

Henrique Vazquez Gonzalez



**FORÇAS PESSOAIS MEDIANDO A RELAÇÃO ENTRE
PERSONALIDADE E SATISFAÇÃO NO TRABALHO: DUAS
FACES DA MESMA MOEDA?**

Apoio:



CAMPINAS

2023

Henrique Vazquez Gonzalez

**FORÇAS PESSOAIS MEDIANDO A RELAÇÃO ENTRE
PERSONALIDADE E SATISFAÇÃO NO TRABALHO: DUAS
FACES DA MESMA MOEDA?**

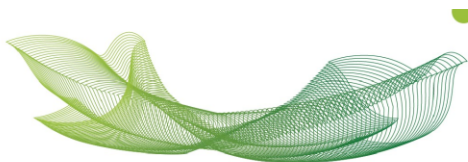
Dissertação apresentada ao Programa de
Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Psicologia da
Universidade São Francisco, Área de
Concentração - Avaliação Psicológica, para
obtenção do título de Mestre.

ORIENTADORA: Profa. Dra. ANA PAULA PORTO NORONHA

CAMPINAS

2023

65.013	Gonzalez, Henrique Vazquez.
G652f	Forças pessoais mediando a relação entre personalidade e satisfação no trabalho: duas faces da mesma moeda? / Henrique Vazquez Gonzalez – Campinas, 2024. 91 p. Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Psicologia da Universidade São Francisco. Orientação de: Ana Paula Porto Noronha. 1. Avaliação psicológica. 2. Psicologia positiva. 3. Psicologia organizacional. 4. Psicologia do trabalho. 5. Forças de caráter I. Noronha, Ana Paula Porto. II. Título.



Educando
para a paz

PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO STRICTO SENSU EM PSICOLOGIA

Henrique Vazquez Gonzalez defendeu a dissertação “FORÇAS PESSOAIS MEDIANDO A RELAÇÃO ENTRE PERSONALIDADE E SATISFAÇÃO NO TRABALHO: DUAS FACES DA MESMA MOEDA?” aprovado pelo Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Psicologia da Universidade São Francisco em 7 de fevereiro de 2024 pela Banca Examinadora constituída por:

Profª. Dra. Ana Paula Porto Noronha
Orientadora e Presidente

Prof. Dr. Víthor Rosa Franco
Examinador

Prof. Dr. Josemberg Moura de Andrade
Examinador

Agradecimentos

Agradeço primeiro aos meus pais que se sacrificaram para que eu tivesse um bom estudo e à minha esposa Elaine e meu filho Rodrigo que me incentivaram o tempo todo.

Agradeço à minha orientadora Ana Paula Porto Noronha por ter me escolhido, guiado e apoiado ao longo da jornada com tanto cuidado, carinho e respeito. Você foi fundamental para que eu chegasse até onde cheguei. Tenho gratidão pelo seu acolhimento no programa.

Aos meus colegas de PPG, em especial à turma de seminários que contribuiu com este trabalho: Leo, Thalia, Barbara, Elaine, Thais e tantos outros. Ao Gustavo Henrique quero deixar meu agradecimento pela banca simulada, pela disponibilidade permanente e por ter nos recebido e orientado no campus desde o primeiro dia. Agradeço também à Letícia e Nathalia pelos questionamentos e provocações que me fizeram pensar. Meu agradecimento mais forte aos irmãos de programa Camila e Rafael. A companhia, amizade e apoio de vocês foi o que me motivou a seguir estudando e me empenhando. A contribuição de vocês está ao longo das linhas que aqui seguem e sem vocês esta dissertação não existiria. Agradeço aos colegas do Lab C+ que me ajudaram e com quem aprendi muito nesses anos: Sandra, Lucas, Dan, Andreia, Laura, Sara, Carol, Monique, Maria, Ana Paula, Leila e Juliana.

Meu muito obrigado e dívida eterna aos professores doutores integrantes da minha banca de qualificação, Lígia de Santis e Leonardo de Oliveira Barros que com suas colocações transformaram este trabalho em sua melhor versão. Agradeço também a paciência e dedicação dos professores do programa que me deram aula e a aqueles com quem tive mais contato: Rod, Nelson, Primi, Evandro, Maklim, Vithor, Felipe, Lucas, Giselle e Ariela.

Este trabalho não é resultado só do meu empenho, mas também da ajuda de todos vocês.

Apoio Financeiro

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

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

Resumo

Gonzalez, H. V. (2023). *Forças pessoais mediando a relação entre personalidade e satisfação no trabalho: duas faces da mesma moeda?* Dissertação de Mestrado, Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Psicologia, Universidade São Francisco, Campinas.

A personalidade é estudada por psicólogos há mais de um século. Entre os diversos modelos conceituais o dos Cinco Grandes Fatores (CGF) da personalidade está entre os mais estudados e é utilizado em diferentes contextos como saúde, educação e trabalho. Nos últimos 20 anos uma nova abordagem para entender o comportamento humano apoiada no conceito de forças de caráter/pessoais da psicologia positiva vem sendo cada vez mais estudada. Mais recentemente, à semelhança do que já acontece há mais tempo com os traços de personalidade, intervenções com as forças pessoais têm sido testadas no contexto organizacional, ainda que saibamos pouco sobre como os dois construtos se relacionam nesse contexto, o que motivou este estudo. Depois de descrever as forças pessoais, o modelo dos CGF e o conceito de satisfação no trabalho, o primeiro artigo verifica as correlações entre as forças e os traços de personalidade. Para tal, uma amostra não probabilística de 250 trabalhadores brasileiros respondeu aos instrumentos Escala de Forças pessoais e *Big Five Inventory-2*. A hipótese que propomos é que as forças pessoais teriam sua variância explicada pelos CGF. A correlação de Pearson é calculada para cada relação entre as forças pessoais e os CGF e a variância no endosso às forças é avaliada através de regressão linear múltipla. O resultado mostra que entre 25% e 51% da variância de doze das forças pessoais é explicada pelos CGF. Os resultados são discutidos e comparados com a literatura existente. No segundo artigo, utilizando a escala *Short Index of Job Satisfaction*, propomos duas hipóteses: que a variância na satisfação no trabalho será parcialmente explicada pelos fatores de personalidade e que as forças Vitalidade, Esperança, Curiosidade, Perseverança, Amor e Gratidão mediarão essa relação. A correlação direta entre as forças pessoais e fatores de personalidade com a satisfação no trabalho é apresentada, e, utilizando regressão linear, relatamos como as forças pessoais mediarão a relação entre os cinco fatores de personalidade e a satisfação no trabalho. Os resultados confirmam que todos os fatores de personalidade se relacionam com a satisfação no trabalho. Entre 50% e 96% da relação entre os CGF e a satisfação no trabalho foi mediada por pelo menos uma força de caráter, exceto para o fator Neuroticismo. A magnitude das relações encontradas é discutida e os resultados são comparados com outros estudos.

Palavras-chave: avaliação psicológica, psicologia positiva, psicologia organizacional e do trabalho, forças de caráter, cinco grandes fatores

Abstract

Gonzalez, H. V. (2023). *Character strengths mediating the relationship between personality and job satisfaction: two sides of the same coin?* Master's Thesis, Postgraduate Studies in Psychology, São Francisco University, Campinas, São Paulo.

Personality has been studied by psychologists for over a century. Among the various conceptual models, the Five Factor Model (FFM) of personality is one of the most studied and is used in different contexts such as health, education, and work. In the last 20 years, a new approach to understanding human behavior supported by the concept of character strengths in positive psychology has been increasingly studied. More recently, similar to what has been happening with personality traits for a longer time, interventions with character strengths have been tested in the organizational context. However, we still know little about how the two constructs relate to each other in this context, which motivated this study. After describing character strengths, the FFM model, and the concept of job satisfaction, the first article verifies the correlations between strengths and personality traits. For this purpose, a non-probabilistic sample of 250 Brazilian workers responded to the instruments Escala de Forças de Caráter and Big Five Inventory-2. The hypothesis we propose is that character strengths would have their variance explained by the FFM. Pearson's correlation is calculated for each relationship between character strengths and the FFM and the variance in endorsement of strengths is evaluated through multiple linear regression. The result shows that between 25% and 51% of the variance of twelve of the character strengths is explained by the FFM. The results are discussed and compared with the existing literature. In the second article, using the Short Index of Job Satisfaction scale, we propose two hypotheses: that the variation in job satisfaction will be partially explained by personality factors and that the strengths Vitality, Hope, Curiosity, Persistence, Love, and Gratitude would mediate this relationship. The direct correlation between character strengths and personality factors with job satisfaction is presented, and, using linear regression, we report how character strengths mediated the relationship between the five personality factors and job satisfaction. The results confirm that all personality factors relate to job satisfaction. Between 50% and 96% of the relationship between the FFM and job satisfaction was mediated by at least one character strength, except for the Neuroticism factor. The magnitude of the relationships found is discussed and the results are compared to other studies.

Keywords: psychological assessment, positive psychology, industrial and organizational psychology, character strengths, five factor model

Sumário

Lista de Figuras.....	x
Lista de tabelas	xi
Lista de anexos	xii
Introdução	1
O estudo da personalidade e os cinco grandes fatores	2
Forças pessoais: Outra proposta para estudar o comportamento humano	5
Relações entre forças pessoais e personalidade	7
Definindo a satisfação no trabalho.....	10
Relações entre forças pessoais, personalidade e satisfação no trabalho	13
Artigo 1: Relações entre forças pessoais e personalidade em trabalhadores.	23
Introdução	25
Método.....	30
Participantes.....	30
Instrumentos.....	30
Escala de Forças pessoais (Noronha & Barbosa, 2016).....	30
Big Five Inventory-2.....	30
Questionário Sociodemográfico	31
Procedimentos.....	31
Análise de Dados	32
Resultados	32
Discussão.....	37

Referências	43
Artigo 2 - Forças pessoais como mediadoras da relação entre Personalidade e Satisfação no Trabalho.....	49
Introdução	51
Forças de caráter, personalidade e a satisfação no trabalho	52
Objetivo	55
Método.....	56
Participantes.....	56
Instrumentos.....	56
Escala de Forças pessoais (Noronha & Barbosa, 2016).....	56
Big Five Inventory-2.....	56
Short Index of Job Satisfaction (SIJS; Sinval & Marôco, 2020).....	57
Questionário Sociodemográfico	58
Procedimentos.....	58
Análise de dados	58
Resultados	59
Discussão.....	64
Referências	68
Considerações Finais	73
Referências	74

Lista de Figuras

Figura 1 A experiência e expressão da satisfação no trabalho	13
Figura 2 Modelo Teórico da Relação entre as Variáveis Latentes	21
Figura 3 Relação entre Personalidade e Satisfação no Trabalho mediada pelas Forças Pessoais	55

Lista de tabelas

Tabela 1 Fatores e Facetas no BFI-2.....	4
Tabela 2 Terminologia das forças pessoais em português	6
Tabela 3 Correlação de Pearson entre os fatores de personalidade e as forças de caráter.....	33
Tabela 4 Coeficientes de regressão linear para as forças pessoais que tiveram variância explicada maior que 30%.....	34
Tabela 5 Coeficientes de regressão linear para as forças pessoais que tiveram variância explicada entre 25% e 30%.....	36
Tabela 6 Correlação de Pearson das forças pessoais e fatores de personalidade com a satisfação no trabalho	60
Tabela 7 Coeficientes não padronizados da mediação entre os CGF e satisfação no trabalho mediada pelas forças pessoais.....	61

Lista de anexos

Anexo 1 Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (1ª via)	80
Anexo 2 Escala de Forças pessoais – Breve.....	81
Anexo 3 Big Five Inventory-2.....	84
Anexo 4 Short Inventory of Job Satisfaction.....	86
Anexo 5 Questionário demográfico.....	87

Introdução

Construtos psicológicos são conceitos que evoluem juntamente com o desenvolvimento científico e ganham novas definições em busca de maior clareza e precisão dos fenômenos psicológicos. Este estudo comparou os traços de personalidade na estrutura proposta pelo modelo empírico dos Cinco Grandes Fatores (Costa & McCrae, 1992) com as forças de caráter, classificação de características positivas humanas da Psicologia Positiva (Peterson & Seligman, 2004). Foi avaliado como as duas classificações se relacionam e se as correlações encontradas entre as forças de caráter e os fatores de personalidade são semelhantes às reportadas em outros estudos recentes. Também investigamos o impacto das forças pessoais e da personalidade sobre a satisfação no trabalho em uma população de adultos trabalhadores brasileiros. Ao final, apresentamos o quanto da variância encontrada na satisfação no trabalho pôde ser explicada pelos traços de personalidade e o quanto as forças pessoais mediam essa relação.

Neste trabalho adotamos o termo “forças pessoais” em lugar de “forças de caráter” que seria a tradução literal para a expressão “character strengths” utilizada nos artigos sobre psicologia positiva publicados na língua inglesa. Apesar da literatura científica no Brasil ter adotado inicialmente a tradução do termo como forças de caráter, a palavra “caráter” na língua portuguesa pode ser associada a um julgamento moral ou da conduta ética do indivíduo, preocupação levantada por Noronha e Reppold (2021). No trabalho que aqui apresentamos a palavra caráter, quando utilizada, não tem sentido moral ou ético. Ao longo do trabalho, por sua vez, o termo “traços de personalidade” estará sempre se referindo aos fatores de personalidade no modelo dos Cinco Grandes Fatores (CGF).

Duas questões acompanham a motivação para este estudo. A primeira é investigar como a psicologia positiva, e especificamente o construto das forças pessoais, se insere em um contexto típico da psicologia organizacional. Ou seja, pergunta-se qual o poder explicativo que as forças pessoais tem de um constructo muito estudado nas organizações como a satisfação no trabalho. Colocar esta questão permite ao psicólogo revisitar o fenômeno de uma nova maneira e comparar com o que já foi estudado na relação entre traços de personalidade e satisfação no trabalho. Para alcançar esse objetivo será necessário antes conceituar os construtos, explorar a relação entre eles e suas diferenças, para então, resgatar evidências empíricas dessas relações apontadas na literatura e compará-las com as verificadas neste estudo. A segunda questão é considerar que intervenções que buscam melhorar a condição humana, como a satisfação no trabalho, deveriam conhecer antes as condições iniciais que afetam o indivíduo. Este estudo pretende verificar o papel que a personalidade e as forças pessoais podem ter na explicação da satisfação geral do sujeito com seu trabalho, antes e independentemente de outros fatores internos e externos ao sujeito. Escolhemos estudar a satisfação no trabalho dada o tempo dedicado por adultos no trabalho e o quanto este traz de significado e autonomia na vida dos indivíduos.

O estudo da personalidade e os cinco grandes fatores

O estudo psicológico das diferenças individuais na personalidade tem mais de um século considerando que Allport e Vernon (1930) já apresentavam no final da década de 1930 uma revisão da literatura produzida sobre o construto. A identificação dos traços de personalidade se apoiou no entendimento de que, se o construto personalidade de fato existia e descrevia o comportamento das pessoas, então deveria haver na linguagem adjetivos utilizados para essa finalidade. Após a identificação de uma relação extensa dos adjetivos usados no

cotidiano e presentes em dicionários para definir a personalidade dos indivíduos, por meio de estudos empíricos e utilizando análise fatorial, traços com um mesmo sentido foram agrupados e separados daqueles que teriam uma definição distinta. Essa abordagem, nomeada como hipótese léxica, classificou, organizou e comparou os termos usados na definição da personalidade (Goldberg, 1993).

