). O ajuste do modelo foi verificado com o teste qui-quadrado, índices de ajuste *Confirmatory Fit Index (CFI)*; *Tucker-Lewis Index (TLI)* e *Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)*. Para análise dos dados foi utilizado o software MPLUS.7 (Muthén & Muthén, 2011). Conforme recomendação de Hu e Bentler (2009) é esperado encontrar os seguintes índices de ajuste: CFI e TLI >0,95 e o RMSEA <0,05.

## Resultados

Inicialmente foi feita análise descritiva dos dados e correlação de Person para investigar as relações entre as variáveis dos construtos contemplados neste estudo. Os resultados dessa correlação estão dispostos na Tabela 2, assim a respectiva médias e o desvio padrão de cada variável.

Tabela 2  
*Matriz de correlações entre os instrumentos*

Variáveis	Média	1	2	3	4	5	6	7
	(DP)							
1. CSE	3,53 (0,62)	-						
2. SRQ-20	5,53 (4,49)	-0,60**	-					
3. APS	2,32 (1,00)	-0,09	0,08	-				
4. LA	2,32 (1,19)	-0,42**	0,26**	0,33**	-			
5. ABI	3,05 (1,37)	-0,22**	0,12*	0,37**	0,37**	-		
6. Sat_trab	2,92 (0,54)	0,25**	-0,25**	0,21**	-0,07	0,08	-	
7. Sat_car	3,49 (1,08)	0,52**	-0,31**	0,09	-0,30**	0,00	0,32**	-

Nota: \*\*;  $p < 0,01$ ; *Core self-evaluation* (CSE), *Self-reporting questionnaire* (SRQ-20), Ajustamento a posição social (APS), Limitação de alternativa (LA), Arranjos Burocráticos impessoais (ABI)

Corroborando a hipótese 1 e 2 deste trabalho, do resultado acima, destaca-se a relação negativa e forte entre CSE e Transtorno mental comum ( $r = -0,60$ ), seguida da relação positiva entre CSE e satisfação na carreira ( $r = 0,52$ ). Com o entrincheiramento, a relação do CSE foi negativa e fraca em todos os fatores, porém Limitação de Alternativas apresentou maior índice. Com o SRQ-20, houve relação positiva e fraca com entrincheiramento de carreira e negativa e fraca com satisfação profissional, especialmente com satisfação na carreira. No SRQ-20, a média

de pontuação foi de 5,53, sendo que a nota de corte considerada neste trabalho para presença de TMC este foi de 7 pontos com base no estudo de Santos, Araújo, Pinho e Silva (2010), que é o mesmo adotado no Programa de Saúde Ocupacional (PSOBM) da Corporação. (CBMMG, 2015). Este resultado indica que a maioria dos participantes desta amostra encontram-se abaixo da nota de corte e, portanto, não apresenta quadro clínico psicológico indicativo de algum Transtorno mental comum.

Embora fraca, foi encontrada relação positiva entre satisfação profissional (no trabalho e na carreira) e todos fatores do entrincheiramento, exceto com LA que a relação foi negativa e fraca, sendo muito mais significativa quando comparada à satisfação na carreira. Esse dado sugere que a Limitação de Alternativas profissionais pode ser um facilitador da insatisfação profissional.

A seguir, a Tabela 3 apresenta o teste *t* comparando os gêneros feminino e masculino em relação às variáveis utilizadas nesse estudo por meio da média e desvio padrão e o *d* de Cohen para avaliar o tamanho do efeito.

Tabela 3  
*Comparação entre sexo masculino e feminino*

	Sexo	<i>t</i>	P	M (DP)	d de Cohen
APS	F	-0,07	0,94	2,32 (,98)	0,0
	M			2,32 (1,03)	
LA	F	2,33	0,02	2,49 (1,24)	0,28
	M			2,15 (1,12)	
ABI	F	1,09	0,27	3,15 (1,41)	0,13
	M			2,96 (1,33)	
Sat_trab	F	-0,57	0,56	2,90 (0,48)	0,07
	M			2,94 (,61)	
Sat_car	F	-1,13	0,25	3,41 (1,08)	0,09
	M			3,56 (1,08)	
CSE	F	-3,90	0,00	3,39 (,64)	0,47
	M			3,68 (,57)	
SRQ-20	F	3,94	0,00	6,59 (4,68)	0,48

M

4,46 (4,03)

Nota. F=feminino e M= masculino. *Core self-evaluation* (CSE), *Self-reporting questionnaire* (SRQ-20), Ajustamento a posição social (APS), Limitação de alternativa (LA), Arranjos Burocráticos impessoais (ABI)

Nota-se que, dos resultados significativos, no construto entrincheiramento de carreira, o fator LA apresentou maior média no gênero feminino ( $p=0,02$ ), porém quando se refere ao Core self-evaluation, o gênero masculino apresentou maior média (3,68). Sobre o Transtorno mental comum identificado pelo SRQ-20, o resultado também foi significativo ( $p=0,00$ ), sendo que as mulheres apresentam maior média.

Abaixo, a Tabela 4 representa os resultados do teste  $t$  com a comparação entre o estado civil e cada variável analisada, considerando o grupo de casados ou com união estável ( $n=141$ ) e o dos solteiros ( $n=102$ ).

Tabela 4  
*Comparação por estado civil*

	Estado civil	$t$	$p$	M/DP	d de Cohen
APS	Casado	-0,31	0,75	2,32 (0,99)	0,04
	Solteiro			2,37 (1,05)	
LA	Casado	-1,97	<b>0,05</b>	2,19 (1,10)	0,26
	Solteiro			2,50 (1,27)	
ABI	Casado	-1,92	0,21	3,17 (1,35)	0,16
	Solteiro			2,95 (1,38)	
Sat_trab	Casado	1,25	0,44	2,95 (0,50)	0,04
	Solteiro			2,90 (0,59)	
Sat_car	Casado	0,76	0,16	3,56 (1,01)	0,17
	Solteiro			3,37 (1,14)	
CSE	Casado	1,40	0,29	3,57 (0,60)	0,14
	Solteiro			3,48 (0,67)	
SRQ-20	Casado	1,04	0,83	5,50 (4,27)	0,02
	Solteiro			5,62 (4,66)	

Nota. *Core self-evaluation* (CSE), *Self-reporting questionnaire* (SRQ-20), Ajustamento a posição social (APS), Limitação de alternativa (LA), Arranjos Burocráticos impessoais (ABI)

Sobre a comparação entre estado civil e as variáveis, somente o fator Limitação de Alternativas apresentou resultado significativo ( $p=0,05$ ), sendo que o grupo dos solteiros obteve maior média nesse fator. Dentre as médias, observou-se que o grupo dos casados ou com união estável apresenta maior média em satisfação no trabalho e entrenchamento de carreira devido aos Arranjos burocráticos pessoais. Porém, o grupo dos solteiros apresentou maior média de satisfação na carreira, maior índice de entrenchamento devido a Ajustamento da posição social e Limitação de Alternativas e sintomas indicativos de Transtorno mental comum.

Sobre a comparação das variáveis de caracterização com os construtos, vale mencionar que foi feita Anova em relação à escolaridade e não houve diferenças significativas. Em continuidade aos resultados, a Tabela 5 mostra a comparação entre o grupo que tem filho (s) ( $n=104$ ) e o que não tem filho ( $n=159$ ).