Um relativo consenso no estudo do comportamento humano, porém, só foi alcançado na década de 1990, quando da aceitação do modelo com os cinco grandes fatores que descreveriam os traços da personalidade (Costa & McCrae, 1992). Os cinco fatores foram assim nomeados: extroversão, neuroticismo, abertura à experiência, amabilidade e conscienciosidade, e são compostos por facetas que definem de maneira mais específica cada um deles. Há evidências da universalidade do modelo e da relativa estabilidade dos traços de personalidade em adultos ao longo do ciclo de vida (Costa & McCrae, 1992).

Os cinco grandes fatores da personalidade mencionados representam a expressão dos sentimentos, afetos e estados emocionais dos indivíduos. Tomando como referência as descrições utilizadas em Widiger (2017), o fator Neuroticismo se manifesta na experiência de afetos negativos como medo, ansiedade, culpa, raiva e tristeza. Por sua vez o fator Extroversão inclui não apenas a sociabilidade do indivíduo e a tendência a buscar interação humana, mas também a assertividade, busca de estímulo e excitação. Assim como a Extroversão, a Amabilidade é uma faceta que também se refere à relação interpessoal e é descrita como uma tendência à empatia pela situação de outras pessoas, sensibilidade com o outro e cordialidade. A Abertura à experiência se expressa na curiosidade intelectual, independência de julgamento, imaginação, preferência por variedade e sensibilidade estética. Por último, o fator Conscienciosidade que é vinculado ao controle de impulsos, autocontrole e administração de

desejos, organização e compromisso. A Tabela 1 apresenta os fatores e as facetas correspondentes na versão do inventário *Big Five Inventory* (BFI-2), com três facetas para cada fator, que será utilizado neste estudo.

Tabela 1

Fatores e Facetas no BFI-2

Fator	Faceta	Descritivo
Abertura	Curiosidade intelectual	Interesses em como as coisas funcionam, gosto por aprender
	Imaginação criativa	Gosto por ideias novas e perspectivas diferentes de ver as coisas
	Apreciação estética	Gosto pelas artes, pelo belo
Conscienciosidade	Organização	Gosto pela ordem, perfeccionismo
	Persistência/Produtividade	Disciplina, busca e manutenção de objetivos
	Confiabilidade/Responsabilidade	Engajamento, cumprimento de compromissos
Extroversão	Sociabilidade	Carisma, necessidade de interações sociais, habilidades sociais
	Assertividade	Potência social, liderança, assertividade
	Energia	Disposição, nível de atividade, afetos positivos
Amabilidade	Polidez/Respeito	Respeito, inibição da agressividade, cordialidade
	Empatia/Compaixão	Preocupação pelo bem-estar dos outros, contágio emocional, entendimento das emoções alheias
	Confiança nos outros	Reciprocidade, crenças positivas na humanidade, receptividade
Neuroticismo	Ansiedade	Tendência à preocupação, ruminação e nervosismo
	Depressão	Tendência a experienciar afetos negativos, humor deprimido

Fator	Faceta	Descritivo
	Instabilidade/Volatilidade	Incapacidade de regular emoções, volatilidade, mudanças abruptas

Nota. Adaptado de Hauck Filho et al. (2021)

Forças pessoais: Outra proposta para estudar o comportamento humano

Mais recentemente, uma nova abordagem para o estudo da personalidade se fez possível com o estudo das forças pessoais, que seriam características pessoais moralmente aceitas ou valorizadas pela sociedade. Apoiando-se na longa tradição da filosofia e da teologia em diferentes culturas no mundo, Peterson e Seligman (2004) identificaram conceitualmente 24 forças pessoais que seriam entendidas como características positivas atribuídas aos indivíduos nessas diferentes culturas. Para esses autores as forças seriam traços positivos da personalidade que todos os indivíduos manifestam em maior ou menor grau e quando plenamente expressos possibilitariam a realização de uma vida mais plena, satisfatória e autêntica. A definição das forças pessoais foi primeiramente um trabalho conceitual de definição teórica do construto e definição de critérios de inclusão. Um dos critérios para a definição das forças pessoais foi a possibilidade de mensurá-las e diferenciá-las entre os indivíduos (Peterson & Park, 2009). Assim como os traços de personalidade, as forças pessoais apresentariam relativa estabilidade na sua manifestação ao longo da vida (Cawley et al., 2000), mas seriam passíveis de serem desenvolvidas pelo indivíduo (Peterson & Seligman, 2004).

Para Peterson e Park (2009), as forças pessoais foram selecionadas com base na sua presença universal (ubiquidade), sua contribuição para a realização humana, para a satisfação e felicidade do indivíduo, por seu valor moral intrínseco, por produzir nos outros admiração e não inveja e por ter antônimos claros que são sua versão negativa. A não redundância conceitual ou empírica também foi um critério usado pelos autores no momento da classificação e definição. Este trabalho se utiliza da tradução de cada uma das 24 forças pessoais do original

em inglês para o português proposta pelas autoras Noronha e Reppold (2021). Na Tabela 2 são apresentadas as forças pessoais na versão original por Peterson e Seligman (2004), a tradução utilizada neste trabalho e a descrição traduzida livremente pelo autor a partir de Peterson e Seligman (2004).

Tabela 2

Terminologia das Forças Pessoais em português

Versão original	Tradução	Definição
Creativity	Criatividade	Produção de ideias e comportamentos originais
Curiosity	Curiosidade	Abertura à experiência/interesse por novidades
Open-Mindedness	Pensamento crítico	Avaliação e julgamento
Love of Learning	Amor ao aprendizado	Motivação para se desenvolver
Perspective	Sensatez	Visão do todo, sabedoria
Bravery	Bravura	Agir em prol do bem diante de riscos
Persistence	Perseverança	Perseguir uma meta apesar dos obstáculos
Integrity	Autenticidade	Ser verdadeiro consigo mesmo
Vitality/Zest	Vitalidade	Expressar energia positiva
Love	Amor	Expressão de afeição e carinho pelo outro
Kindness	Bondade	Fazer o bem pelo outro sem esperar retribuição
Social Intelligence	Inteligência social	Lidar adequadamente com as emoções
Citizenship	Cidadania	Orientação em prol do bem comum
Fairness	Imparcialidade	Ser moralmente justo com os outros
Leadership	Liderança	Influenciar na direção de um bem comum
Forgiveness/Mercy	Perdão	Desculpar o outro por ofensa ou mal
Humility/Modesty	Modéstia	Reconhecer seus limites
Prudence	Prudência	Ser precavido em relação ao futuro
Self-Regulation	Autorregulação	Controlar suas ações
Appreciation B&E	Apreciação do belo	Ter prazer diante da virtude
Gratitude	Gratidão	Agradecer pelo que recebe
Hope	Esperança	Otimismo em relação ao futuro
Humor	Humor	Usar bom humor nas situações difíceis
Spirituality	Espiritualidade	Crer em uma dimensão transcendente da vida

Enquanto a estrutura da escala dos CGF é resultado de uma construção que partiu de evidências empíricas para chegar ao modelo de cinco fatores, a estrutura de seis dimensões que agrupam as forças em virtudes é conceitual. A organização das forças em seis virtudes tem sido

questionada na literatura e diferentes soluções fatoriais têm sido encontradas nas tentativas de replicar empiricamente essa classificação (Noronha et al., 2015; Noronha & Batista, 2020). Peterson e Seligman (2004) recomendaram que os estudos se apoiassem nas 24 forças pessoais e que não fosse dada tanta ênfase a como estas se agrupavam, e se mostraram abertos a novas reclassificações das forças em uma ordem superior (virtude) se os dados assim indicassem. Considerando a sugestão dos autores originais das forças pessoais e os resultados empíricos dos estudos mencionados, o autor deste trabalho optou por utilizar tão somente as 24 forças pessoais e não considerar seu agrupamento em dimensões superiores.

Relações entre forças pessoais e personalidade

Com o desenvolvimento do construto forças pessoais e a construção de escalas para mensurá-las, se fez possível estudar uma mesma amostra da população utilizando escalas das duas diferentes abordagens ao estudo de personalidade. Alguns autores mostraram interesse em realizar essa comparação entre forças pessoais e traços de personalidade. Em uma revisão da literatura, cujas palavras-chave utilizadas foram “character strengths” e “personality”, nas bases de dados da CAPES e SciELO em outubro de 2023, o autor identificou seis artigos que tinham como um de seus objetivos estudar da relação entre escalas dos dois modelos de personalidade. O critério de elegibilidade dos artigos considerou aqueles que propunham fazer uma comparação direta quantitativa (não mediada) entre escalas de forças pessoais (e não fatores ou dimensões superiores) e os fatores de personalidade no modelo dos CGF. Foram excluídos artigos referentes a projetos de intervenção e análises qualitativas. Os principais resultados na relação entre forças pessoais e traços de personalidade nesses artigos serão comentados a seguir.

Neto et al. (2013) estudaram a relação entre forças pessoais e personalidade em 283 adolescentes portugueses. Os resultados mostraram que os traços abertura ($0,21 < r < 0,27, p < 0,05$) e amabilidade ($0,23 < r < 0,32, p < 0,05$) se correlacionaram significativamente com todas as forças pessoais quando estas foram agrupadas em 4 virtudes (fatores de ordem superior). Conscienciosidade se relacionou com 21 das forças agrupadas em 3 virtudes ($0,18 < r < 0,26, p < 0,05$). As forças pessoais não apresentaram correlação significativa com os fatores neuroticismo e extroversão.

Noronha e Campos (2018) investigaram a relação entre forças pessoais e os traços de Personalidade utilizando-se do instrumento Bateria Fatorial de Personalidade em uma amostra com 217 universitários brasileiros ($M_{idade} = 22,15$), sendo 53% do sexo feminino. Os traços Extroversão e Amabilidade se associaram a um maior número de forças pessoais e a análise de regressão linear mostrou que os traços de personalidade predisseram entre 40% e 44% da variância em três das forças pessoais: Vitalidade, Gratidão e Perseverança. Considerando apenas as correlações de grande e média magnitude (Cohen, 1988), o traço de personalidade Extroversão mostrou uma relação de magnitude forte com a força Humor ($\beta = 0,567$) e relações de moderadas com as forças Vitalidade ($\beta = 0,481$), Gratidão ($\beta = 0,366$), Perseverança ($\beta = 0,435$), Espiritualidade ($\beta = 0,389$), Inteligência social ($\beta = 0,483$) e Criatividade ($\beta = 0,314$). Enquanto a força pessoal Amabilidade correlacionou-se em grande magnitude com a força Bondade ($\beta = 0,525$) e com magnitude média com as forças Gratidão ($\beta = 0,435$) e Espiritualidade ($\beta = 0,445$).

Em um estudo com amostra total de 816 adultos argentinos, entre os quais 52% eram mulheres, sendo a média de idade de 39 anos e a maioria identificada como trabalhadores (76%), Castro Solano e Cosentino (2018) avaliaram (usando um extrato da amostra com 302

respondentes) a relação entre forças pessoais e personalidade no modelo CGF. Os autores encontraram correlações negativas para o fator neuroticismo e positivas para os demais fatores, mas, apenas 16 dos 120 pareamentos possíveis entre os fatores das duas escalas apresentaram tamanho do efeito mediano ou acima ($r \geq 0,30$). Conscienciosidade, Amabilidade e Abertura se relacionaram com quatro forças e Extroversão e Neuroticismo com duas forças. Os resultados não se alteraram de maneira importante quando os autores controlaram por sexo ou idade.

Correlação positiva entre todos os CGF e as forças pessoais, sendo que 10 correlações bivariadas foram de grande magnitude (Cohen, 1988) e significativas ($p < 0,001$), foram encontradas por Couto e Fonsêca (2019). Extroversão se correlacionou com grande magnitude com as forças pessoais Inteligência social ($r = 0,67$; maior correlação encontrada), Vitalidade ($r = 0,64$), Humor ($r = 0,62$) e Amor ($r = 0,50$). Amabilidade foi o segundo fator com mais correlações de grande magnitude, com as forças Perdão ($r = 0,66$), Bondade ($r = 0,62$) e Gratidão ($r = 0,51$). Conscienciosidade se relacionou com grande magnitude com Liderança ($r = 0,52$) e Perseverança ($r = 0,50$). Abertura à experiência se relacionou com efeito grande apenas com a força pessoal Criatividade ($r = 0,55$). Couto e Fonsêca (2019) encontraram diferenças entre as respostas das mulheres que endossaram mais que os homens as forças pessoais Pensamento Crítico, Autenticidade, Gratidão e Espiritualidade enquanto os homens endossaram mais a Criatividade e a Coragem. Os autores sugerem a necessidade de mais estudos já que os 251 adultos de sua amostra eram todos residentes na região nordeste do Brasil e os resultados podem ser diferentes com amostras de outras regiões do país.

Em uma avaliação de 981 estudantes de graduação com idade média de 20 anos, na maioria do sexo feminino, os traços de personalidade, notadamente Conscienciosidade,

Extroversão e Neuroticismo, explicaram até 50% da variância das forças pessoais (Noronha & Zanon, 2018). Nesse estudo Conscienciosidade foi o traço que apresentou maior correlação com as forças pessoais, ($\beta = 0,434$, $p < 0,001$; com o fator “Força interpessoal e coletivismo” que agrupou 10 forças pessoais) e Neuroticismo foi o único com associação invertida.

Estudando 832 jovens adolescentes brasileiros, na sua maioria (60%) mulheres, Dametto e Noronha (2021) calcularam a correlação bivariada entre os CGF e as forças pessoais. Conscienciosidade se relacionou com todas as forças, sendo as associações mais fortes com Perseverança ($r = 0,51$), Amor ao aprendizado ($r = 0,45$) e Liderança ($r = 0,44$) além de outras sete forças com magnitude moderada. Abertura à experiência teve correlação de magnitude forte ($r = 0,57$) com a força Criatividade, além de relações de magnitude média com a Apreciação ao Belo ($r = 0,31$) e Curiosidade ($r = 0,38$). Amabilidade e Neuroticismo (invertido) se correlacionaram com as forças pessoais em magnitudes pequenas e médias. Apenas o fator Extroversão apresentou todas as suas correlações com as forças com efeito pequeno.

Definindo a satisfação no trabalho

Por ser parte importante da vivência humana, é esperado que o trabalho tenha impacto no bem-estar e felicidade do indivíduo. De fato, a satisfação no trabalho é um dos construtos mais estudados na Psicologia Organizacional e do Trabalho com o intuito de entender as causas dessa satisfação e as características do trabalho que podem afetá-la. Há várias definições de satisfação no trabalho, sendo a mais citada aquela que a explica como um estado emocional positivo resultante de experiências associadas ao trabalho (Locke, 1976). A satisfação seria, então, a diferença entre os aspectos positivos e os aspectos negativos enquanto as fontes dessas experiências viriam do ambiente de trabalho e do próprio indivíduo (valores e personalidade).

A satisfação no trabalho sendo entendida como um afeto resultante da interação entre o indivíduo e sua atividade laboral ela seria, portanto, diferente do conceito de engajamento do indivíduo no trabalho. O engajamento do trabalho não tem uma definição consensual na literatura acadêmica, mas há autores que apresentaram propostas para esclarecer esse conceito e diferenciá-lo de outros como a satisfação no trabalho. Uma das propostas define engajamento como o nível de envolvimento, entrega, participação, presença, conexão e foco no trabalho (Kahn, 1990) não apenas expresso fisicamente, mas também em estado mental ou psicológico na realização da tarefa (Kahn, 1992). Assim entendido, o engajamento no trabalho teria uma relação mais próxima com o modo como este é executado e o nível de dedicação à atividade que é manifestada pelo sujeito nessa execução. Já a satisfação no trabalho, quando investigada em escalas de auto relato, exige necessariamente um distanciamento da experiência da atividade laboral para que haja uma recuperação dos afetos envolvidos nessa experiência e a expressão deles no momento presente.

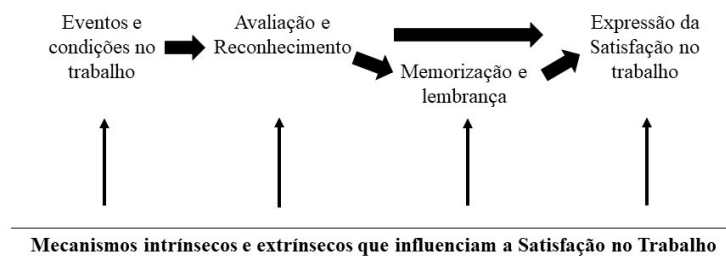
Schaufeli e Bakker (2010) apresentaram uma definição da satisfação no trabalho ligeiramente diferente da proposta por Kahn (1990,1992), extrapolando o limite do papel exercido no trabalho e trazendo-a como resultado da importância e do sentido que o trabalho traz para o indivíduo, sendo, portanto, um estado mais duradouro ou persistente. Ainda assim, e apesar de aproximar-se do que poderia ser descrito como um estado cognitivo-afetivo, os autores apontam para diferenças entre o engajamento e a satisfação no trabalho. Enquanto o engajamento poderia ser entendido como o humor o estado emocional do trabalhador durante o exercício do trabalho, portanto envolvendo estados psicológicos dinâmicos como entusiasmo e ânimo, a satisfação no trabalho remeteria a estados de menor vigor como contentamento e realização (Schaufeli & Bakker, 2010).

A definição da satisfação no trabalho, seja entendida como um estado final de um processo ou resultante de uma interação anterior com a experiência do trabalhar, não explica como esse processo acontece. Continua a pergunta de como a experiência no trabalho gerou esse estado de satisfação ou insatisfação, ou de outra forma, qual seria a sequência de mecanismos que influenciaram o indivíduo de maneira a que ele acabe por expressar esse estado de satisfação e que elementos foram importantes para o resultado final. Uma proposta de definição do processo de satisfação no trabalho foi apresentada por Staw (2004) e Staw e Cohen-Charash (2004) que argumentam que haveriam diferentes etapas até que a expressão da satisfação no trabalho se manifeste (Figura 1). Entendida como a manifestação de um estado emocional, a satisfação no trabalho poderia então sofrer influência das condições de aplicação do questionário (anonimato ou não), seu contexto e objetivo, diferenças individuais (personalidade, por exemplo) e cultura e normas sociais (diferenças entre países, regiões ou organizações). Staw e Cohen-Charash (2004) propõem que, a cada passo desse processo de formação da experiência de satisfação no trabalho, o indivíduo estaria incorporando informações e dando significado e valor a cada uma delas. Essas informações não são verbalizadas ou manifestadas imediatamente em relatos, mas armazenadas e depois recuperadas na memória quando o trabalhador é perguntado sobre sua satisfação no trabalho ou responde a uma escala. Apesar desse modelo ser um tanto quanto simplista, como os próprios autores reconhecem, traz uma questão importante. Qualquer levantamento da satisfação de um indivíduo no trabalho será respondido, seja verbalmente ou preenchendo uma escala, com base em uma memória evocada de como foram suas experiências. No presente trabalho considera-se que todos os mecanismos apontados por Staw (2004) estarão influenciando a expressão da satisfação no trabalho, mas será estudada a manifestação apenas

da satisfação geral sem se ater ao peso que cada um dos mecanismos teve na formação dessa expressão geral. Apenas quando houver escassez de dados na literatura sobre a satisfação no trabalho incluiremos dados sobre o engajamento no trabalho, considerando que os dois construtos têm semelhanças conceituais.

Figura 1

A Experiência e Expressão da Satisfação no Trabalho



Nota. Adaptado de “The dispositional approach to job satisfaction: more than a mirage, but not yet an oasis”, por Staw, B. M., e Cohen-Charash, Y., 2004, *Journal of Organizational Behavior*, 26(1), p. 72. <https://doi.org/10.1002/job.299>. Copyright 2005 John Wiley & Sons, Ltd.

Relações entre forças pessoais, personalidade e satisfação no trabalho

A satisfação em geral com a vida pode ser conceitualmente entendida como a resultante de diferentes influências, entre elas aspectos próprios ao indivíduo como a sua personalidade que, por serem mais estáveis que eventos provenientes do ambiente, predispõe o indivíduo a um certo estado base de satisfação (Diener, 1984; Loewe et al., 2014). Ou seja, traços de

personalidade são parte inerente do indivíduo no momento em que este experiencia momentos de maior ou menor satisfação na vida. Como a satisfação na vida, é esperado que a satisfação no trabalho também seja influenciada pela personalidade do indivíduo e alguns estudos apresentam evidências dessa relação.

Uma meta-análise consolidando os dados de 249 estudos que usaram instrumentos no modelo dos CGF apresentou evidências de que a personalidade conseguiu explicar 18% da variância na satisfação com a vida. Neuroticismo e Extroversão contribuíram com a maior parte da explicação dessa variância ($\beta = -0,30$ e $\beta = 0,17$, respectivamente), sendo que os demais três fatores pouco representaram no resultado (Steel et al., 2008).

Diversos fatores podem influenciar a satisfação no trabalho, desde aspectos extrínsecos (condições de trabalho, remuneração, liderança) a fatores do próprio indivíduo (idade, gênero, condição de saúde, características pessoais). Dentre os aspectos intrínsecos ao indivíduo, personalidade no modelo dos cinco grandes fatores vem sendo estudada como um fator que explica parte da variância na satisfação no trabalho. A associação entre Extroversão e afetos positivos e Neuroticismo e afetos negativos já é conhecida (Costa & McGrae, 1980) mas a relação entre personalidade e satisfação no trabalho tem estudos consolidados apenas mais recentemente. Em uma meta-análise (Judge et al., 2002) com 163 amostras independentes os traços Neuroticismo ($\rho = -0,29$) e Extroversão ($\rho = 0,26$) apresentaram correlação com satisfação no trabalho, sendo diferente de zero em todas as amostras. E ao avaliarem a relação multivariada dos cinco fatores em conjunto como preditores da satisfação no trabalho os autores chegaram a uma correlação de 0,41.

Os fatores conscienciosidade ($\rho=0,41$), extroversão e abertura à experiência ($\rho=0,38$), neuroticismo ($\rho=-0,36$) e amabilidade ($\rho=0,27$) se associaram com engajamento no trabalho

em uma meta-análise que incluiu dados de 36 artigos (Fukuzaki & Iwata, 2021). A avaliação de *path analysis* indicou que o modelo incluindo todos os cinco fatores conseguiu explicar 33% da variância no engajamento no trabalho ($R^2 = 0,33$, 95%, CI = 0,26–0,49). Fukuzaki e Iwata (2021) apontam diferenças entre os construtos satisfação no trabalho e engajamento no trabalho, sendo o primeiro menos ativo que o segundo e acreditam que essa diferença explique o resultado mais alto para abertura à experiência do que o encontrado quando a avaliação é com satisfação no trabalho tão somente.

Os estudos sobre as forças pessoais no contexto do trabalho e em organizações vem se acumulando nas últimas duas décadas. A importância das forças pessoais e o quanto efetivamente estas podem contribuir na compreensão dos fatores que influenciam a atividade humana em organizações é objeto de interesse de psicólogos que apontam para evidências da capacidade preditiva do desempenho no trabalho por parte das forças pessoais (Harzer et al., 2021), da melhoria no engajamento dos colaboradores após intervenções baseadas nas forças pessoais (Bakker & van Wingerden, 2021) e de seu potencial uso em seleção de pessoal nas organizações públicas (Harzer & Bezuglova, 2019), trabalhos detalhados a seguir.

Harzer et al. (2021) apresentaram evidências de que as forças pessoais podem explicar a variância do desempenho em 169 trabalhadores alemães com alta escolaridade de forma incremental ao que inteligência e personalidade já conseguiam explicar. Inteligência e alguns traços de personalidade no modelo dos CGF (notadamente Conscienciosidade) já são conhecidos preditores de desempenho. Harzer et al. (2021) encontraram evidências de que para alguns aspectos do desempenho as forças pessoais conseguiam explicar um percentual ainda maior da variância no resultado. Foi o caso por exemplo para o desempenho adaptativo no time que as forças pessoais ($R^2 = 0,32$) superaram inteligência e traços de personalidade

combinados ($R^2 = 0,26$). Isoladamente, as forças pessoais Liderança e Perseverança se destacaram como as mais preditivas. A força pessoal Liderança contribuiu isoladamente com 15% ($R^2 = 0,11$) da explicação relativa na variância no item desempenho geral, enquanto inteligência isoladamente contribuiu com 4,9% da explicação relativa ($R^2 = 0,04$). Inteligência, personalidade e todas as forças pessoais combinadas explicaram 50% da variância no desempenho geral nesse estudo ($R = 0,71$).

Bakker e van Wingerden (2021) apresentaram evidências de que as forças pessoais podem influenciar o engajamento no trabalho após uma intervenção (treinamento). Os participantes foram separados em grupo de controle ($n = 48$) e grupo de intervenção ($n = 54$) e foram avaliados em dois momentos, sendo o segundo momento após o treinamento. Os participantes do grupo de intervenção foram desenvolvidos em habilidades sociais que reforçava as crenças pessoais e comportamentos visando aumentar seus recursos pessoais (assertividade, autoeficácia e resiliência). Além o treinamento, os participantes realizaram tarefas em que colocavam em prática o uso e reconhecimentos de suas forças. A avaliação após a intervenção mostrou que apenas o grupo que participou da intervenção apresentou uma variância positiva significativa nos recursos pessoais.

Harzer e Bezuglova (2019) discutem a possibilidade de que as forças pessoais, como preditoras de desempenho, possam eventualmente serem utilizadas em processos de seleção de pessoal. Nessa discussão, reconhecem que há possíveis restrições dessa utilização, como a necessidade de estabelecer a direção da relação causal entre forças pessoais e desempenho (quem causa o que). Também constataam que os estudos com forças pessoais são com participantes de cargos diferentes entre si e que haveria a necessidade de estabelecer a validade de critério das forças pessoais para esse uso. Harzer e Bezuglova (2019) não citam nenhum

estudo que tenha, até a publicação do referido artigo, avaliado a possibilidade de utilização das forças pessoais em seleção de pessoal.

A Psicologia Positiva, campo da psicologia que busca o entendimento do papel das forças pessoais no funcionamento humano, vem se desenvolvendo progressivamente no Brasil e alcança diferentes áreas como a educacional, clínica e organizacional entre outras (Reppold et al., 2019). Esses autores relataram que no escopo organizacional a Psicologia Positiva no Brasil já acumula intervenções práticas em temas como motivação, resiliência, engajamento e satisfação no trabalho, o que segundo eles, é evidenciado pelo avanço do número e relevância das pesquisas nessa área nos últimos anos.

Há na literatura estudos investigando o papel das forças pessoais na satisfação no trabalho, buscando ampliar o conhecimento sobre a relação entre esses dois construtos. Em um dos primeiros estudos que buscou entender como forças pessoais e satisfação no trabalho se relacionam, utilizando-se apenas das respostas à força pessoal Vitalidade utilizando o inventário Values in Action (VIA), em uma amostra com 9.803 trabalhadores (75% dos Estados Unidos) de diferentes ocupações, a correlação com satisfação no trabalho ($r = 0,46, p < 0,001$) foi moderada (Peterson et al., 2009).

Peterson et al. (2010) encontraram, em uma amostra com 7.438 adultos trabalhadores americanos, correlações positivas ($0,00 < r < 0,50; p < 0,001$) entre o endosso de cada uma das 24 forças pessoais em diferentes grupos de trabalhadores (gerentes, executivos, administrativos, clérigos, operadores e trabalhadores domésticos) e a satisfação no trabalho. Apesar de nenhuma correlação negativa ter sido encontrada, o tamanho de efeito para a amostra total foi pequeno ($\eta^2 = 0,04$). As forças pessoais que mais se associaram com satisfação no trabalho nesse estudo foram curiosidade, vitalidade, esperança, gratidão e espiritualidade

quando consideradas todas as ocupações relatadas, mas os autores colocaram ressalvas no resultado quanto à força pessoal espiritualidade por atribuí-la a características específicas da religiosidade da população americana, não necessariamente própria a todos os países. Peterson et al. (2010) sugerem que, em futuros estudos sobre a relação entre satisfação no trabalho e as forças pessoais, as análises não sejam realizadas por ocupação, pois não encontraram diferenças significativas entre elas, assim como não encontraram diferenças significativas por idade, sexo e nível educacional. Essa recomendação é justificada pelos autores por entenderem conceitualmente que o construto forças pessoais representa características valorizadas pela sociedade como um todo e não traços específicos encontrado em trabalhadores a depender das diferentes profissões que exercem.

A capacidade de explicar parte da variância da satisfação no trabalho em função do endosso das forças pessoais e a suposta independência da ocupação exercida encontra evidência também em estudos com outras populações (Heintz & Ruch, 2019). Ao analisar as respostas de 12.499 adultos trabalhadores alemães esses autores encontraram correlações baixas a moderadas entre as forças pessoais e a satisfação no trabalho em dois métodos de comparação: ranqueamento das forças mais endossadas e nível de endosso de cada força pessoal. Quando comparadas no formato de ranqueamento, sete forças se correlacionaram de forma significativa ($p < 0,001$) com a satisfação geral no trabalho: esperança ($r = 0,31$), vitalidade ($r = 0,30$), curiosidade ($r = 0,15$), amor ($r = 0,08$), gratidão e espiritualidade ($r = 0,07$), e perseverança ($r = 0,06$). Na comparação por nível de endosso (normativa) as correlações mais fortes foram com as forças vitalidade, esperança, curiosidade, amor e gratidão. As 24 forças explicaram 12% da variância na satisfação no trabalho quando idade, sexo e educação foram controlados. Apesar de Heintz e Ruch (2019) terem utilizado um

modelo de avaliação da satisfação no trabalho com facetas de ordem inferior que compunham o construto, o fator geral de satisfação no trabalho foi melhor explicado que cada uma das suas facetas em separado.

Heintz e Ruch (2019) também relataram evidências de que as forças pessoais explicam parte da variância na satisfação no trabalho independentemente da ocupação exercida pelo trabalhador. As cinco forças pessoais que melhor explicaram a variância na satisfação no trabalho na amostra total seguiram com correlações positivas e significativas quando a amostra foi dividida em subgrupos por ocupações. Apenas para algumas ocupações emergiram forças que apresentaram resultados diferentes e específicos (como a força pessoal Perdão para as categorias profissionais dos psicólogos clínicos e dos supervisores). As forças Vitalidade ($r = 0,38$) e Esperança ($r = 0,37$) apresentaram correlação significativa ($p < 0,001$) com a satisfação geral no trabalho tanto no resultado para a amostra completa quanto para todas as categorias de ocupações em separado. Os autores relatam que os resultados são semelhantes aos encontrados por Peterson et al. (2010) quanto à variância no endosso às forças pessoais entre diferentes ocupações ser pequena.