Tabela 5  
*Comparação do grupo que tem filho (s) com o que não tem filho*

	Tem filhos	<i>t</i>	<i>p</i>	M/DP	d de Cohen
APS	1	0,45	0,66	2,35 (1,08)	0,04
	2			2,30 (0,96)	
LA	1	-0,81	0,41	2,25 (1,20)	-0,10
	2			2,37 (1,19)	
ABI	1	0,66	0,50	3,12 (1,36)	0,08
	2			3,01 (1,38)	
Sat_trab	1	0,63	0,52	2,95 (0,57)	0,09
	2			2,90 (0,53)	
Sat_car	1	2,80	0,00	3,72 (1,01)	0,35
	2			3,34 (1,10)	
CSE	1	2,07	0,03	3,63 (0,59)	0,25
	2			3,47 (0,64)	
SRQ-20	1	-1,24	0,21	5,10 (4,50)	0,15
	2			5,81 (4,47)	

*Nota.* 1= sim e 2= não. *Core self-evaluation* (CSE), *Self-reporting questionnaire* (SRQ-20), Ajustamento a posição social (APS), Limitação de alternativa (LA), Arranjos Burocráticos impessoais (ABI)

Conforme os dados acima, observa-se que Satisfação na carreira e Core self-evaluation apresentaram resultado significativo ( $p=0,00$ ;  $p=0,03$ ), sendo que o grupo dos que possuem filhos apresentou maior média. Vale destacar que, para satisfação no trabalho o resultado não foi significativo.

A Tabela 6 mostra a análise de variância com método ANOVA entre as subdivisões dos grupos por renda mensal bruta em relação ao SRQ-20. Pode-se observar o teste post hoc de Tukey para essa variável. Em relação à renda, houve apenas diferença significativa com o SRQ-20 ( $F= 2,93$ ;  $p= 0,02$ ), isto é, o grupo com menor renda tende a manifestar mais sintomas de Transtorno mental comum e o grupo com maior renda, menos sintomas.

A Tabela 6  
*Comparação do SRQ-20 com a renda mensal bruta*

Renda/ salário mínimo	N	1	2
acima de 10 (R\$ 9.980,01)	77	4,40	
entre 7 e 10 (R\$ 6.986,01 - R\$ 9.980,00)	52	5,19	5,19
entre 3 e 5 (R\$ 2.994,01 - R\$ 4.990,00)	51	6,00	6,00
entre 5 e 7 (R\$ 4.990,01 - R\$ 6.986,00)	43	6,51	6,51
até 3 (R\$ 998,01 - R\$ 2.994,00)	35		7,00

A seguir, a Tabela 7 apresenta a média entre os grupos que pontuaram abaixo do corte no SRQ-20 (entre 0 e 6), denominado de Grupo abaixo da nota de corte (n=167), e os que pontuaram acima da nota de corte (7 pontos), chamado de Grupo acima da nota de corte (n=96) e suas respectivas comparações com os demais instrumentos aplicados.

Tabela 7

*Comparação entre o Grupo acima e abaixo da nota de corte no SRQ-20*

Variáveis	T	Sig. (2-tailed)	M (DP)		D
			Grupo abaixo da nota de corte	Grupo acima da nota de corte	
APS	-1,04	0,29	2,27 (1,02)	2,41 (0,98)	-0,13
LA	-4,48 **	0,00	2,07 (1,02)	2,77 (1,33)	-0,59
ABI	-3,11 **	0,00	2,86 (1,30)	3,40 (1,42)	-0,39
Sat_trab	3,34 **	0,00	3,00 (0,54)	2,77 (0,52)	0,16
Sat_car	3,77 **	0,00	3,68 (0,96)	3,15 (1,18)	0,49
CSE	9,36 **	0,00	3,77 (0,50)	3,12 (,60)	1,17

Nota. \*\*:  $p < 0,01$ . Core self-evaluation (CSE), Self-reporting questionnaire (SRQ-20), Ajustamento a posição social (APS), Limitação de alternativa (LA), Arranjos Burocráticos impessoais (ABI)

Os resultados da Tabela 7 indicaram que, exceto no fator APS da Escala de entrincheiramento organizacional, todas as outras variáveis apresentaram resultado significativo quando comparado Grupo acima da nota de corte e abaixo. O escore médio do Grupo acima da nota de corte foi menor quando relacionado ao aumento do nível de Satisfação no trabalho e na carreira e quando associado ao CSE. Esses dados mostram que quanto maior a satisfação no

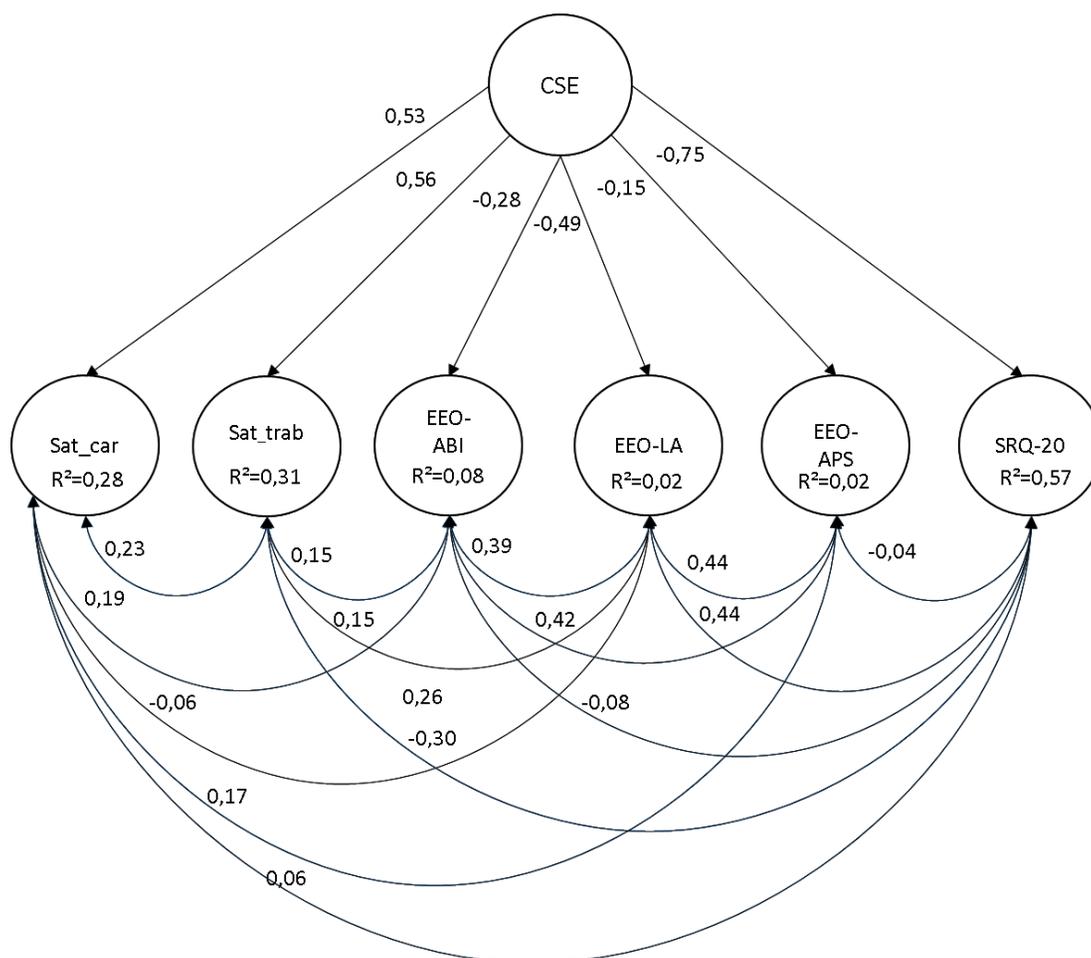
trabalho e na carreira, menor manifestação de sintomas de Transtorno mental comum. Quanto mais positiva a avaliação no CSE, menores são os sintomas de Transtorno mental comum.