Uma diferença no resultado entre o estudo de Peterson et al. (2010) e Heintz e Ruch (2019) é que os últimos encontraram correlação negativa entre satisfação no trabalho e a força pessoal Modéstia, mas a força dessa relação foi modesta ($r < -0,10$). O estudo também apontou diferenças nas forças pessoais mais endossadas por cada ocupação, mas o tamanho do efeito para cada uma das forças pessoais em separado não foi relevante ($0,00 < \eta^2 < 0,03$). Para a maior parte das faixas etárias não houve diferença significativa nos resultados, exceto para as faixas etárias em início (idade < 21) e final de carreira (idade > 61).

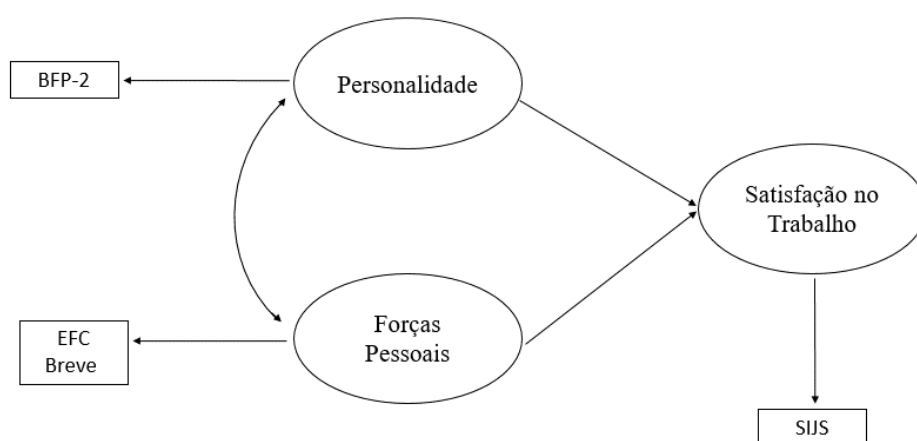
Por sua vez, Gender et al. (2012) encontraram evidências de relação entre as forças pessoais e indicadores de saúde, bem estar e satisfação no trabalho. Em uma amostra com 887 mulheres alemãs ($M_{idade} = 43,3$; $SD = 8,6$) com alto nível educacional (42% com nível superior) encontraram um padrão semelhante aos anteriores na relação entre forças pessoais e satisfação no trabalho, sendo que a correlação mais forte encontrada foi para as forças Esperança e Vitalidade, seguidas por Perseverança ($r^2 = 0,18$ a $0,21$). Os dados demográficos também não afetaram significativamente os resultados. A variância em satisfação no trabalho explicada pelas 24 forças pessoais foi maior do que a dos estudos citados anteriormente ($R^2=0,35$), mas o resultado deve ser considerado com limitações já que a amostra era apenas de mulheres e na sua maioria com alto nível educacional, o que pode ter levado a um efeito de restrição no escopo da amostra (*restriction of range*).

Os estudos relacionando forças pessoais e satisfação no trabalho indicam que a relação entre esses dois constructos, pode ser estudada usando-se apenas um índice geral de satisfação no trabalho pois as facetas que o compõe (intrínsecas e extrínsecas) não agregam significativamente para a explicação da correlação com as forças pessoais. O presente estudo levou em conta esses resultados anteriores na escolha do inventário para avaliar a satisfação no trabalho. Não é parte do objetivo deste estudo identificar como cada uma das facetas que compõe a satisfação geral no trabalho se relaciona com personalidade e forças pessoais, por não ser da ambição deste trabalho subsidiar intervenções para cada um dos componentes do construto satisfação no trabalho, mas sim identificar o quanto da variância na satisfação geral no trabalho é explicada pela personalidade e por forças pessoais. No modelo teórico que iremos utilizar, entendemos que a avaliação da personalidade com base nos CGF (medida pelo inventário *Big Five Inventory-2*; BFI-2) e as forças pessoais (medidas pela Escala de Forças de

Caráter; EFC) são variáveis latentes independentes e distintas, porém convergentes, que mantem uma relação bidirecional entre si. A variável latente satisfação no trabalho (medida pelo inventário *Short Index of Job Satisfaction*; SIJS) no modelo seria impactada tanto pela personalidade quanto pelas forças pessoais conforme representado no modelo da Figura 2.

Figura 2

Modelo Teórico da Relação entre as Variáveis Latentes



No presente estudo seguiremos a abordagem das pesquisas citadas coletando por meio de inventário o quanto o respondente endossa cada uma das forças pessoais em lugar de levantar a expressão de cada força que o respondente efetivamente faz em suas situações de trabalho. As duas abordagens permitem uma avaliação da relação entre forças pessoais e satisfação no trabalho e não são excludentes.

A relevância social em estudar forças pessoais e seu poder em explicar a variância na satisfação no trabalho em um grupo advém não apenas da importância de entender como os dois constructos se relacionam, mas também, sendo as forças pessoais passíveis de serem

desenvolvidas (Peterson & Seligman, 2004), dar suporte empírico ao desenho de intervenções com base no reconhecimento e uso deliberado das forças mais relevantes para a satisfação no trabalho. Sendo a personalidade um constructo relativamente estável ao longo da vida (Costa & McCrae, 1992), as forças pessoais se mostram como uma alternativa com possibilidades de intervenção.

A relação entre maior satisfação no trabalho e menor número de pedidos de demissão, redução do estresse relacionado ao trabalho e melhoria do clima organizacional (Schaufeli, & Bakker, 2010) justifica investir no seu incremento. Porém, os resultados de pesquisa em populações norte-americanas e europeias apresentam limitações pois podem trazer diferenças culturais e econômicas na relação do indivíduo com o trabalho e enviesar a definição de quais forças pessoais (e com que intensidade) endossadas pelos trabalhadores se correlacionam com a satisfação no trabalho no Brasil. Assim, a não adaptação para a realidade brasileira pode aumentar a imprecisão das intervenções no contexto organizacional. Também é importante estudar o quanto da variância na satisfação geral do trabalho pode ser explicada por cada um dos constructos em separado (personalidade e forças pessoais) e o valor incremental da avaliação dos dois constructos simultaneamente. A adoção de uma ou outra abordagem traz implicações no tempo e custo de avaliação. Saber o quanto cada uma das 24 forças pessoais é capaz de explicar a variância na satisfação no trabalho permite desenhar intervenções com maior chance de sucesso.

Artigo 1: Relações entre forças pessoais e personalidade em trabalhadores.

Character Strengths and personality relationship in workers

Henrique Vazquez Gonzalez

Ana Paula Porto Noronha

Resumo

Os Cinco Grandes Fatores de personalidade são muito utilizados em organizações. Mais recentemente psicólogos propuseram uma nova classificação com 24 forças pessoais. Como pouco se sabe sobre a associação entre fatores e forças, o objetivo deste estudo é contribuir para o entendimento dessa associação em trabalhadores. Investigamos a hipótese de que as forças Perseverança, Cidadania e Liderança se associariam com os fatores em magnitude maior que as demais e que Perseverança e Conscienciosidade apresentariam correlações de grande magnitude. Foram analisadas as correlações entre forças e os fatores e, regressões lineares múltiplas tendo os fatores como variável independente. Perseverança e Liderança, mas não Cidadania, foram as forças que apresentaram maior variância explicada. No total, seis forças tiveram sua variância explicada em mais de 30%. Perseverança e Conscienciosidade se associaram com grande magnitude, bem como as forças Vitalidade com Extroversão e Amor ao aprendizado com Abertura. O resultado contribui para o entendimento da relação entre os construtos e conhecimento das forças endossadas por trabalhadores.

Palavras-chave: avaliação psicológica, psicologia positiva, psicologia organizacional e do trabalho, forças pessoais

Abstract

The Big Five personality factors are widely used in organizations. More recently, psychologists have proposed a classification with 24 character strengths. Known little about the association between factors and strengths, the aim of this study is to contribute to the understanding of this association in workers. We investigated the hypothesis that the strengths of Perseverance, Citizenship, and Leadership would be associated with the factors with greater magnitude than the others, and Perseverance and Conscientiousness would correlate at large magnitude. Correlations between strengths and factors were analyzed, as well as multiple linear regressions with factors as independent variable. Persistence and Leadership, but not Citizenship, were the strengths that showed the greatest explained variance. In total, six strengths had their variance explained in more than 30%. Perseverance and Conscientiousness were associated with a large magnitude, as well as the strengths Vitality with Extraversion, and Love of Learning with Openness. The result contributes to the understanding of the relationship between the constructs and knowledge of the strengths endorsed by workers.

Keywords: psychological assessment, positive psychology, industrial and organizational psychology, character strengths

Introdução

O estudo da personalidade tem posição central no entendimento das diferenças de comportamento, pensamento e sentimento entre indivíduos, com vistas a compreender como essas características relativamente estáveis podem ou não se relacionar com estados de maior satisfação com a vida, bem-estar e saúde mental. A investigação sobre a descrição da personalidade é antiga (Allport, 1937) mas somente na década de 1990, quando foi proposto o modelo dos Cinco Grandes Fatores (CGF), encontrou-se algum consenso entre os pesquisadores (McCrae & John, 1992) definido uma classificação que passou a ser muito utilizada na psicologia. Mais contemporaneamente, o movimento científico da psicologia positiva propôs as forças pessoais como traços positivos de personalidade (Noronha & Campos, 2018; Peterson & Seligman, 2004). Entender a relação entre forças pessoais e traços de personalidade permite uma melhor compreensão conceitual do que cada uma das forças significa, como estas se distinguem dos traços (ou não) e o quanto o seu desenvolvimento pode ser apoiado por um traço de personalidade do indivíduo (Nofle et al., 2011). A questão que se pretende abordar é se as forças pessoais seriam sobrepostas aos CGF.

O modelo dos CGF foi desenvolvido ao longo de décadas utilizando questionários com termos de uso cotidiano na linguagem ou concebidos conceitualmente e agrupando o endosso a esses traços através de análise fatorial buscando validade convergente e discriminante. (McCrae & Costa, 1987). Os CGF foram nomeados e definidos como: Extroversão (nível de assertividade, gregarismo e atividade do indivíduo) Neuroticismo (a experiência de afetos negativos como ansiedade, hostilidade, embaraço ou impulsividade) Amabilidade (grau de confiança no outro, expressão de franqueza ou altruísmo), Conscienciosidade (expressão de disciplina, ponderação, organização e empenho) e Abertura (interesse por novas ideias, valores

e ações variadas). Instrumentos baseados no modelo dos CGF são usados em diferentes contextos da psicologia como saúde, educação, orientação profissional e de carreira e na área organizacional e do trabalho (McCrae & Costa, 1987).

No tocante às forças pessoais, na virada do século 20 um grupo de psicólogos propôs que características positivas e saudáveis da existência humana fossem investigadas. A missão dos pesquisadores foi no sentido de propor maior compreensão dos mecanismos psicológicos que permitem às pessoas alcançarem bem-estar e satisfação com a vida (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000; Cherif & Watier, 2020; Weziak-Bialowolska et al., 2022). Buscando identificar e nomear as características positivas para o estudo das diferenças entre indivíduos, especialistas na área criaram uma classificação conceitual com 24 forças pessoais a partir de textos e tradições de diferentes culturas agrupadas conceitualmente em seis virtudes (Peterson & Seligman, 2004). A classificação das forças pessoais se apoiou na psicologia da personalidade e em especial na teoria do traço com a qual compartilhariam algumas semelhanças como a busca por entender as diferenças entre indivíduos, a relativa estabilidade no tempo e universalidade, mas, diferentemente dos traços de personalidade, as forças pessoais seriam socialmente desejadas e possíveis de serem desenvolvidas (Peterson & Seligman, 2004; p. 10). A semelhança conceitual entre as forças pessoais e os CGF foi apontada pelos autores que indicaram correspondências nas definições de 10 forças pessoais com quatro dos CGF, sendo estes mais amplos e menos específicos que as forças, e Neuroticismo o único dos CGF que não encontra definição aproximada com nenhuma das forças (Peterson & Seligman, 2004; p. 69).

As forças pessoais foram nomeadas e definidas (Peterson e Seligman, 2004) como: Criatividade (produção de ideias e comportamentos originais e adaptativos), Curiosidade

(abertura à experiência e interesse por novidades), Pensamento Crítico (avaliação e julgamento), Amor ao Aprendizado (motivação para se desenvolver), Sensatez (visão do todo, sabedoria), Bravura (agir em prol do bem diante de riscos), Perseverança (perseguir uma meta apesar dos obstáculos), Autenticidade (ser verdadeiro consigo mesmo), Vitalidade (expressar energia positiva), Amor (expressão de afeição e carinho pelo outro), Bondade (fazer o bem pelo outro sem esperar retribuição), Inteligência Social (entender e lidar adequadamente com as emoções), Cidadania (orientação em prol do bem comum), Imparcialidade (ser moralmente justo com os outros), Liderança (influenciar os outros na direção de um bem comum), Perdão (desculpar o outro por ofensa ou mal), Modéstia (reconhecer seus limites), Prudência (ser precavido em relação ao futuro), Autorregulação (controlar suas ações), Apreciação do belo (ter prazer diante da virtude), Gratidão (agradecer pelo que recebe), Esperança (otimismo em relação ao futuro), Humor (usar bom humor nas situações difíceis), Espiritualidade (ter crença em uma dimensão transcendente da vida).

Com base na classificação das forças pessoais foram elaborados vários instrumentos de avaliação, sendo que o VIA-IS, *Values in Action Inventory of Strengths* (Peterson & Seligman, 2004) foi traduzido para vários idiomas. A Escala de Forças pessoais (EFC) foi construída em português, tomando como referência o VIA-IS, por Noronha & Barbosa (2016) para uso na população brasileira. Estudos sobre as propriedades psicométricas da EFC foram realizados na população brasileira encontrando uma estrutura de seis fatores com confiabilidade entre 0,88 e 0,93 explicando 44% da variância (Noronha & Batista, 2020).

Os traços de personalidade vêm sendo estudados no contexto organizacional e é conhecida sua relação com os interesses profissionais (Barrick et al., 2003; Mount et al., 2005), a sua capacidade preditiva de sucesso em processos de seleção de pessoal (Salgado, 2003;

Salgado & De Fruyt, 2017; Ones et al., 2007), identificação de perfil de liderança (Parr et al., 2016) e a predição de bom desempenho em treinamentos (Dehn & Damitz, 2022) e no trabalho (Salgado, 2017; Zell & Lesick, 2022). Em um dos estudos pioneiros relacionando as forças pessoais com desfechos organizacionais, Dubreuil et al. (2014) indicaram que em uma amostra de trabalhadores a força Vitalidade se relacionou de maneira positiva com o desempenho organizacional. Mais recentemente, estudos com as forças pessoais no contexto organizacional têm também acumulado evidências do valor incremental destas na predição de desempenho nas organizações (Harzer et al., 2021; Littman-Ovadia & Lavy 2016) e da relação das forças pessoais com a satisfação no trabalho em diferentes ocupações (Heintz & Ruch, 2018). Em um levantamento com estudos que utilizaram as forças pessoais no contexto organizacional foram encontradas 27 intervenções em que as forças pessoais estavam associadas a melhorias na satisfação no trabalho e no desempenho profissional (Miglianico et al., 2019).

No Brasil alguns autores buscaram investigar as forças pessoais em contexto organizacional. Um estudo com 60 profissionais de TI (idades entre 18 e 44 anos; $M_{idade}=28,4$ anos; $DP=5,1$) identificou as forças pessoais mais prevalentes (Wolff et al., 2021). Em uma amostra somente de líderes ($M_{idade} = 38,2$; $DP = 8,9$), Garcia et al. (2022) investigaram a associação das forças pessoais com estilos relacionais de liderança de equipes. Os autores não fizeram comparações entre forças e traços nesses dois estudos. Há estudos que investigaram quais forças pessoais poderiam ser explicadas por traços de personalidade em adultos no Brasil (Couto & Fonsêca, 2019; Noronha & Campos, 2018; Noronha & Zanon, 2018) e no exterior (Littman-Ovadia & Lavy, 2012; Macdonald et al., 2008; Ruch et al., 2023). O único estudo que encontramos comparando os dois construtos em uma amostra exclusiva de trabalhadores

(McGrath et al., 2020) aplicou uma escala das facetas do HEXACO-PI-R, modelo que difere da escala dos CGF.

Os estudos com construtos da psicologia positiva buscam alcançar algum consenso sobre o papel das forças pessoais nos diferentes processos organizacionais, e, especificamente em relação ao desempenho no trabalho as forças perseverança, cidadania e liderança apresentam valor preditivo quando relacionadas ao desempenho no trabalho (Hazer et al., 2017; Hazer et al., 2021; Hazer & Ruch, 2014; Littman-Ovadia & Lavy, 2016). Todavia, sabemos menos sobre como os construtos personalidade e forças pessoais se relacionam em amostras de trabalhadores. Conhecer essa relação em trabalhadores permite saber como os traços de personalidade podem apoiar o desenvolvimento das forças em uma intervenção em contexto organizacional.

O objetivo do presente estudo é ampliar o conhecimento sobre as forças pessoais investigando como estas se relacionam com os CGF em uma amostra de trabalhadores brasileiros e o quanto os CGF explicam da variância nas forças pessoais. Mais especificamente, uma vez que já é conhecido o valor preditivo do traço Conscienciosidade para o bom desempenho no trabalho (Salgado, 2017; Zell & Lesick, 2022) e o mesmo foi apontado para a força Perseverança (Harzer et al., 2021; Littman-Ovadia & Lavy 2016) e considerando que as pesquisas citadas antes relacionaram Perseverança, Cidadania e Liderança como preditoras de bom desempenho organizacional, nossas hipóteses são que, para uma mostra de trabalhadores, (H1) Perseverança, Cidadania e Liderança estarão entre as forças com maior correlação com os fatores de personalidade e, especificamente (H2) a correlação entre Perseverança e Conscienciosidade será de magnitude forte.

Método

Participantes

Os critérios de inclusão foram a idade ser maior que 18 anos e estar exercendo alguma ocupação nos últimos 6 meses. O total de 250 participantes de uma amostra por conveniência (não probabilística) responderam à pesquisa. A idade média dos respondentes foi de 44,6 anos ($DP = 10,8$), excluindo um participante que não respondeu, variando de 19 a 69 anos, sendo na maioria mulheres (71%), brancas (82%), casadas (66%), com pós-graduação (70%) e moradoras da região sudeste do Brasil (89%).

Instrumentos

Escala de Forças pessoais (Noronha & Barbosa, 2016)

A escala avalia as 24 forças pessoais definidas por Peterson e Seligman (2004) em 71 afirmações respondidas em uma escala Likert, variando de "Nada a ver Comigo" (0) a "Tudo a ver comigo" (4). O tempo estimado para responder a escala é de 10 minutos. Cada uma das forças pessoais tem 3 itens exceto Apreciação do Belo que é composta por 2 itens. Alguns exemplos de itens da escala são: "Sou uma pessoa justa" (Imparcialidade) e "Tenho ideias originais" (Criatividade). Em investigação da estrutura interna as forças pessoais se agruparam em seis fatores, em uma organização distinta da proposta conceitual de Seligman e Peterson (2004), com índice de precisão interna entre $\alpha = 0,83$ e $\alpha = 0,93$ (Noronha & Batista, 2020). No presente estudo os coeficientes internos das forças pessoais foram de $\alpha = 0,53$ (Prudência) a $\alpha = 0,85$ (Otimismo).

Big Five Inventory-2

O Big Five Inventory-2 (Soto & John, 2017) é um instrumento que avalia os cinco grandes fatores da personalidade: Extroversão, Amabilidade, Conscienciosidade, Neuroticismo

e Abertura à Experiência. É composto por 60 itens dispostos em escala Likert, que varia de 1 (não tem nada a ver comigo) a 5 (tem tudo a ver comigo). Na versão traduzida para o português (Hauck Filho et al., 2021) apresentou índice interno de confiabilidade de $\alpha = 0,83$ para Extroversão, $\alpha = 0,87$ para Conscienciosidade, $\alpha = 0,87$ para Neuroticismo, $\alpha = 0,83$ para Abertura à Experiência e $\alpha = 0,81$ para Amabilidade. Pires et al. (2023) apontaram evidências preliminares de validade para adultos brasileiros e encontraram índices de confiabilidade para os cinco fatores entre $\alpha=0,82$ e $\alpha=0,90$. No presente estudo o coeficiente foi de $\alpha = 0,75$ (Amabilidade) a $\alpha = 0,84$ (Conscienciosidade). O coeficiente ômega de McDonald variou entre $\omega = 0,80$ (Amabilidade) e $\omega = 0,87$ (Conscienciosidade). São exemplos de itens da escala: “Sou falante” (Extroversão) e “Sou meio tenso” (Neuroticismo).

Questionário Sociodemográfico

Questionário de múltipla escolha (exceto para idade) desenvolvido pelos autores para obter informações quanto à idade, estado civil, gênero, cor, região de residência no Brasil, formação educacional, setor que trabalha e tempo no trabalho.

Procedimentos

A coleta de dados foi realizada após aprovação do Comitê de Ética em Psicologia da Universidade São Francisco (CAAE: 67864323.5.0000.5514) e aceite do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido pelo participante. As respostas foram coletadas por meio do *Google Forms* após divulgação em redes sociais (LinkedIn e Facebook), por e-mail e WhatsApp usando qualquer equipamento (celular, tablet ou computador).

Para responder ao questionário era preciso informar idade e estar trabalhando, quem atendia esses critérios era informado das condições do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido e solicitado o aceite. Em seguida os participantes respondiam ao formulário na

seguinte ordem: questionário de dados demográficos, escala de personalidade e escala de forças pessoais. Estima-se que o tempo médio de preenchimento tenha sido de 25 minutos. A coleta de dados se concentrou em junho de 2023. Apenas os questionários respondidos por completo foram registrados na base de dados da coleta. Um respondente deixou de informar a idade e suas respostas foram mantidas na análise, exceto para esse item.

Análise de Dados

Para realizar as análises foi utilizado o software R (R Core Team, 2022) e o pacote psych (Revelle, 2022). Primeiro, foram testadas as correlações, utilizando o coeficiente de Pearson, entre os cinco grandes fatores da personalidade e as 24 forças pessoais verificando a direção da correlação e o tamanho de efeito, tomando como referência a convenção proposta por Cohen (1988): magnitudes nulas ($r < 0,09$); pequenas (0,10 a 0,29); médias (0,30 a 0,49); e grandes ($r > 0,50$). Em seguida, foi realizada uma série de regressões lineares múltiplas utilizando o método *enter* considerando em cada modelo os cinco grandes fatores da personalidade como variáveis independentes e cada uma das 24 forças pessoais como variáveis dependentes.

Resultados

Inicialmente foi avaliado o coeficiente de correlação de Pearson entre cada um dos cinco fatores do BFI e as 24 forças pessoais do EFC (Tabela 3). Dos 120 pareamentos possíveis, os fatores de personalidade se relacionaram de maneira significativa ($p < 0,05$) em 103 deles, sendo 23 com Neuroticismo, 21 com Extroversão e 20 com Abertura, Conscienciosidade e Amabilidade. Exceto para Neuroticismo, as demais correlações foram positivas. Três correlações foram de magnitude forte ($r > 0,50$): entre o fator Extroversão e a força Vitalidade ($r = 0,61$), entre Conscienciosidade e Perseverança ($r = 0,57$) e entre Abertura e Amor ao

Aprendizado ($r = 0,51$). Das demais correlações, 51 foram de magnitude moderada ($0,30 < r < 0,50$) e 49 de magnitude fraca ($r < 0,30$). O fator Extroversão foi o que apresentou maior número de correlações moderadas (16) com alguma força de caráter; Amabilidade apresentou 13; Neuroticismo 11 e Abertura e Conscienciosidade respectivamente 6 e 5.

Tabela 3

Correlação de Pearson entre os Fatores de Personalidade e as Forças Pessoais.

	E	A	C	N	O
Criatividade	0,36**			-0,14*	0,49**
Curiosidade	0,37**			-0,16*	0,48**
Pensamento Crítico	0,37**	0,24**	0,26**	-0,30**	0,45**
Amor ao Aprendizado	0,40**	0,26**	0,25**	-0,27**	0,51**
Sensatez	0,44**	0,23**	0,17*	-0,26**	0,37**
Autenticidade	0,41**	0,25**	0,34**	-0,20**	0,15*
Bravura	0,31**		0,16*		0,18**
Perseverança	0,36**	0,32**	0,57**	-0,28**	0,26**
Vitalidade	0,61**	0,39**	0,33**	-0,44**	0,27**
Bondade	0,26**	0,49**	0,29**	-0,25**	0,23**
Amor	0,35**	0,39**	0,15*	-0,31**	0,20**
Inteligência Social	0,46**	0,36**	0,23**	-0,37**	0,26**
Cidadania	0,23**	0,31**	0,38**	-0,21**	
Liderança	0,46**	0,17*	0,49**	-0,27**	0,29**
Imparcialidade	0,33**	0,29**	0,29**	-0,33**	0,37**
Perdão	0,16*	0,41**	0,23**	-0,39**	
Modéstia		0,43**	0,25**	-0,36**	
Prudência			0,18**	-0,15*	0,16*
Autorregulação		0,43**	0,21**	-0,49**	0,16*
Apreciação do belo	0,33**	0,33**		-0,27**	0,41**
Gratidão	0,32**	0,38**	0,30**	-0,37**	0,20**
Esperança	0,46**	0,35**	0,24**	-0,38**	0,24**
Humor	0,49**	0,36**		-0,35**	0,27**
Espiritualidade	0,24**	0,29**	0,29**	-0,23**	

Nota. Somente os resultados significativos foram incluídos (* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$). Fatores de personalidade: Extroversão (E), Amabilidade (A), Conscienciosidade (C), Neuroticismo (N)

e Abertura à experiência (O). Correlações com valores absolutos maiores que 0,30 estão em destaque.

Dentre as 24 forças pessoais, 12 apresentaram correlação significativa com todos os fatores de personalidade: Pensamento Crítico, Amor ao Aprendizado, Sensatez, Autenticidade, Perseverança, Vitalidade, Bondade, Amor, Inteligência Social, Liderança, Imparcialidade e Humor. Vitalidade e Gratidão apresentaram correlações de magnitude moderada ou forte com quatro fatores de personalidade, sendo que para ambas as forças a correlação fraca foi Abertura. Por fim, Espiritualidade e Prudência não apresentaram coeficientes maiores que $r = 0,30$.

A seguir, a regressão linear simples através do método *enter* foi utilizada para verificar o poder de explicação da variância das forças pessoais utilizando os fatores de personalidade como variável independente. Todas as forças pessoais tiveram parte de sua variância explicada pelos CGF de forma significativa ($p < 0,001$, exceto Prudência: $p = 0,004$). Utilizando como critério a magnitude do poder de explicação, apresentamos para discussão as forças pessoais que foram explicadas em mais de 25% de sua variância. Para melhor visualização, separamos as forças pessoais em dois grupos conforme o resultado do coeficiente de determinação ajustado. A Tabela 4 apresenta as seis forças pessoais que apresentaram $R^2 > 0,30$ enquanto a Tabela 5 apresenta as forças pessoais que tiveram variância explicada entre 25% e 30%.

Tabela 4

Coeficientes de Regressão Linear para as Forças Pessoais que tiveram variância explicada maior que 30%

Força de Caráter	Preditor	β	t	p
Vitalidade	E	0,51	9,32	<0,001 ***
	N	-0,20	-3772,00	<0,001 ***
	A	0,15	2787,00	0,006 **

Força de Caráter	Preditor	β	t	p
Perseverança	C	0,48	8,85	<0,001 ***
	E	0,14	2,34	0,020 *
	O	0,11	2,02	0,044 *
Liderança	C	0,40	7200,00	<0,001 ***
	E	0,30	4905,00	<0,001 ***
	O	0,12	2,05	0,042 *
Autorregulação	N	-0,41	-6748,00	<0,001 ***
	A	0,27	4412,00	<0,001 ***
	E	-0,21	-3412,00	0,001 ***
Amor ao Aprendizado	O	0,41	6893,00	<0,001 ***
	E	0,13	2,17	0,031 *
	C	0,13	2,24	0,026 *
Humor	E	0,42	6723,00	<0,001 ***
	A	0,22	3,56	<0,001 ***
	N	-0,16	-2,65	0,008 **
	C	-0,12	-2,09	0,038 *

Nota. Apenas resultados significativos foram incluídos: * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$ para os traços de personalidade Amabilidade (A), Conscienciosidade (C), Extroversão (E), Neuroticismo (N) e Abertura (A).

A força Vitalidade apresentou o maior valor do coeficiente de determinação ajustado ($R^2 = 0,46$) tendo sua variância explicada em 46%, $F(5, 244) = 43,81$, $p < 0,001$. O traço Extroversão foi o que mais explicou a força Vitalidade, além dos traços Amabilidade e Neuroticismo (negativo). A segunda força pessoal com maior variância explicada (38%) foi Perseverança $R^2 = 0,38$, $F(5, 244) = 31,64$, $p < 0,001$, sendo o fator Conscienciosidade o que mais explicou essa relação, seguido dos traços Extroversão e Abertura.

A variância da força Liderança foi explicada em 36%, $R^2 = 0,36$, $F(5, 244) = 28,65$, $p < 0,001$. Os traços de personalidade mais preditivos dessa força foram Conscienciosidade e Extroversão, com o traço Abertura contribuindo menos. As forças Autorregulação ($R^2 = 0,32$,

$F(5, 244) = 24,23, p < 0,001$) e Amor ao Aprendizado ($R^2 = 0,32, F(5, 244) = 24,18, p < 0,001$) tiveram sua variância explicada em 32%. Os traços de personalidade Neuroticismo, Amabilidade e Extroversão foram preditores da Autorregulação, sendo que somente com o traço Amabilidade essa relação foi positiva. Os traços preditores da força Amor ao Aprendizado foram Abertura, Extroversão e Conscienciosidade. Por fim, a força Humor foi a única explicada por todos os traços exceto Abertura, predizendo 31% da variância, $R^2 = 0,31, F(5, 244) = 23,77, p < 0,001$ sendo que Neuroticismo e Conscienciosidade apontaram relação invertida. A Tabela 5 apresenta as seis forças pessoais que tiveram sua variância explicada entre 25% e 30% ($0,22 < R^2 < 0,28$).