Por outro lado, o Grupo acima da nota de corte apresentou maior média em todos os fatores do entrincheiramento. Pode-se inferir que existe uma relação entre o alto nível de entrincheiramento profissional e a presença de sintomas sugestivos de transtorno psicológico, principalmente no fator arranjos burocráticos impessoais (ABI), que diz respeito a estabilidade financeira e benefícios que seriam perdidos com a saída da organização. Sobre o tamanho do efeito das correlações, no CSE e no fator Limitação de Alternativas a magnitude foi significativa, sendo negativa no LA e positiva no CSE.

A fim de se atingir os objetivos deste estudo, foi testado o modelo preditivo do CSE sobre o Entincheiramento de carreira, satisfação no trabalho e na carreira e Transtorno mental comum. O ajuste do modelo foi considerado aceitável (CFI = 0,93; TLI = 0,92; RMSEA = 0,045,  $\chi^2/gf= 8281,346$ . O grau de liberdade é igual 1770 e  $p = 0.0000$ ). Sobre as cargas fatoriais, todos os itens foram acima de 0,40. A seguir, na Figura X, é possível verificar os valores preditivos do CSE em relação as variáveis dependentes.

Figura 3.

*SEM tendo como variável preditiva o CSE*



Conforme os valores obtidos na *SEM*, o CSE foi capaz de prever significativamente o SRQ-20 e a variável preditora explicou 57% desta variável. Em relação a satisfação no trabalho e na carreira, o CSE explicou 31% e 21% destas variáveis, respectivamente. Com os fatores do entrenchamento de carreira, não houve significância quanto a capacidade de predição.

Entre as variáveis dependentes, o fator Limitação de Alternativas e a Satisfação no trabalho apresentou bom indicativo de predição de Transtorno mental comum. Isso sugere que quando o trabalhador percebe falta de alternativas de carreira, tende a apresentar mais sintomas de transtorno mental comum, por outro lado, quando se encontra com alto nível de satisfação no

trabalho tende a manifestar menos sintomas. Embora os valores não tenham sido significativos, os demais fatores do entrincheiramento de carreira explicaram negativamente os transtornos mentais comuns, ou seja, os trabalhadores que percebem boas relações interpessoais no trabalho e julgam ter bons benefícios financeiros, tendem a apresentar melhor saúde mental.

## Discussão

O objetivo do presente trabalho foi avaliar a capacidade preditiva do CSE para o entrincheiramento de carreira, satisfação no trabalho e na carreira e transtorno mental comum, bem como investigar a relação entre os construtos apontados. Como objetivo específico, verificou-se a comparação das variáveis com as características amostrais como a diferença entre gênero, estado civil, ter ou não filho (s), renda mensal e escolaridade.

Em relação às hipóteses, a maioria das correlações foram comprovadas por meio dos resultados. Isto é, (H1) foi encontrada relação negativa entre *Core self-evaluation* e entrincheiramento de carreira e Transtorno mental comum (H2) e positiva entre CSE e satisfação na carreira e no trabalho. (H3) Na análise da *SEM*, comprovou-se o alto poder preditivo do CSE para o Transtorno mental comum. Somente a hipótese 4 não foi corroborada, pois não foi encontrado alto poder preditivo do CSE para entrincheiramento de carreira.

Frente a alta correlação entre SRQ-20 e CSE, observa-se que os trabalhadores que apresentam baixo nível de autoeficácia e autoestima e alto índice de neuroticismo e lócus de controle (componentes do CSE), tendem a manifestar sintomas sugestivos de algum Transtorno mental comum, como ansiedade ou depressão. Este dado está de acordo com outros achados em que o CSE está associado a manifestações de sintomas psíquicos, o que pode influenciar significativamente o esgotamento no trabalho, sendo mediada para o comprometimento organizacional e satisfação no trabalho (Peng, et al., 2014).

Embora alguns estudos sobre entrincheiramento apontem que o indivíduo pode ou não estar insatisfeito profissionalmente, na população deste estudo, estar entrincheirado por motivos de relações interpessoais e bons benefícios oferecidos pela organização, tende a indicar maior satisfação no trabalho. No entanto, estar entrincheirado devido a percepção de Limitações de

alternativas profissionais, associou-se com aspectos negativos como a insatisfação profissional, principalmente na carreira. (K. Carson et al., 1996).

Ainda sobre o fator Limitação de Alternativas nota-se que o grupo dos solteiros e as mulheres parecem a estar mais entrincheiradas na carreira por este motivo. Esse dado diverge de outros achados que homens tenderiam a ficar entrincheirados mais em função da Limitação de Alternativas, já as mulheres apresentam maior entrincheiramento em função dos investimentos feitos e que seriam perdidos caso saíssem da empresa (ajustamento ao papel social) (Meireles, 2015). É possível inferir que a percepção de alternativas de carreira é um elemento mutável e que sofre influência de outros fatores, como a situação economia e política do país.

Sendo o CSE, avaliação central que o indivíduo faz acerca de si mesmo, do outro e do seu modo de funcionamento no mundo, os autores postulam que essa avaliação interna é transferida para o profissional e demais áreas da vida, sugerindo assim, que quando o CSE é positivo o indivíduo tende a classificar as informações em seu ambiente de trabalho de forma positiva também (Judge et. al., 1998a). Neste estudo, o CSE apresentou bom poder de predição da satisfação profissional e a relação positiva entre os construtos. Na amostra deste estudo, os homens apresentaram maior média no CSE.

Observou-se ainda, que o CSE apresentou alta predição para a saúde mental. Um dos seus componentes do constructo CSE é o neuroticismo, que diz respeito a baixa estabilidade emocional e tendência a avaliar de forma negativa as experiências, podendo manifestar-se de forma ansiosa com propensão ao estresse ou de maneira mais depressiva e insegura (Judge & Bono, 2001a).

Por outro lado, o CSE apresentou relação negativa com todos os fatores do entrincheiramento de carreira, sendo o Limitação de Alternativas o fator de maior impacto. O

aspecto econômico e a condição de vida do trabalhador também influenciam consideravelmente as decisões de carreira, especialmente na tendência ao entrincheiramento quando o ensejo é desfavorável (Moraes, 2020).

Sobre a saúde mental do trabalhador, os resultados mostraram que o Grupo acima da nota de corte apresentou maior média em todos os fatores do entrincheiramento, sugerindo conforme já apontado pela literatura que, estar entrincheirado e insatisfeito profissionalmente pode estar ligado ao aumento de estresse, pessimismo e até mesmo diagnóstico de depressão (K.Carson, et. al., 1995). Quanto maior a satisfação no trabalho e na carreira, menor manifestação de sintomas de Transtorno mental comum. Esses dados reforçam estudos anteriores que mostraram que a baixa satisfação no trabalho estava fortemente associada a problemas psicológico como *burnout*, ansiedade, depressão, ansiedade (Faragher, et al., 2017).

Outra variável que apresentou diferença significativa com Saúde mental foi a renda mensal dos trabalhadores, isto é, o grupo com menor renda tende a manifestar mais sintomas de Transtorno mental comum. Este aspecto somado a situação econômica do país parece tornar-se um fator do aumento da ansiedade e depressão.

Assim como em outros achados em que o entrincheiramento associou-se negativamente com o bem-estar (Andrade, 2008; Souza, Aguiar, & Carneiro, 2018) e saúde mental (K.Carson, et. al., 1995), na presente pesquisa identificou-se que o Grupo acima da nota de corte apresentou maior média em todos os fatores do entrincheiramento, principalmente no Arranjo burocrático impessoal (ABI), que se refere aos benefícios e estabilidade financeira. Neste caso, o vínculo com o trabalho não é afetivo.

O fator Limitação de Alternativas e a baixa satisfação no trabalho apresentou bom indicativo de predição de Transtorno mental comum. Nesse tipo de vínculo profissional, não há

uma conexão afetiva com o trabalho, mas sim por fatores externo em que o indivíduo permanece na função laboral por não perceber outras alternativas de trabalho (K.Carson, et. al., 1995). Conforme já apontado na literatura, quando o vínculo de trabalho não é afetivo, há associação positiva com sintomas de saúde (Meyer, et. al., 2002).

Conforme esperado, observou-se que a insatisfação profissional tem relação com sintomas de Transtorno mental comum, sendo que, na amostra deste estudo, o grupo do sexo feminino teve maior média no indicativo de sintomas emocionais e insatisfação profissional. Tais dados reforçam o impacto dos aspectos psicossociais sobre a insatisfação com o trabalho e saúde mental (Sousa, 2017).

Por fim, assim como já apontado na literatura, este estudo também encontrou um resultado significativo entre o CSE e satisfação no trabalho, sendo que o grupo dos que possuem filhos apresentou maior média (Judge et al., 1998a; Judge, Erez & Bono, 1998b, 2003). Este dado reforça a ideia de um fator deposicional capaz de explicar o afetivo.

## **Considerações finais**

A partir da compreensão dos resultados deste estudo é possível considerar que existe um elemento central da personalidade relacionado à Saúde mental e identificar as características populacionais associadas às decisões de carreira e afetos para com o trabalho. Nesse contexto, é oportuno destacar que a saúde mental está fortemente associada aos aspectos centrais da personalidade, determinados neste estudo pela autoestima, autoeficácia, neuroticismo e locus de controle.

Os achados deste estudo permitem compreender que existem fatores intrínsecos associados aos sentimentos sobre o trabalho e à saúde mental. É preciso ter medidas que desenvolvam a autoestima e autoeficácia dos trabalhadores. A organização e os líderes têm um papel essencial nessa construção de recursos emocionais capazes de fortalecer o indivíduo para lidar com as adversidades e desafios naturais da vida profissional.

O trabalho faz parte da identidade do sujeito e as experiências adversas, assim como outros fatores, podem contribuir para baixa autoestima e autoeficácia, o que podem estar associadas ao adoecimento psíquico, conforme apontado pelos resultados. Portanto, sentir confiança e si mesmo e que é capaz de realizar tarefas, é fundamental para a estabilidade emocional e enfrentamento dos desafios do trabalho, pois são exigidos aprendizados e habilidades que muitas vezes ainda precisam ser desenvolvidas.

A pesquisa sobre entrincheiramento de carreira, CSE e Saúde mental do trabalhador permitiu o estabelecimento de conexões entre os construtos e entendimento do perfil característico do Grupo acima e abaixo da nota de corte, bem como a intenção de movimentações ou não de carreira. Lembrando que, quando se trata de carreira, deve-se considerar que é algo

dinâmico e mutável e em concomitância com a variáveis socioeconômicas do país (Baruch, 2004; Savickas, 2012).

Vale ressaltar que a maior parte da coleta de dados deste estudo foi feita antes do início da pandemia Covid-19, faz sentido pensar que o entrincheiramento de carreira tenha relação com a situação econômica do país. O mundo vive um período de conflitos ideológicos e políticos e observou-se que dentre os fatores do entrincheiramento de carreira, a percepção de falta de alternativas foi o que se associou à sentimentos negativos e maior propensão a sintomas de ansiedade e depressão. Talvez a insegurança ou impotência em relação ao futuro profissional e possibilidade de escolhas e direção da carreira tenha relação com o resultado.

Por isso, um planejamento de carreira baseado na perspectiva de vida do sujeito, assim como proposto por Savickas (2005), é fundamental para o protagonismo da própria vida profissional. O autoconhecimento é o que provê o entendimento dos anseios profissionais e com isso, as ações são tomadas para o alcance desse objetivo de forma mais assertiva.

Os resultados deste estudo podem ainda, trazer contribuições para a melhor compreensão do modo de funcionamento psíquico e comportamental do trabalhador brasileiro. Esse estudo pode servir de base para que os gestores e as organizações apoiem no desenvolvimento de recursos emocionais de seus trabalhadores, visto que o capital humano, bem como a satisfação no trabalho e o comprometimento organizacional tem sido valorizado pelos empregadores (Pinto, 2011).

Por fim, vale mencionar algumas limitações deste estudo como a escassez de publicações no Brasil sobre o CSE e de estudos recentes sobre o entrincheiramento de carreira. Para futuros estudos, sugere-se correlacionar outros construtos capazes de explorar mais variáveis associadas

ao entrincheiramento de carreira, como a relação com o tipo de liderança e situação econômica do país.

## Referências

- Albuquerque, A. S., & Tróccoli, B. T. (2004). Desenvolvimento de Uma Escala de Bem-Estar Subjetivo. *Psicologia: Teoria E Pesquisa*, 20(2),153-164. doi: 10.1590/s0102-37722004000200008
- Alegre, I., Mas-Machuca, M., & Berbegal-Mirabent, J. (2016). Antecedents of employee job satisfaction: Do they matter? *Journal of Business Research*, 69(4), 1390–1395. doi:10.1016/j.jbusres.2015.10.113
- Ali, H., Malik, M. S., Awais, M., & Debaj, D. (2014). Protean attitude, career self management and career satisfaction: a new facet of perceived employability in recessionary times. *Vidyabharati International Interdisciplinary Research Journal* 3(2), 55-.61. Recuperado de <http://www.viirj.org/vol3issue2/9.pdf>
- Anderson, C. R. (1977). Locus of control, coping behaviors, and performance in a stress setting: A longitudinal study. *Journal of Applied Psychology*, 62(4), 446-451. doi:10.1037/0021-9010.62.4.446
- Baiocchi, A.C., & Magalhães, M. (2004). Relações entre processos de comprometimento, entrincheiramento e motivação vital em carreiras profissionais. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 5(1), 63-69. Recuperado de [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1679-33902004000100006&lng=pt&tlng=pt](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902004000100006&lng=pt&tlng=pt).
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.

- Baruch, Y. (2004). Transforming careers: from linear to multidirectional career paths: Organizational and individual perspectives. *Career Development International*, 9, 58-73. doi:10.1108/13620430410518147
- Baruch, Y & Vardi, Y. (2016). A Fresh Look at the Dark Side of Contemporary Careers: Toward a Realistic Discourse. *British Journal of Management*, 27 (2). doi: 10.1111/1467-8551.12107
- Bastos, A. V. B., & Aguiar, C. V. N. (2015). Comprometimento organizacional. In K. Puente-Palacios & Peixoto, A. L. A. (Orgs). Ferramentas de diagnóstico para organizações e trabalho: Um olhar a partir da psicologia (pp. 78-91). Porto Alegre: Artmed Editora.
- Becker, H.S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66, 32-40, doi:10.1086/222820
- Brayfield, A.H., & Rothe, H.F. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35(5), 307-311. doi:10.1037/h0055617
- Camargo, D. A., & Neves, S. N. H. Transtornos Mentais, Saúde Mental e Trabalho. In: Guimarães, L.A.M & Grubits, S (Orgs.) (2004). *Série saúde mental e trabalho*, 23-42. São Paulo: Casa do Psicólogo, II
- Carson, K.D., Carson, P.P., & Bedeian, A.G. (1994). Career commitment: construction of a measure and examination of its psychometric properties. *Journal of Vocational Behavior*, 44, n.3, p.237-262. doi:10,1006/jvbe.1994.1017
- Carson, K.D., Carson, P.P., & Bedeian, A.G. (1995). Development and construct validation of a career entrenchment measure. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 68(4), 301-320, doi:10.1111/j.2044-8325.1995.tb00589.x