Tabela 5

Coefficientes de regressão linear para as forças pessoais que tiveram variância explicada entre 25% e 30%

Força de Caráter	Preditor	β	t	p
Inteligência Social	E	0,34	5390,00	0,000 ***
	A	0,18	2,88	0,004 **
	N	-0,18	-2,88	0,004 **
Esperança	E	0,34	5384,00	0,000 ***
	N	-0,20	-3,26	0,001 **
	A	0,15	2,47	0,014 *
Criatividade	O	0,43	6982,00	0,000 ***
	A	-0,19	-3,08	0,002 **
	E	0,19	2,99	0,003 **
Pensamento Crítico	O	0,34	5512,00	0,000 ***
	N	-0,14	-2,29	0,023 *
	C	0,14	2,29	0,023 *
Bondade	A	0,41	6490,00	0,000 ***
	C	0,13	2,18	0,031 *
Curiosidade	O	0,40	6360,00	0,000 ***
	E	0,19	2,84	0,005 **

Nota. Apenas resultados significativos foram incluídos: * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$ para os traços de personalidade Amabilidade (A), Conscienciosidade (C), Extroversão (E), Neuroticismo (N) e Abertura (A).

As forças Inteligência Social e Esperança tiveram ambas 28% de sua variância explicada pelos mesmos três fatores: Extroversão, Abertura e Neuroticismo, sendo o primeiro o mais preditivo. Criatividade foi explicada em 27% de sua variância pelas forças Abertura, Extroversão e Amabilidade (negativamente). A variância da força Pensamento Crítico foi explicada em 26% pelos fatores Abertura, Neuroticismo (invertido) e Conscienciosidade. Bondade (26%) e Curiosidade (25%) foram as únicas forças explicadas em sua variância por apenas dois fatores.

As forças pessoais Sensatez, Modéstia, Autenticidade, Bravura, Amor, Cidadania, Imparcialidade, Perdão, Prudência, Apreciação do Belo, Gratidão e Espiritualidade tiveram variância explicada menor que 25% ($0,05 < R^2 < 0,23$).

Discussão

Estudos com trabalhadores, nos seus mais diferenciados aspectos, como características pessoais, habilidades e motivações têm se mostrado relevantes, com vistas a diagnósticos e intervenções organizacionais mais aprimorados, sendo as forças pessoais um construto que interessa a esse contexto (Moore et al., 2021; Monzani et al., 2021). Apesar da relevância, ainda há poucos estudos com amostras de trabalhadores e a literatura não aponta para um consenso sobre quais forças se correlacionam de maneira mais forte com os traços de personalidade (Noronha & Campos, 2018). Nesse sentido, este estudo pretendeu investigar em trabalhadores o quanto os fatores de personalidade explicam a variância no endosso às forças pessoais, tendo como hipótese que as forças Perseverança, Cidadania e Liderança, por estarem entre as que se

associam mais fortemente com o desempenho no trabalho, se relacionariam com os traços de personalidade de trabalhadores. E como segunda hipótese, que Perseverança e Conscienciosidade, considerando estudos anteriores citados aqui, apresentariam uma relação de magnitude forte. Para atender esses objetivos foram analisadas as correlações de Pearson entre as 24 forças pessoais e os CGF e, em seguida, verificado o poder preditivo dos CGF (VI) em relação às forças pessoais (VD) por meio de regressões lineares múltiplas utilizando o método *enter*.

Nossa primeira hipótese se confirmou em parte considerando que duas das três forças, Perseverança e Liderança, efetivamente ficaram entre as três com maior variância explicada. O sentido original de Peterson e Seligman (2004) para Perseverança, definida como a manutenção de uma ação intencional no sentido de alcançar uma meta mesmo que seja necessário superar barreiras, e para Liderança, proposta como atributo do indivíduo que motiva um grupo para uma direção comum, mostram proximidade com o contexto do trabalho. A busca por um direcionamento para a consecução de uma tarefa, seja individualmente (Perseverança) ou em grupo (Liderança) é o elemento comum às duas definições. Concluindo nossa primeira hipótese, Cidadania não se associou aos traços de personalidade com a força que esperávamos. Definida por Peterson e Seligman (2004) como uma força que se expressa no engajamento em causas sociais, políticas e em favor da comunidade e do bem o comum da sociedade, poderia ser aventada a possibilidade deste resultado ser explicado por diferenças culturais entre os países estudados. Em um artigo que compara o endosso às forças em diferentes países, o Brasil efetivamente foi relacionado como o país cujos respondentes menos endossaram a força pessoal Cidadania (Pievsky & McGrath, 2021). Na mesma direção, Wolf et al. (2021) também não encontraram a força Cidadania entre as mais endossadas por

trabalhadores de TI no Brasil. A expressão da força Cidadania é indicativa de uma orientação em prol do bem comum e, nesse sentido, se assemelha ao conceito de trabalho em equipe, muito valorizado no contexto corporativo. O resultado aqui encontrado é preocupante e, sendo confirmado por outros estudos, sugere que intervenções no contexto organizacional que busquem promover a expressão da força pessoal Cidadania merecem ser consideradas.

Quanto à segunda hipótese, cabe mencionar que a correlação de magnitude mais forte encontrada foi entre Vitalidade e Extroversão ($r = 0,61$), resultado parcialmente explicado pela semelhança conceitual entre essa força, que define indivíduos que apresentam energia positiva e expressão de vigor, e o fator de personalidade Extroversão que descreve sujeitos sociáveis, comunicativos e ativos (McCrae & John, 1992; Peterson & Seligman, 2004). O resultado indica que Vitalidade e Extroversão são dois construtos relacionados, pois compartilham grande variância comum, mas ainda assim distintos pois parte da variância não é compartilhada.

A segunda relação mais forte encontrada confirma nossa segunda hipótese, Perseverança e Conscienciosidade apresentaram coeficiente de correlação expressivo ($r = 0,57$) o que pode ser esperado pela proximidade entre as características que representam, sendo a primeira compreendida como o foco que o indivíduo dedica a uma meta a despeito das dificuldades e, a segunda, pela definida como a tendência do sujeito a ser organizado, disciplinado e orientado a resultados (McCrae & John, 1992; Peterson & Seligman, 2004). A relação de forte magnitude entre Perseverança e Conscienciosidade tem particular relevância no contexto organizacional já que o fator Conscienciosidade é preditor de alguns desfechos importantes como desempenho no trabalho, desempenho em treinamentos, liderança, seleção de pessoal e também por correlacionar-se negativamente com comportamentos contraprodutivos (Salgado & De Fruit, 2017).

Destarte, estudos também tem encontrado associação entre a força Perseverança e comportamentos que resultam em maior produtividade (Littman-Ovadia & Lavy, 2016). Em investigações com adultos no Brasil fora do contexto organizacional, os resultados também são parcialmente corroborados por Noronha e Campos (2018), que encontraram Vitalidade e Perseverança como duas das três forças com predição de maior magnitude pelos traços de personalidade e, por Couto e Fonseca (2019), que também encontraram uma forte correlação entre o traço Extroversão e Vitalidade ($r = 0,64$) e entre Conscienciosidade e Perseverança ($r = 0,50$). Outro estudo com adultos (McGrath et al., 2020) também verificou a relação aqui encontrada entre Conscienciosidade e Perseverança, apesar de usarem metodologia diferente, analisando as facetas e não os fatores de personalidade. Esses autores indicaram que metade da variância na força Perseverança foi explicada por uma única faceta (Esforço por Realizações) do fator Conscienciosidade.

Finalmente, uma terceira correlação apresentou magnitude forte, Amor ao aprendizado e Abertura ($r = 0,51$), sendo que Abertura foi o fator que melhor explicou a força Amor ao aprendizado na regressão linear. A proximidade nas definições conceituais já havia sido destacada por Peterson e Seligman (2004), sendo a Abertura definida pelo interesse por novas ideias, valores e ações variadas e o Amor ao aprendizado, pela motivação em adquirir conhecimento ou habilidades novas.

O resultado do modelo de regressão linear mostrou também que os fatores de personalidade explicaram menos de 25% da variância nas respostas de 12 das forças pessoais. Couto e Fonseca (2019) encontraram cinco forças pessoais com variância explicada menor que 25% e quatro delas se repetiram no presente estudo: Autenticidade, Imparcialidade, Prudência e Apreciação do Belo. Exceto para Apreciação ao Belo, Peterson e Seligman (2004) já

indicavam que conceitualmente as outras três não teriam relação com os CGF por representar características específicas dos indivíduos que os CGF, sendo mais amplos, não alcançam.

Em uma comparação entre os CGF quanto à força das correlações, Extroversão se destaca como o traço de personalidade que apresentou relações de maior efeito com as forças pessoais, resultado corroborado por outros estudos (Couto & Fonseca, 2019; Noronha & Campos, 2018; Noronha & Zanon, 2018). Em todas as regressões que os CGF explicaram as forças com efeito moderado o traço Extroversão se associou como preditor. Por outro lado, entre as forças que menos se relacionaram aos fatores de personalidade, a força Espiritualidade foi a única que não alcançou correlação bivariada de pelo menos 0,30 com algum dos CGF, confirmando o encontrado por McGrath et al. (2020) que apontaram Espiritualidade como a força que apresentou a menor variância explicada pelas facetas dos CGF.

Encontramos uma correlação importante entre algumas das forças e os CGF, mas não é possível afirmar que se trata do mesmo construto, no que concordamos com outros estudos que se propuseram a analisar essa distinção (Dametto & Noronha, 2021; McGrath et al., 2020). Os resultados indicam que alguns traços de personalidade podem se associar mais a certas forças e facilitar o seu endosso, mas não podemos afirmar que isso signifique que os traços de personalidade facilitariam a expressão ou o desenvolvimento das forças aos quais se associam, o que cabe a outros modelos de pesquisa responder.

Este estudo contribui com a psicologia positiva ao ampliar o entendimento das forças pessoais e sua relação com os CGF, mas tem sua generalização limitada por tratar-se de uma mostra de conveniência, que ademais tem um perfil educacional elevado. Outra limitação deste estudo é que, por ser uma pesquisa transversal, não se pode inferir relações de causalidade nas associações entre os construtos. Ainda assim, os resultados confirmam que as forças pessoais

e os CGF são construtos distintos, mas, com algumas forças mostrando uma associação forte e descrições conceituais comparáveis com alguns dos CGF. Algumas dessas associações sugerem possíveis relações entre as forças pessoais e desfechos relevantes na Psicologia Organizacional e do Trabalho. Recomendamos que mais estudos deveriam ser realizados com as forças pessoais especificamente no contexto organizacional.

Referências

- Allport, G. W. (1937). *Personality: A psychological interpretation*. Holt.
- Barrick, M. R., Mount, M. K., & Gupta, R. (2003). Meta-analysis of the relationship between the five-factor model of personality and Holland's occupational types. *Personnel Psychology*, 56(1), 45–74. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2003.tb00143.x>
- Cawley, M. J. III, Martin, J. E., & Johnson, J. A. (2000). A virtues approach to personality. *Personality and Individual Differences*, 28(5), 997–1013. [https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(99\)00207-X](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(99)00207-X)
- Cherif, L., Wood, V. M., & Watier, C. (2020). Testing the effectiveness of a strengths-based intervention targeting all 24 strengths: Results from a randomized controlled trial. *Psychological Reports*, 124(3), 1174-1183. <https://doi.org/10.1177/0033294120937441>
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
- Couto, R. N., & Fonsêca, P. N. (2019). Character strengths in the Brazilian northeast region: contributions of personality beyond age and sex. *Estudos de Psicologia (Campinas)*, 36, Article e18137. <http://dx.doi.org/10.1590/1982-0275201936e180137>
- Dehn, D. M., & Damitz, M. (2022). Do personality traits predict training performance? The use of a personality questionnaire for air traffic controller selection. *Aviation Psychology and Applied Human Factors*, 12(2), 72–83. <https://doi.org/10.1027/2192-0923/a000222>
- Dubreuil, P., Forest, J., & Courcy, F. (2014) From strengths use to work performance: The

- role of harmonious passion, subjective vitality, and concentration, *The Journal of Positive Psychology*, 9(4), 335-349. <https://doi.org/10.1080/17439760.2014.898318>
- Garcia, J., Noronha, A. P. P., & Barros, L. (2022). Como ser um líder positivo? Relações entre estilos de lideranças e forças de caráter. *Research Society and Development*, 11(1). <http://dx.doi.org/10.33448/rsd-v11i1.25158>
- Harzer, C. & Bezuglova, N. (2019). Character strengths in personnel selection: Can they be used as predictors of job performance? In M. Brohm-Badry, C. Peifer, J. M. Greve & B. Berend (Eds.), *Zusammen wachsen. Förderung der positiv-psychologischen Entwicklung von Individuum, Organisation und Gesellschaft* (pp. 111-122). Pabst. <http://dgppf.de/wp-content/uploads/2021/05/Brohm-Badry-Peifer-Greve-Berend-2020-Zusammen-wachsen.pdf>
- Harzer, C., Bezuglova, N., & Weber, M. (2021). Incremental validity of character strengths as predictors of job performance beyond general mental ability and the big five. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.518369>
- Harzer, C. & Mubashar, T. & Dubreuil, P. (2017). Character strengths and strength-related person-job fit as predictors of work-related well-being, job performance, and workplace deviance. *Wirtschaftspsychologie*, 19(3), 23-38.
- Harzer, C., & Ruch, W. (2014). The role of character strengths for task performance, job dedication, interpersonal facilitation, and organizational support. *Human Performance*, 27(3), 183–205. <https://doi.org/10.1080/08959285.2014.913592>
- Hauck Filho, N., Primi, R., & Souza, A. C. Z. (2021) Relatório Técnico sobre o Big Five Inventory 2 [Manuscrito não publicado]. Programa de Pós Graduação em Psicologia, Universidade São Francisco.