- Carson, K. D., Carson, P. P., Roe, C. W., & Phillips, J. S. (1996). A career entrenchment model: theoretical development and empirical outcomes. *Journal of Career Development, 22* (4), 273-286. doi: 10.1007/BF02259996
- Chan, S. H. J., Mai, X., Kuok, O. M. K., & Kong, S. H. (2016). The influence of satisfaction and promotability on the relation between career adaptability and turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior, 92*, 167–175. doi.org/10.1016/j.jvb.2015.12.003
- Chanlat, J. (1995). Quais carreiras e para qual sociedade? (II). *Revista de Administração de Empresas, 36*(1), 13-20, doi.org/10.1590/S0034-75901996000100003
- Dessen, M.C. & Paz, M.G.T. (2010). Validação do instrumento de bem-estar nas organizações. *Psicologia em Estudo, 15* (2), 409-418
- Faragher, E. B., Cass, M., & Cooper, C. L. (2005). The relationship between job satisfaction and health: A metaanalysis. *Occupational and Environmental Medicine, 62*, 105–112. doi:10.1136/oem.2002.006734
- Ferreira, M.C., Thadeu, S. H., Masagão, V.C, Gottardo, L. F. S, Gabardo, L.M.D., Sousa, S. A. A., & Mana, T.C.T. (2013). Escala de avaliações autorreferentes: características psicométricas em amostras brasileiras. *Avaliação Psicológica, 12*(2), 227-232. Recuperado de [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S167704712013000200013&lng=pt&tlng=pt](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S167704712013000200013&lng=pt&tlng=pt)
- Gardner, D.G., & Pierce, J. L. (2009). The Core Self-Evaluation Scale: Further construct validation evidence. *Educational and Psychological Measurement, 70*(2), 291-304. doi:10.1177/0013164409344505

- Goetzel, R.Z., Hawkins, K., Ozminkowski, R.J., & Wang, S. (2003). The health and productivity cost burden of the “top 10” physical and mental health conditions affecting six large US employers in 1999. *J Occup Environ Med.*, *45*, 5–14. doi:10.1097/00043764-200301000-00007
- Goetzel, R.Z., Roemer, E.C., Hologue, C., Fallin, M.D., McCleary, K., Eaton, W., Agnew, J., Azocar, F., Ballard, D., Braga, M., Conway, H., Crighton, K., Frank, R., Jinnett, K., Keller-Greene, D., Rauch, S., Safeer, R., Saporito, D., Schill, A., Shern, D., Strecher, V., Wald, P., Wang, P., & Mattingly, C. R. (2018). Mental health in the workplace: A call to action proceedings from the mental health in the workplace-public health summit. *Journal of occupational and environmental medicine*, *60*(4), 322–330, doi:10.1097/JOM.0000000000001271
- Goldberg, D. P., & Blackwell, B. (1970) Psychiatric illness in general practice: a detailed study using new methods of case identification. *British Medical Journal II*, 439 -443 doi: 10.1136/bmj.2.5707.439
- Goldberg, D. P., & Huxley, P. (1992). *Common mental disorders: A bio-social model*. New York, NY, US: Tavistock/Routledge. doi:10.1016/0022-3999(93)90179-j
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., & Wormley, W.M. (1990). Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes. *Academy of Management Journal*, *33*(1), 64–86. <http://dx.doi.org/10.2307/256352>.
- Guan, Y., Wang, Z., Dong, Z., Liu, Y., Yue, Y., Liu, H., ... & Liu, H. (2013). Career locus of control and career success among Chinese employees: A multidimensional approach. *Journal of Career Assessment*, *21*(2), 295-310. doi: 10.1177/1069072712471324

- Guirado, G. M. P., & Pereira, N. M. P. (2016). Uso do Self-Reporting Questionnaire (SRQ-20) para determinação dos sintomas físicos e psicoemocionais em funcionários de uma indústria metalúrgica do Vale do Paraíba/SP. *Cadernos Saúde Coletiva*, 24(1), 92-98. doi:10.1590/1414-462X201600010103
- Hall, D. T. (1996). Protean careers of the 21st century. *Academy of Management Executive*, 10, 4, p. 8-16. doi:10.5465/ame.1996.3145315
- Hall, D. T. (2004). The protean career: A quarter-century journey. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 1-13. doi:10.1016/j.jvb.2003.10.006
- Harding, T. W, De Arango, M. V, Baltazar, J., Climent, C. E, Ibrahim, H.H.A, Ladrado-Ignacio, L., et al. (1980). Mental disorders in primary health care: a study of their frequency and diagnosis in four developing countries. *Psychol Med*; 10, 231-41. doi:10.1017/s0033291700043993
- Harpham, T., Reichenheim, M., Oser, R., Thomas, E., Hamid, N., Jaswal, S., Ludemir, A., & Aidoo, M. (2003). Measuring mental health in a cost-effective manner. *Health Policy and Planning*, 18(3), 344–349. doi.org/10.1093/heapol/czg041
- Heller, D., Judge, T. A., & Watson, D. (2002). The confounding role of personality and trait affectivity in the relationship between job and life satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 815-835. doi: 10.1002/job. 168
- Hu, L.-t., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6(1), 1-55. doi.org/10.1080/10705519909540118

- Iqbal S, Guohao L, Akhtar S (2017) Effects of Job Organizational Culture, Benefits, Salary on Job Satisfaction Ultimately Affecting Employee Retention. *Review Pub Administration Manag*, 5, 229. doi:10.4172/2315-7844.1000229
- James, L. R., & Jones, A. P. (1980). Perceived job characteristics and job satisfaction: An examination of reciprocal causation. *Personnel Psychology*, 33, 97-135. doi:10.1111/j.1744-6570.1980.tb02167.x
- Judge, T. A., & Locke, E. A. (1993). Effect of dysfunctional thought processes on subjective well-being and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 78, 475-490, doi.org/10.1037/0021-9010.78.3.475
- Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C., & Kluger, A. N. (1998a). Dispositional effects on job and life satisfaction: The role of core evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 83(1), 17-34. doi:10.1037/0021-9010.83.1.17
- Judge, T. A., Erez, A., & Bono, J. E. (1998b). The power of being positive: The relation between positive self-concept and job performance. *Human Performance*, 11(2-3), 167-187. doi:10.1207/s15327043hup1102&3\_4
- Judge, T. A., Bono, J. E., & Locke, E. A. (2000). Personality and job satisfaction: The mediating role of job characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 85, 237-249. doi: 10.1037//0021-9010.85.2.237
- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001a). A rose by any other name: Are self-esteem, generalized self-efficacy, neuroticism, and locus of control indicators of a common construct? In B. W. Roberts & R. Hogan (Eds.), *Decade of behavior. Personality psychology in the workplace* (pp. 93-118). Washington, DC, US: American Psychological Association. doi:10.1037/10434-004

- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001b). Relationship of core self-evaluations traits—self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability—with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 80-92. doi:10.1037/0021-9010.86.1.80
- Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. E., & Thoresen, C. J. (2003). The Core Self-Evaluations Scale: Development of a measure. *Personnel Psychology*, 56(2), 303-331. doi:10.1111/j.1744-6570.2003.tb00152.x
- Judge, T. A., Bono, J. E., Erez, A., & Locke, E. A. (2005). Core self-evaluations and job and life satisfaction: The role of self-concordance and goal attainment. *Journal of Applied Psychology*, 90, 257-268. doi: 10.1037/0021-9010.90.2.257
- Kim, N., & Hall, D. T. (2013). Protean career model and retirement. In M. Wang (Ed.), Oxford library of psychology. *The Oxford handbook of retirement* (pp. 102-116). New York, NY, US: Oxford University Press.
- Kim, H. Y. (2015). Study on the Impact of Job Demand Characteristics on Job Stress. Ph.D. thesis, Dankook University, South Korea.
- Ladim, J.M.M., Bezerra, M.M.M., Alves, M.N.T., & Max, M. (2017). Saúde Mental do Trabalhador no Brasil: Questões emergentes. *Rev. Psic.* 10, 33. doi.org/10.14295/online.v10i33.648
- Locke, E. A. (1976). *The nature and causes of job satisfaction*. In: Dunnette. M. D. (ed.). *Handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago: Rand McNally.
- Mabaso. C.M., & Dlamini, B.I, (2017). Impact of Compensation and Benefits on Job Satisfaction. *Research Journal of Business Management*, 11, 80-90, doi:10.3923/rjbm.2017.80.90

- Magalhães, M. O. (2008a). Propriedades psicométricas da versão brasileira da Escala de Enrincheiramento na Carreira. *Psico-USF*, 13(1), 13-19. doi: 10.1590/S1414-98932013000200005
- Magalhães, M. O. (2008b). Generatividade e vínculos com a carreira e a organização: Problematizando as bases do comprometimento organizacional. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 9(2), 67-80
- Maslach, C., Jackson., S.E., & Leiter, M.P (1996) Maslach Burnout Inventory-Manual (3rd ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Mari, J. J & Williams, P. (1986). A validity study of a psychiatric screening questionnaire (SRQ-20) in primary care in the city of Sao Paulo. *Br J Psychiatry*; 148, 23-26. doi: 10.1192/bjp.148.1.23
- Marqueze, E. C, & Moreno, C. R. C. (2005). Satisfação no trabalho - uma breve revisão. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 30(112), 69-79. doi: 10.1590/S0303-76572005000200007
- McAdams, D. P., & Aubin, E. (1998). Generativity and adult development. Washington, DC: APA.
- Meireles, A.Q (2015). *Fico porque preciso: entrincheiramento organizacional e satisfação no trabalho para empregados de uma empresa de energia brasileira*. (Dissertação de Mestrado). Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro.
- Ministério da Previdência Social. (2015). Acompanhamento mensal dos benefícios auxílios-doença previdenciários concedidos segundo os códigos da CID-10, Recuperado de: [http://www.mtps.gov.br/arquivos/office/4\\_100111-115547-873.pdf](http://www.mtps.gov.br/arquivos/office/4_100111-115547-873.pdf)

- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, *1*(1), 61-89. doi: 10.1016/1053-4822(91)90011-Z
- Meyer, J.P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, *78*(4) 538-551. doi: 10.1037/0021-9010.78.4.538
- Meyer, J. P., Stanley, J. D., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: a meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, *61*, pp.20-52. doi: 10.1006/jvbe.2001.1842
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research and application*. London: Sage Publications
- Rodrigues, A.C.A., Moscon, D.C.B., Queiroz, G.C., Silva, J.C (2020). Trabalhadores na Pandemia: Múltiplas Realidades, Múltiplos Vínculos. In Moraes, M.M. (Org.) *O trabalho e as medidas de contenção da COVID-19- Contribuições da Psicologia Organizacional e do Trabalho no contexto da pandemia. Os impactos da pandemia para o trabalhador e suas relações com o trabalho* (1-14)
- Moreira, A.J.M. (2017). *O impacto das práticas organizacionais e do empowerment psicológico nos comportamentos de mobilização, satisfação no trabalho e turnover dos enfermeiros: um estudo empírico realizado em contexto hospitalar. (Dissertação de Mestrado)*. Escola Superior de Enfermagem de Coimbra, Coimbra.

- Myck, M. (2015). Living longer, working longer: the need for a comprehensive approach to labour market reform in response to demographic changes. *European Journal of Ageing*, 12(1), 3–5. doi:10.1007/s10433-014-0332-x]
- Muthén, L. K., & Muthén, B. O. (2011). Mplus (Version 6.11) [Computer software and manual]. Los Angeles, CA: Muthén & Muthén.
- Organização Mundial da Saúde. (2011). Relatório sobre a saúde no mundo 2011: Saúde Mental: nova concepção, nova esperança. Recuperado de [http://www.who.int/whr/2001/en/whr01\\_djmessage\\_po.pdf](http://www.who.int/whr/2001/en/whr01_djmessage_po.pdf)
- Organização Pan-Americana da Saúde (OPAS). (2018). Recuperado de [https://www.paho.org/bra/index.php?option=com\\_content&view=article&id=5652:folha-informativa-transtornos-mentais&Itemid=839](https://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=5652:folha-informativa-transtornos-mentais&Itemid=839)
- Peng, J. I.A.X.I. , Li, Dongdong , Zhang, Zhenjiang , Tian, Y. U. , Miao, Danmin , Xiao, W. E.I. , Zhang, Jiaxi (2016). How can core self-evaluations influence job burnout? the key roles of organizational commitment and job satisfaction. *Journal of Health Psychology*, 21, 50-59. doi: 10.1177/1359105314521478
- Pinto, M.P.C (2011). *Comprometimento organizacional: um estudo de suas relações com desempenho na carreira*. (Dissertação de Mestrado). Universidade FUMEC, Belo Horizonte.
- Pfeffer, J. (2005). Producing sustainable competitive advantage through the effective management of people. *Academy Management Executive*, 19, 106. Doi: 10.5465/ame.1995.9503133495
- Quishida, A., & Casado, T. (2009). Adaptação à transição de carreira na meia-idade. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 10(2), 81-92. Recuperado de

[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1679-33902009000200009&lng=pt&tlng=pt](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902009000200009&lng=pt&tlng=pt).

Rodrigues, A.C.A. (2009). *Do comprometimento de continuação ao entrincheiramento organizacional: o percurso de validação da escala e análise da sobreposição entre os 185 construtos*. (Dissertação de mestrado não publicada). Universidade Federal da Bahia, Salvador, Bahia, Brasil.

Rodrigues, A. C.A., & Bastos, A.V.B. (2010). Problemas conceituais e empíricos na pesquisa sobre comprometimento organizacional: uma análise crítica do modelo tridimensional de J. Meyer e N. Allen: *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 10(2), 129-144. Recuperado de [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1984-66572010000200010&lng=pt&tlng=pt](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572010000200010&lng=pt&tlng=pt).

Rodrigues, A.C.A., & Bastos, A.V.B. (2012). Entrincheiramento organizacional: construção e validação da escala. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 25(4), 688-700, doi: 10.1590/S0102-79722012000400008

Rodrigues, A.C.A., & Bastos, A.V.B. (2015). Entrincheiramento organizacional. In K. Puente-Palacios & A. L. A. Peixoto (Orgs). *Ferramentas de diagnóstico para organizações e trabalho: Um olhar a partir da psicologia* (pp. 107-120). Porto Alegre: Artmed Editora.