- Hurtz, G. M., & Donovan, J. J. (2000). Personality and job performance: The Big Five revisited, *Journal of Applied Psychology*, 85(6), 869-79.
<http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.85.6.869>
- Littman-Ovadia, H., & Lavy, S. (2012). Character strengths in Israel: Hebrew adaptation of the VIA Inventory of Strengths. *European Journal of Psychological Assessment*, 28(1), 41–50. <https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000089>
- Littman-Ovadia, H., & Lavy, S. (2016). Going the extra mile: Perseverance as a key character strength at work. *Journal of Career Assessment*, 24(2), 240–252.
<https://doi.org/10.1177/1069072715580322>
- Macdonald, C., Bore, M., & Munro, D. (2008). Values in action scale and the Big 5: An empirical indication of structure. *Journal of Research in Personality*, 42(4), 787–799.
<https://doi.org/10.1016/j.jrp.2007.10.003>
- McCrae, R.R. and John, O.P. (1992), An Introduction to the Five-Factor Model and Its Applications. *Journal of Personality*, 60, 175-215. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.1992.tb00970.x>
- McCrae, R.R., & Costa, P.T. (1987). Validation of the five-factor model of personality across instruments and observers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52, 81–90.
<https://doi.org/10.1037/0022-3514.52.1.81>
- McGrath, R. E., Hall-Simmonds, A., & Goldberg, L. R. (2020). Are Measures of Character and Personality Distinct? Evidence From Observed-Score and True-Score Analyses. *Assessment*, 27(1), 117-135. <https://doi.org/10.1177/1073191117738047>
- Miglianico, M., Dubreuil, P., Miquelon, P., Bakker, A. B., & Martin-Krumm, C. (2019). Strength use in the workplace: a literature review. *Journal of Happiness Studies*, 21,

737–764. <https://doi.org/10.1007/s10902-019-00095-w>

- Monzani, L., Seijts, G. H., & Crossan, M. M. (2021). Character matters: The network structure of leader character and its relation to follower positive outcomes. *PLoS ONE*, 16(9), Article e0255940. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0255940>
- Moore, H. L., Bakker, A. B., & Van Mierlo, H. (2021). Using strengths and thriving at work: The role of colleague strengths recognition and organizational context. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 31(2), 260-272. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2021.1952990>
- Mount, M. K., Barrick, M. R., Scullen, S.M., & Rounds, J. (2005) Higher-order dimensions of the big five personality traits and the big six vocational interest types. *Personnel Psychology*, 58, 447-478. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2005.00468.x>
- Noftle, E. E., Schnitker, S. A., & Robins, R. W. (2011). Character and personality: Connections between positive psychology and personality psychology. In K. M. Sheldon, T. B. Kashdan, & M. F. Steger (Eds.), *Designing positive psychology: Taking stock and moving forward* (pp. 207–227). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780195373585.003.0014>
- Noronha, A. P. P., & Barbosa, A. J. G. (2016). Forças e Virtudes: escala de forças de caráter. In Hutz, C. S. (2016). *Avaliação em Psicologia Positiva: técnicas e medidas*. Hogrefre.
- Noronha, A. P. P., & Batista, H. H. V. (2020). Análise da estrutura interna da Escala de Forças de Caráter. *Ciências Psicológicas*, 14(1), 1-12. <http://dx.doi.org/10.22235/cp.v14i1.2150>
- Noronha, A. P. P., & Campos R. R. F. (2018). Relationship between character strengths and

personality traits. *Estudos de Psicologia (Campinas)*, 35(1), 29-37.

<https://doi.org/10.1590/1982-02752018000100004>

Ones, D. S., Dilchert, S., Viswesvaran, C., & Judge, T. A. (2007). In support of personality assessment in organizational settings. *Personnel Psychology*, 60(4), 995–1027.

<https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00099.x>

Parr, A. D., Lanza, S. T., & Bernthal, P. (2016). Personality profiles of effective leadership performance in assessment centers. *Human Performance*, 29(2), 143–157.

<https://doi.org/10.1080/08959285.2016.1157596>

Peterson, C., & Seligman, M. E. P. (2004). *Character strengths and virtues: A handbook and classification*. Oxford University Press; American Psychological Association.

Pievsky, M., & McGrath, R. (2021). National valuing of character strengths and indicators of national development: A pilot study. *Applied Research in Quality of Life*, 17(2), 1-19.

<http://dx.doi.org/10.1007/s11482-021-09938-2>

Pires, J. G., Nunes, C. H S. S., Nunes, M. F. O., Primi, R. (2023). Preliminary validity for the Big Five Inventory-2 in Brazilian adults. *Psico USF*, 28(1), 91-102.

<https://doi.org/10.1590/1413-82712023280108>

R Core Team (2022). R: A Language and environment for statistical computing. [Computer Software]. R Foundation for Statistical Computing. <https://www.R-project.org>

Revelle, W. R. (2017). Psych: Procedures for personality and psychological research. Software (R package version 2.2.3). [Computer Software]

Ruch, W., Vylobkova, V., & Heintz, S. (2023). Two of a kind or distant relatives? A multimethod investigation of the overlap between personality traits and character strengths. *Journal of Individual Differences*, 44(4), 263–270.

<https://doi.org/10.1027/1614-0001/a000400>

Salgado, J. F. (2003). Predicting job performance using FFM and non-FFM personality measures. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76(3), 323–346.

<https://doi.org/10.1348/096317903769647201>

Salgado, J. F. (2017). Moderator effects of job complexity on the validity of forced-choice personality inventories for predicting job performance. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 33(3), 229–238.

<https://doi.org/10.1016/j.rpto.2017.07.001>

Salgado, J.F., & De Fruyt, F. (2017). Personality in personnel selection. In *The Blackwell handbook of personnel selection*, 174-198. Blackwell Publishing Ltd.

<https://doi.org/10.1002/9781405164221.ch8>

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

Weziak-Bialowolska, D., Lee, M., Białowolski, P., Chen, Y., VanderWeele, T., Mcneely, E. (2022). Prospective associations between strengths of moral character and health: longitudinal evidence from survey and insurance claims data. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, 58, 163–176. <http://dx.doi.org/10.1007/s00127-022-02344-5>

Wolff, L., Noronha, A. P. P., & Andretta, I. (2021). IT Professionals: A study of character strengths. *Aletheia*, 54(1), 45-54. <https://doi.org/10.29327/226091.54.1-5>

Zell, E., & Lesick, T. L. (2022). Big five personality traits and performance: A quantitative synthesis of 50+ meta-analyses. *Journal of Personality*, 90, 559–573.

<https://doi.org/10.1111/jopy.12683>

Artigo 2 - Forças pessoais como mediadoras da relação entre Personalidade e Satisfação no Trabalho

Character strengths as mediators in the relationship between personality and job satisfaction

Henrique Vazquez Gonzalez

Ana Paula Porto Noronha

Resumo

A psicologia positiva propôs 24 forças pessoais, características que permitiriam uma vida mais autêntica e realizada, que se associam a desfechos organizacionais como a satisfação no trabalho. Os Cinco Grande Fatores da personalidade também foram estudados como preditores da satisfação no trabalho. O objetivo deste estudo foi avaliar como as forças e os fatores de personalidade se relacionam para explicar a satisfação no trabalho. Mais especificamente, analisamos as correlações e regressões lineares múltiplas entre forças e fatores endossados por 250 trabalhadores brasileiros e o poder de mediação das forças na relação entre fatores e satisfação no trabalho. Nossas hipóteses de que as relações entre as variáveis seriam de magnitude moderada e que as forças Vitalidade, Esperança, Curiosidade, Perseverança, Amor e Gratidão apresentariam maior mediação nessa relação foram parcialmente confirmadas. Os resultados sugerem que as forças pessoais devem ser consideradas na investigação e intervenção em contextos organizacionais.

Palavras-chave: avaliação psicológica, psicologia positiva, mediação, psicologia organizacional e do trabalho

Abstract

Positive Psychology has proposed 24 character strengths that are believed to enable a more authentic and fulfilling life, and which have been associated with organizational outcomes such as job satisfaction. The Big Five personality factors have also been studied as predictors of job satisfaction. The aim of this study was to evaluate how character strengths and personality factors relate to each other in explaining job satisfaction. Specifically, we analyzed the correlations and multiple linear regressions between strengths and factors endorsed by 250 Brazilian workers, and the mediating power of strengths in the relationship between factors and job satisfaction. Our hypotheses that the relationships between the variables would be of moderate magnitude and that the strengths Vitality, Hope, Curiosity, Perseverance, Love, and Gratitude would have a greater mediation in this relationship were partially confirmed. The results suggest that character strengths should be considered in research and intervention in organizational contexts.

Keywords: psychological assessment, positive psychology, mediation, industrial/organizational psychology

Introdução

As forças pessoais são características do indivíduo, propostas pela psicologia positiva, como atitudes, comportamentos e sentimentos que, sendo desenvolvidas, permitiriam uma vida mais plena e satisfatória. Foram definidas 24 forças pessoais, agrupadas conceitualmente em seis domínios conceituais chamados virtudes, escolhidas a partir da revisão de textos históricos de diferentes culturas e seguindo critérios concebidos conceitualmente por especialistas. A essa classificação das forças e virtudes Peterson e Seligman (2004) deram o nome de *Values in Action Classification of Character Strengths and Virtues*. As forças representam como o indivíduo pensa, sente e se comporta, guardando alguma semelhança com os traços de personalidade, mas reservando diferenças pois as forças seriam mais específicas, moralmente desejáveis e, apesar de apresentarem certa estabilidade no tempo, poderiam ser mudadas por eventos ou desenvolvidas de maneira deliberada (Park & Peterson, 2009). As forças pessoais podem ser avaliadas por instrumentos como o *VIA Inventory of Strengths* (VIA-IS) desenvolvido por Peterson e Seligman (2004). No Brasil Noronha e Barbosa (2016) criaram a Escala de Forças pessoais (EFC) em português tomando como referência a classificação das forças pessoais proposta por Peterson e Seligman (2004). A nomenclatura forças pessoais é preferível ao original traduzido do inglês, *character strengths*, para não atribuir caráter moral às forças, conforme proposto por Noronha e Reppold (2021). São exemplos das 24 forças de caráter: Bondade, Amor, Perdão, Bravura, Gratidão e Humor. (Peterson & Park 2009; Peterson & Seligman 2004).

Diferentemente das forças pessoais, a personalidade baseada na teoria do traço é um construto considerado relativamente estável ao longo da vida do indivíduo. No contexto da

psicologia das organizações e do trabalho sua importância já foi verificada em diferentes desfechos, sendo o modelo dos Cinco Grandes Fatores (CGF) ou Big Five um dos mais utilizados. O modelo descreve os traços de comportamento dos indivíduos a partir dos adjetivos usados cotidianamente na linguagem agrupados em cinco fatores após seguidos processos de análise fatorial. Esses fatores são: Extroversão, Conscienciosidade, Amabilidade, Neuroticismo e Abertura à experiência. Extroversão se define pelo interesse em buscar interação social, tendência a ser ativo, bem disposto, expressar emoções positivas e apresentar dominância social. Neuroticismo é a proclividade a experimentar emoções negativas como tensão, preocupação e dificuldade de controle dos anseios. Conscienciosidade é definida como a percepção de ser capaz, organizado, responsável e empenhado. Amabilidade define uma disposição geral em confiar nos outros, se preocupar com seu bem-estar, evitar conflitos e demonstrar compaixão. Por fim, a Abertura é o interesse por novidades, pela beleza, lugares novos, ideias originais e imaginação (Widiger, 2017). Há diferentes escalas em português no modelo dos CGF que foram validadas para a população brasileira como o Inventário de Personalidade NEO Revisado (NEO-PI-R) e o *Big Five Inventory-2* (BFI-2).

Forças de caráter, personalidade e a satisfação no trabalho

Entre os constructos em psicologia que buscam entender as atitudes dos trabalhadores nas organizações, a satisfação no trabalho é o mais estudado ao longo do tempo, sendo mencionado em mais de 70% dos títulos das publicações levantadas em um período de 100 anos por Judge et al. (2017). A avaliação da personalidade é uma das abordagens de investigação interessadas em compreender a dinâmica da satisfação no trabalho a partir de fatores intrínsecos do indivíduo. A satisfação no trabalho pode ser medida nos seus componentes (salário, clima organizacional, relação com chefia; entre outros) ou na sua

totalidade, como uma emoção positiva associada ao exercício do trabalho (Locke, 1976). É esse aspecto geral da satisfação no trabalho que é escopo do presente estudo.

Depois que o modelo dos Cinco Grandes Fatores (CGF) de personalidade passou a ser mais amplamente utilizado pelos pesquisadores, foi possível uma melhor comparação entre os resultados dos diferentes estudos que relacionavam personalidade e satisfação no trabalho. Em uma meta-análise realizada com 163 amostras os CGF se relacionam com a satisfação no trabalho em diferentes magnitudes, sendo os fatores Neuroticismo, Conscienciosidade e Extroversão os que mais consistentemente explicam essa relação (Judge et al., 2002; Ilies & Judge, 2003). Outros autores revisitaram o tema e encontraram resultados semelhantes, confirmando Neuroticismo como o fator que mais se correlaciona com satisfação no trabalho, além de Conscienciosidade e Extroversão (Bruk-Lee et al., 2019), enquanto Bui (2017) identificou que o fator Amabilidade passa a ter efeito explicativo quando a análise avalia subgrupos por idade e sexo.

Estudos mais recentes, com outras amostras populacionais, confirmam que personalidade explica parte da variância na satisfação no trabalho. Kang e Malvaso (2023), avaliando as relações entre personalidade e áreas da satisfação no trabalho em um grupo de 6.962 trabalhadores britânicos, também encontraram o fator Neuroticismo relacionado de maneira invertida com a satisfação no trabalho. Amabilidade e Conscienciosidade associaram-se de maneira positiva enquanto a relação com Extroversão foi fraca. Zhou et al. (2023) avaliaram a relação entre personalidade e satisfação no trabalho em operadores de linhas de transmissão de energia na China e também encontraram relações entre os construtos, porém em pequena magnitude. Neuroticismo ($\beta = -0,09$, $p < 0,05$) e Amabilidade ($\beta = 0,14$, $p < 0,001$) foram os fatores que melhor explicaram a variância na satisfação no trabalho. Segundo os

autores o resultado deve ser considerado com limitações devido ao perfil homogêneo da amostra sendo na maioria homens (93,1%), casados (79,3%), trabalhando há mais de dez anos (71,0%), na maioria com 41 a 60 anos de idade (50,5%).

Mais recentemente, a psicologia positiva, buscando estudar os aspectos saudáveis dos indivíduos como a felicidade e a resiliência, encontra no contexto do trabalho o interesse em temas como a saúde do trabalhador, o bem-estar e a felicidade no trabalho, entre outros (Vazquez et al., 2019). As forças de caráter, como expressão de características dos indivíduos, podem se manifestar e ser estudadas em diferentes contextos da vida sendo o âmbito do trabalho propício à manifestação dessas características. Destarte, a expressão das forças pessoais no contexto do trabalho interessou a muitos pesquisadores, que entre outros temas buscaram verificar a relação entre forças e a satisfação no trabalho apontando associações com as forças Vitalidade, Esperança, Curiosidade, Gratidão e Perseverança (Gander et al., 2012; Peterson et al., 2010). Mais recentemente Heintz e Ruch (2019) chegaram a um resultado parcialmente semelhante identificando as forças Esperança, Vitalidade, Curiosidade, Amor e Gratidão, sendo as que mais se correlacionaram com satisfação no trabalho. Além do endosso a escalas de forças pessoais, a expressão das forças pessoais em contextos organizacionais também foi relacionada à satisfação no trabalho (Lavy & Littman-Ovadia, 2016), sendo mediada por engajamento e afetos positivos, mas esses autores não apontaram quais forças apresentaram maior efeito quando associadas à satisfação no trabalho. Vale notar que, diferentemente do objetivo do presente estudo, Lavy e Littman-Ovadia (2016) não avaliaram as forças pessoais como mediadoras da relação com satisfação no trabalho, mas mediram a relação dessas com outras variáveis para explicar a variância da satisfação no trabalho. Por sua vez, Harzer e Ruch (2015) verificaram que as forças pessoais também mediam parcialmente

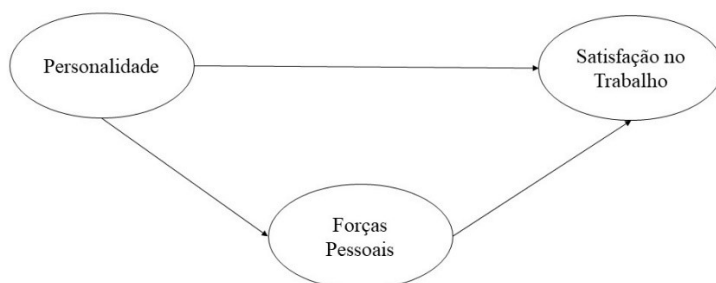
o efeito negativo do estresse sobre a satisfação no trabalho. Apesar dos estudos relacionando personalidade e forças pessoais à satisfação no trabalho não é do nosso conhecimento que haja estudos buscando entender a relação entre os três construtos, em especial o quanto as forças pessoais estariam mediando a relação entre personalidade e satisfação no trabalho.