Rosa, F. A. S., Zampier, M. A., & Stefano, S. R. (2017). Tipos de Carreira: Análise da Produção Científica. *Revista de Carreiras e Pessoas*, 7(1), 358-373. doi: 10.20503/recape.v7i1.32649

Santos, K. O. B., Carvalho, F. M., & Araújo, T. M. (2016). Consistência interna do self-reporting questionnaire-20 em grupos ocupacionais. *Revista de Saúde Pública*, 50, 6. Epub. doi: 10.1590/S1518-8787.2016050006100

- Santos, K.O.B.; Araújo, T.M.; Pinho, P.S.; & Silva, A.C.C. (2010). Avaliação de um instrumento de mensuração de morbidade psíquica: Estudo de validação do Self-Reporting Questionnaire (SRQ-20). *Revista Baiana de Saúde Pública*, 34 (3), 544-560, 2010 doi: 10.22278/2318-2660.2010
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.). *Career development and counselling: Putting theory and research to work* (pp. 42–70). Hoboken, NJ: Wiley & Sons Inc.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661-673. doi: 10.1016/j.jvb.2012.01.011
- Savickas, M. L. (2012). Life design: A paradigm for career intervention in the 21st century. *Journal of Counseling & Development*, 90, 13-19. doi:10.1111/j.1556-6676.2012.00002.x
- Secretaria da Previdência. Do Ministério da Fazenda (2018). Recuperado de <http://www.previdencia.gov.br/2018/03/saude-do-trabalhador-dor-nas-costas-foi-doenca-que-mais-afastou-trabalhadores-em-2017/Meas>. 66, 701–716. doi: 10.1177/0013164405282471
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., and Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: a cross-national study. *Educ. Psychol.*
- Schaufeli, W. B., Dijkstra, P., & Vazquez, A. C. (2013). Engajamento no trabalho. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Scheible, A.C.F & Bastos, A.V.B (2006). Comprometimento com a carreira: explorando o conceito de entrincheiramento. In: *Encontro da associação nacional de pós-graduação e pesquisa em administração*, 30, Salvador. Anais... Bahia: Anpad.

- Scheible, A.C.F.; Bastos, A.V.B.; & Rodrigues, A.C.A (2013). Comprometimento e entrincheiramento na carreira: integrar ou reconstruir os construtos? Uma exploração das relações à luz do desempenho. *Revista de Administração* (São Paulo), 48(3), 530-543. doi.org/10.5700/rausp1104
- Souza, G.C (2015). Comprometimento afetivo e entrincheiramento organizacional: suas relações com o bem-estar pessoal nas organizações. (Dissertação de Mestrado). Universidade Federal da Bahia.
- Sousa, C., Silva, A., & Bueno, N. (2016). Prazer e sofrimento no trabalho docente em uma escola pública. *Diálogos Interdisciplinares*, 5(2), 102-127. Recuperado de <https://revistas.brazcubas.br/index.php/dialogos/article/view/156>
- Sousa, C.C. (2017). *Insatisfação com o trabalho e ocorrência de transtornos mentais comuns entre trabalhadores de saúde*. (Dissertação de Mestrado). Programa de Pós-graduação Strictu Sensu em Saúde Coletiva, da Universidade Estadual de Feira de Santana – BA.
- Souza, G. C., Aguiar, C. V. N., & Carneiro, L. L. (2018). A influência dos vínculos com a organização sobre o bem-estar subjetivo do trabalhador. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 18(4), 460-467. doi: 10.17652/rpot/2018.4.13727
- Super, D. W. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282–298. doi: 10.1016/0001-8791(80)90056-1
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, 46(2), 259–293. doi.org/10.1111/j.1744-6570.1993.tb00874.x.

- Traldi, M. T. F., & Demo, G. (2012). Comprometimento, bem-estar e satisfação dos professores de administração de uma universidade federal. *Revista Eletrônica de Administração*, 72(2), 290-316. doi: 10.1590/S1413-23112012000200001
- Vondracek, F., Lerner, R., Schulenberg, J. (1986). *Career Development*. New York: Routledge, doi.org/10.4324/9781315792705
- Weiss, H.M & Cropanzano, R (1996). Affective events theory: A theoretical discussion of the structure causes and consequences of affective experiences at work. In: Payne RL and Cooper CL (eds) *Research in Organization Behavior: An Annual Series of Analytical Essays and Critical Reviews*. Chichester: John Wiley & Sons, 1–74.
- WHO (World Health Organization) (1946). *Constitution of the World Health Organization*. Basic Documents. WHO. Geneva.
- Yoo, K., & Lee, K. (2019). Core Self-Evaluation and Work Engagement: Moderated Mediation Model of Career Adaptability and Job Insecurity. *Frontiers in Psychology*. 10, 1–9. doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02093
- Zacher, H., Ambiel, R. A. M., & Noronha, A. P. P. (2015). Career adaptability and career entrenchment. *Journal of Vocational Behavior*, 88, 164-173. doi: 10.1016/j.jvb.2015.03.006

## APÊNDICES

### APÊNDICE A

#### Questionário sociodemográfico

Sexo: ( ) Feminino ( ) Masculino

Idade: \_\_\_\_\_ anos

Cidade

Estado

Escolaridade: ( ) Ensino Superior cursando

( ) Ensino Superior Completo

( ) Pós graduação cursando

( ) Pós graduação completa

Estado civil: ( ) Solteiro ( ) Casado ( ) União estável ( ) Viúvo ( ) Divorciado (

) Outro

Tem filhos: ( ) Sim ( ) Não ( ) Quantos (se a resposta for sim)

Cargo

Tipo de contrato: ( ) CLT ( ) Concurso ( ) Autônomo ( ) Pessoa Jurídica ( )

freelance

Tipo da instituição: ( ) pública ( ) privada

Renda bruta mensal:

( ) até 1 salário mínimo (R\$998,00)

( ) de 2 a 3 salários mínimos (R\$ 2.994,00)

( ) de 3 a 4 salários mínimos (R\$ 3.992,00)

( ) acima de 5 salários mínimo (R\$ 4.990,00)

Em que grau você é responsável pela manutenção de sua família / dependentes em termos financeiros?

- Único responsável
- Principal responsável, mas recebe ajuda de outra pessoa
- Divide igualmente as responsabilidades com outra pessoa
- Contribui apenas com uma pequena parte Ainda estuda?
- Não tem nenhuma responsabilidade financeira

Há quanto tempo trabalha nessa mesma organização:

- menos de 6 meses
- entre 6 meses e 1 ano
- entre 1 e 3 anos
- entre 3 e 5 anos
- mais de 5 anos

Há quanto tempo trabalha nesse mesmo cargo?

- menos de 6 meses
- entre 6 meses e 1 ano
- entre 1 e 3 anos
- entre 3 e 5 anos
- mais de 5 anos

Quantas vezes mudou de emprego nos últimos 2 anos?

## APÊNDICE B

**TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (1ª via)**

Eu ao clicar em “Concordo” abaixo, dou meu consentimento livre e esclarecido para participar como voluntário do projeto de pesquisa supracitado, sob a responsabilidade dos pesquisadores Drº Rodolfo Augusto Matteo Ambiel, Ma. Deborah Paula Toniolo Galina do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade São Francisco.

Concordando com o TCLE estou ciente de que:

1 - O objetivo da pesquisa é investigar se os fatores disposicionais do *Core self-evaluation* são capazes de prever a satisfação, entrincheiramento de carreira e saúde mental do trabalhador

2 - Durante o estudo serão aplicados seis instrumentos, um questionário de caracterização e as seguintes escalas: Escala de entrincheiramento de carreira, *Core self-evaluation*, Escala de satisfação na carreira, escala de satisfação no trabalho e *Self-reporting questionnaire*. Estima-se que 15 minutos sejam suficientes para responder os instrumentos;

3 - Obtive todas as informações necessárias para poder decidir conscientemente sobre a minha participação na referida pesquisa;

4 - A resposta a estes instrumentos e procedimentos não apresentam riscos conhecidos à saúde física e mental, não sendo possível que causem desconforto emocional;

5- Estou livre para interromper a qualquer momento minha participação na pesquisa, o que não me causará nenhum prejuízo;

6 - Os dados pessoais serão mantidos em sigilo e os resultados gerais obtidos na pesquisa serão utilizados apenas para alcançar os objetivos do trabalho, expostos acima, incluída 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 o responsável pelo estudo, Deborah Paula Toniolo Galina sempre que julgar necessário, pelo telefone (19) 3779-3300;

9 - As informações contidas neste Termo de Consentimento serão salvas em um banco de dados seguro, sendo que uma cópia de igual teor será enviada a mim pelo e-mail.

---

**Deborah Paula Toniolo Galina**

Psicóloga – Mestranda em Psicologia pela USF

## Anexos

### ANEXO I

#### ESCALA DE ENTRINCHEIRAMENTO ORGANIZACIONAL

1 – Vamos apresentar para você várias frases sobre a sua realidade de trabalho e sobre a organização em que trabalha. Avalie, com base na escala abaixo, o quanto você concorda com a ideia apresentada. Quanto mais perto de 1, maior é a discordância; quanto mais perto de 6, maior é a concordância com o conteúdo da frase.

Discordo			Concordo		
1	2	3	4	5	6
Concordo Totalmente	Discordo Muito	Discordo pouco	Concordo muito	Concordo pouco	Concordo totalmente

1. Se eu fosse trabalhar em outra empresa, eu estaria jogando fora todo o esforço que fiz para aprender as tarefas do meu cargo atual.
2. Se deixasse essa organização, sentiria como se estivesse desperdiçado anos de dedicação.
3. Sair dessa organização significaria, para mim, perder parte importante da minha rede de relacionamento.
4. Se eu fosse trabalhar em outra empresa, eu jogaria fora todos os esforços que fiz para chegar aonde cheguei dentro dessa empresa.
5. Um dos motivos pelos quais não mudo de organização são os relacionamentos que já estabeleci com os colegas.

6. Se eu fosse trabalhar em outra empresa, eu demoraria a conseguir ser respeitado como sou hoje dentro dessa empresa.
7. Eu investi muito tempo no meu aprendizado dentro dessa organização para deixá-la agora.
8. Se eu fosse trabalhar em outra empresa, eu levaria muito tempo para me acostumar a uma nova função.
9. Eu acho que teria poucas alternativas de emprego se deixasse essa organização.
10. Mantenho-me nessa organização porque sinto que não conseguiria entrar facilmente em outra organização.
11. Mantenho-me nessa organização porque sinto que tenho poucas alternativas em outras organizações.
12. Seria difícil encontrar outro emprego onde eu pudesse usar os conhecimentos de trabalho que adquiri nesta empresa.
13. Uma das poucas consequências negativas de deixar essa organização seria a falta de alternativas.
14. Meu perfil profissional não favorece minha inserção em outras organizações.
15. A especialidade do meu conhecimento dificulta minha inserção em outras organizações.
16. Sinto que mudar de empresa colocaria em risco a minha estabilidade financeira.
17. Sair dessa organização agora resultaria em perdas financeiras.
18. Se eu deixasse essa organização, minha estabilidade seria ameaçada.
19. Os benefícios que recebo nessa organização seriam perdidos se eu sáísse agora.

20. O que me prende a essa organização são os benefícios financeiros que ela me proporciona.

21. Não seria fácil encontrar outra organização que oferecesse o mesmo retorno financeiros que essa.

22. Se eu fosse trabalhar em outra empresa, eu deixaria de receber vários benefícios que essa empresa oferece aos seus empregados (vale transporte, convênios médicos, vale refeição, etc).

## ANEXO II

### **ESCALA GERAL DE SATISFAÇÃO NO TRABALHO** (Brayfield & Rothe, 1951)

<http://www.timothy-judge.com/JS2.htm>

Instruções: alguns empregos são mais interessantes e satisfatórios que outros. Nós queremos saber como você se sente sobre seu emprego. Para cada afirmação abaixo, use a escala seguinte para indicar qual é a melhor descrição de seu emprego atual:

1 – discordo fortemente / 2 – discordo / 3- Concordo e discordo em partes / 4 – concordo / 5 – concordo fortemente

1. Eu me sinto bastante satisfeito com meu emprego atual.
2. Na maioria dos dias eu me sinto entusiasmado com meu trabalho.
3. Cada dia de trabalho parece interminável.
4. Eu encontro prazer de verdade no meu trabalho.
5. Eu considero meu trabalho muito desagradável.

### ANEXO III

#### **SATISFAÇÃO COM A CARREIRA** (Guan et al., 2013; Journal of Career Assessment)

Instruções: Sua carreira é a sequência de empregos ou ocupações que você teve ao longo da vida e a também sua formação técnica e educacional. Algumas coisas você já conquistou em sua carreira e talvez outras ainda estejam em seus planos. Nós queremos saber quão satisfeito você está com sua carreira. Por favor, responda quanto concorda com as questões abaixo, usando a seguinte escala:

1 – discordo fortemente / 2 – discordo / 3- Concordo e discordo em partes / 4 – concordo / 5 – concordo fortemente

1. Eu estou satisfeito com o sucesso alcançado em minha carreira.
2. Eu estou satisfeito com o progresso que tenho feito para atingir os meus objetivos de carreira

### ANEXO IV

#### **ESCALA CORE SELF-EVALUATION**

Abaixo estão várias declarações sobre você com as quais você pode concordar ou discordar. Usando a escala de resposta abaixo, indique sua concordância ou discordância com cada item, colocando o número apropriado na linha anterior a esse item.

1. Tenho confiança de que obterei o sucesso que mereço na vida.

2. Sinto-me, às vezes, deprimido.
3. Quando eu tento, geralmente sou bem-sucedido.
4. Às vezes, quando falho, eu me sinto sem valor.
5. Eu completo todas as tarefas de forma bem-sucedida.
6. Às vezes, sinto que não tenho controle sobre o que acontece em meu trabalho.
7. De modo geral, sinto-me satisfeito comigo mesmo.
8. Tenho dúvidas sobre minha competência.
9. Eu decido o que irá acontecer em minha vida.
10. Sinto que não tenho controle sobre o sucesso em minha carreira.
11. Sou capaz de lidar bem com a maioria dos meus problemas.
12. Às vezes, vejo as coisas de modo desolado e sem esperanças.

## ANEXO V

### **SELF-REPORTING QUESTIONNAIRE- SRQ-20 (Harding et al., 1980)**

Essas questões são relacionadas a certas dores e problemas que podem ter lhe incomodado nos últimos 30 dias. Se você acha que a questão se aplica responda SIM. Por outro lado, se a resposta não se aplica e você não teve o problema nos últimos 30 dias, responda NÃO.

1. Tem dores de cabeça frequentemente?
2. Você tem falta de apetite?
3. Você dorme mal?
4. Assusta-se com facilidade?
5. Tem tremores nas mãos?
6. Sente-se nervoso, tenso ou preocupado?

7. Você tem má digestão?
8. Tem dificuldade de pensar claramente?
9. Sente-se triste ultimamente?
10. Tem chorado mais que o costume?
11. Tem dificuldade de satisfação com suas tarefas?
12. Tem dificuldade de tomar decisão?
13. O seu trabalho traz sofrimento?
14. Sente-se incapaz de desempenhar papel útil?
15. Tem perdido o interesse pelas coisas?
16. Sente-se inútil em sua vida?
17. Tem pensado em dar fim à sua vida?
18. Sente-se cansado todo o tempo?
19. Sente desconforto estomacal?
20. Você se cansa com facilidade