Objetivo

O objetivo deste estudo é verificar o efeito mediador das forças pessoais na relação entre personalidade (CGF) e satisfação no trabalho, conforme a figura 3. Formulamos as hipóteses de que (H1) os traços de personalidade mediados pelas forças pessoais explicarão moderadamente a variância na satisfação no trabalho e que, baseado na literatura que relacionou forças pessoais com satisfação no trabalho (Gander et al., 2012; Peterson et al., 2010; Heintz & Ruch, 2019), propomos que (H2) as forças pessoais que apresentarão maior efeito parcial na mediação entre personalidade e satisfação no trabalho serão: Vitalidade, Esperança, Curiosidade, Perseverança, Amor e Gratidão.

Figura 3

Relação entre Personalidade e Satisfação no Trabalho mediada pelas Forças Pessoais



Método

Participantes

Apenas sujeitos maiores de idade que estivessem exercendo alguma ocupação pelo menos nos últimos 6 meses foram considerados participantes na pesquisa. O total de 250 participantes de uma amostra por conveniência (não probabilística) responderam aos inventários. A idade média dos respondentes foi de 44,6 anos ($DP = 10,8$), excluindo um participante que não respondeu, variando de 19 a 69 anos, sendo na maioria mulheres (71%), pessoas que se identificam como brancas (82%), casadas (66%), com pós-graduação (70%) e moradoras da região sudeste do Brasil (89%).

Instrumentos

Escala de Forças pessoais (Noronha & Barbosa, 2016)

A escala avalia as 24 forças pessoais definidas por Peterson e Seligman (2004) em 71 afirmações respondidas em uma escala Likert, variando de "Nada a ver Comigo" (0) a "Tudo a ver comigo" (4). Cada uma das forças pessoais tem 3 itens, exceto Apreciação do Belo que é composta por 2 itens. Alguns exemplos de itens da escala são: "Sou uma pessoa justa" (Imparcialidade) e "Tenho ideias originais" (Criatividade). Em investigação da estrutura interna as forças pessoais se agruparam em seis fatores, em uma organização distinta da proposta conceitual de Peterson e Seligman (2004), com índice de precisão pelo coeficiente alfa entre 0,83 e 0,93 (Noronha & Batista, 2020). No presente estudo o índice interno de consistência das forças pessoais foi de $\alpha = 0,53$ (Prudência) a $\alpha = 0,85$ (Otimismo).

Big Five Inventory-2

O Big Five Inventory-2 (Soto & John, 2017) é um instrumento que avalia os cinco grandes fatores da personalidade: Extroversão, Amabilidade, Conscienciosidade, Neuroticismo

e Abertura à Experiência. É composto por 60 itens dispostos em escala Likert, que varia de 1 (não tem nada a ver comigo) a 5 (tem tudo a ver comigo). Na versão traduzida para o português (Hauck Filho et al., 2021) os índices internos de confiabilidade foram: $\alpha = 0,83$ para Extroversão, $\alpha = 0,87$ para Conscienciosidade, $\alpha = 0,87$ para Neuroticismo, $\alpha = 0,83$ para Abertura à Experiência e $\alpha = 0,81$ para Amabilidade. Pires et al. (2023) apontaram evidências preliminares de validade para adultos brasileiros e encontraram índices de confiabilidade para os cinco fatores entre $\alpha = 0,82$ e $\alpha = 0,90$. O presente estudo encontrou boa consistência interna, $0,75 < \alpha < 0,84$, respectivamente para Amabilidade e Conscienciosidade. São exemplos de itens da escala: “Sou falante” (Extroversão) e “Sou meio tenso” (Neuroticismo).

Short Index of Job Satisfaction (SIJS; Sinval & Marôco, 2020)

O inventário *Short Index of Job Satisfaction* (Índice breve de satisfação no trabalho, em uma tradução livre) avalia o nível de satisfação com o trabalho, sendo uma versão breve do *Index of Job Satisfaction* (IJS) criado por Brayfield e Rothe (1951), adaptado para o português do Brasil e de Portugal por Sinval e Marôco, 2020. É composto por 5 itens sendo dois invertidos, respondidos em uma escala Likert. O teste de consistência interna do instrumento apresentou $\alpha = 0,86$ e $\omega = 0,84$. As evidências de validade do instrumento são satisfatórias, apresentando evidências de convergência moderada a alta ($0,43 \leq \omega \leq 0,97$) com inventários de qualidade de vida no trabalho (QWLS), engajamento no trabalho (UWES-9) e Burnout (OLBI) sendo esta invertida. Os itens da escala são: 1) Sinto-me razoavelmente satisfeito com o meu trabalho; 2) Na maioria dos dias, estou entusiasmado com meu trabalho; 3) Cada dia no trabalho parece não ter fim; 4) Sinto-me realmente satisfeito no trabalho; 5) Considero que meu emprego é particularmente desagradável. Os itens 3 e 5 tem seu valor invertido em relação aos outros três.

Questionário Sociodemográfico

Questionário de múltipla escolha (exceto para idade) desenvolvido pelos autores para obter informações quanto à idade, estado civil, gênero, cor, região de residência no Brasil, formação educacional, setor que trabalha e tempo no trabalho.

Procedimentos

A coleta de dados foi realizada após aprovação do Comitê de Ética em Psicologia da Universidade São Francisco (CAAE: 67864323.5.0000.5514) e aceite do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido pelo participante. As respostas foram coletadas por meio do Google Forms™ após divulgação em redes sociais (LinkedIn e Facebook), por e-mail e WhatsApp usando qualquer equipamento (celular, tablet ou computador).

Para responder ao questionário era preciso informar idade e estar trabalhando, quem atendia esses critérios era informado das condições do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido e solicitado o aceite. Em seguida os participantes respondiam ao formulário na seguinte ordem: questionário de dados demográficos, escala de personalidade e escala de forças de caráter. Estima-se que o tempo médio de preenchimento tenha sido de 25 minutos. A coleta de dados se concentrou em junho de 2023. Apenas os questionários respondidos por completo foram registrados na base de dados da coleta. Um respondente deixou de informar a idade e suas respostas foram mantidas na análise, exceto para esse item.

Análise de dados

Como etapa preliminar as análises de mediação, foram testadas as correlações entre as variáveis candidatas aos modelos, para tal foi utilizado o pacote psych do software R (R Core Team, 2022). Primeiro, avaliou-se se as correlações entre variáveis independentes (fatores de personalidade) e mediadoras (forças pessoais) eram significativas; segundo, se as correlações

entre as variáveis mediadoras e a variável dependente (satisfação no trabalho) eram significativas; terceiro, se as correlações entre as variáveis independentes e dependente eram significativas. Apenas as variáveis que mantiveram relações significativas nos três cenários foram utilizadas nos modelos de mediação (Mathieu & Taylor, 2006).

Para a conduzir as análises de mediação foi utilizado o plugin PROCESS (Hayes, 2013) do software SPSS v26.0 (IBM Corporation, 2019). Cada mediação foi realizada individualmente com cada uma das variáveis independentes, mediadoras e variável dependente utilizando 20.000 reamostragens via *bootstrap* e um intervalo de confiança de 95%. Para fins de interpretação, a mediação completa ocorre quando um efeito estatisticamente significativo para o efeito total de uma variável, se torna significativo para o efeito direto ($p > 0,05$). Por outro lado, a mediação parcial ocorre quando o efeito total diminui em magnitude, mas ainda permanece significativo para o efeito direto. Considerou-se haver efeito indireto (mediado) entre as variáveis quando os intervalos de confiança superior e inferior não incluíram ou cruzaram o zero. Na interpretação dos resultados analisamos a direção da relação entre as variáveis e para avaliar o tamanho de efeito foi usada como referência a convenção recomendada por Cohen (1988) de que resultados absolutos menores que 0,09 são de magnitude nula, entre 0,10 e 0,29 pequena, entre 0,30 a 0,49 média e a partir de 0,50 grande.

Resultados

Primeiramente verificamos a relação direta entre cada uma das forças pessoais assim como cada um dos CGF com satisfação no trabalho (Tabela 6). Todas as variáveis apresentaram correlação de magnitude pequena ou moderada, Neuroticismo foi a única variável que apontou correlação negativa com satisfação no trabalho.

Tabela 6

Correlação de Pearson das forças pessoais e fatores de personalidade com a satisfação no trabalho.

Forças Pessoais	<i>r</i>	<i>p</i>
Vitalidade	0,40	0,000
Otimismo	0,32	0,000
Perseverança	0,31	0,000
Liderança	0,27	0,000
Humor	0,26	0,000
Amor ao aprendizado	0,25	0,000
Imparcialidade	0,24	0,010
Gratidão	0,24	0,000
Criatividade	0,21	0,020
Amor	0,21	0,020
Perdão	0,21	0,020
Pensamento crítico	0,19	0,050
Bondade	0,18	0,090
Autenticidade	0,17	0,120
Modéstia	0,16	0,130
Apreciação do belo	0,16	0,130
Espiritualidade	0,16	0,130
Cidadania	0,15	0,170
Curiosidade	0,14	0,200
Sensatez	0,13	0,250
Inteligência social	0,13	0,250
Autorregulação	0,11	0,270
Bravura	0,10	0,270
Prudência	0,10	0,270
CGF	<i>r</i>	<i>p</i>
Neuroticismo	-0,34	0,000
Amabilidade	0,26	0,000
Extroversão	0,25	0,000
Conscienciosidade	0,20	0,000
Abertura	0,14	0,020

A seguir verificamos a mediação que as forças pessoais (VM) exerceram na relação entre os CGF (VI) e a variável dependente (VD) satisfação no trabalho (Tabela 8). Todas as forças

peçoais que apresentaram $p > 0,05$ na correlação de Pearson com a VD foram excluídas da análise de mediação e todos os CGF foram incluídos na análise. As forças peçoais Amor, Pensamento crítico, Perdão e Criatividade não alcançaram mediação significativa para alguns dos CGF e seus resultados não constam na Tabela 7.

Tabela 7

Coefficientes não padronizados da mediação entre os CGF e satisfação no trabalho mediada pelas forças peçoais.

CGF	Total β	p	Direto β	p	Forças	Indireto β	LLCI	ULCI	%
E	0,16	0,001	0,11	0,017	Humor	0,06	0,008	0,107	34
			0,09	0,042	Otimismo	0,08	0,033	0,125	46
			0,13	0,003	Gratidão	0,04	0,012	0,069	23
			0,13	0,003	Imparcialidade	0,04	0,010	0,071	23
			0,11	0,019	Liderança	0,06	0,018	0,108	36
			0,01	0,886	Vitalidade	0,16	0,084	0,232	96
			0,11	0,012	Perseverança	0,06	0,024	0,103	36
			0,12	0,006	Amor ao aprend.	0,05	0,012	0,086	28
CGF	Total β	p	Direto β	p	Forças	Indireto β	LLCI	ULCI	%
A	0,22	<0,001	0,19	<0,001	Pensam. Crítico	0,03	0,004	0,073	15
			0,17	0,001	Amor ao aprend.	0,04	0,015	0,080	20
			0,15	0,005	Perseverança	0,07	0,028	0,117	31
			0,10	0,053	Vitalidade	0,11	0,065	0,172	53
			0,17	0,001	Imparcialidade	0,04	0,013	0,079	20
			0,16	0,003	Gratidão	0,05	0,015	0,102	25
			0,14	0,007	Otimismo	0,07	0,034	0,123	34
			0,16	0,003	Humor	0,06	0,015	0,107	26

	Total		Direto			Indireto			
CGF	β	p	β	p	Forças	β	LLCI	ULCI	%
C	0,13	0,002	0,11	0,013	Pensam. Crítico	0,03	0,004	0,061	19
			0,10	0,024	Amor ao aprend.	0,04	0,011	0,071	27
			0,02	0,682	Perseverança	0,11	0,059	0,169	85
			0,05	0,230	Vitalidade	0,08	0,043	0,132	62
			0,06	0,232	Liderança	0,08	0,029	0,131	58
			0,10	0,028	Imparcialidade	0,04	0,011	0,073	28
			0,11	0,013	Perdão	0,03	0,005	0,055	20
			0,09	0,033	Gratidão	0,04	0,013	0,078	31
			0,09	0,038	Otimismo	0,05	0,016	0,085	35
	Total		Direto			Indireto			
CGF	β	p	β	p	Forças	β	LLCI	ULCI	%
N	-0,24	<0,001	-0,21	<0,001	Amor ao aprend.	-0,03	-0,066	-0,009	14
			-0,20	<0,001	Perseverança	-0,05	-0,087	-0,016	19
			-0,15	0,002	Vitalidade	-0,10	-0,152	-0,053	40
			-0,21	<0,001	Liderança	-0,04	-0,074	-0,011	16
			-0,21	<0,001	Imparcialidade	-0,03	-0,067	-0,005	14
			-0,21	<0,001	Gratidão	-0,04	-0,073	-0,006	15
			-0,18	<0,001	Otimismo	-0,06	-0,103	-0,024	25
			-0,20	<0,001	Humor	-0,04	-0,079	-0,007	16
	Total		Direto			Indireto			
CGF	β	p	β	p	Forças	β	LLCI	ULCI	%
O	0,10	0,022	0,04	0,420	Criatividade	0,06	0,003	0,117	60
			0,05	0,284	Pensam. Crítico	0,05	0,007	0,090	48
			0,01	0,766	Amor ao aprend.	0,08	0,034	0,135	85
			0,05	0,266	Perseverança	0,05	0,022	0,084	52
			0,03	0,498	Vitalidade	0,07	0,033	0,114	72
			0,07	0,093	Amor	0,03	0,005	0,054	26
			0,05	0,259	Liderança	0,05	0,020	0,083	50

CGF	Total β	p	Direto β	p	Forças	Indireto β	LLCI	ULCI	%
			0,04	0,313	Imparcialidade	0,05	0,019	0,092	54
			0,07	0,108	Gratidão	0,03	0,008	0,055	30
			0,05	0,235	Otimismo	0,05	0,019	0,082	49
			0,06	0,195	Humor	0,04	0,015	0,076	43

Nota. CGF: Extroversão (E), Amabilidade (A), Conscienciosidade (C), Neuroticismo (N), Abertura (O). Percentual indica a proporção da mediação indireta sobre o efeito total.

Os resultados na Tabela 7 mostram que todos os CGF foram mediados pelas forças pessoais em magnitude pequena a moderada nas suas relações com a satisfação no trabalho. As forças pessoais Imparcialidade, Amor ao aprendizado, Perseverança, Vitalidade, Gratidão e Otimismo mediarão as relações entre satisfação no trabalho e todos os CGF.

Neuroticismo foi o fator que mais se relacionou com a satisfação no trabalho, foi o único com relação negativa, e o único que nenhuma força mediou mais do que 40% dessa relação. Seis forças mediarão parcialmente a relação entre Abertura e satisfação no trabalho em mais de 50% do efeito total, sendo o único fator em que o efeito indireto das forças representou em média mais de 50% do efeito total na satisfação no trabalho.

O efeito total dos fatores de personalidade Extroversão, Conscienciosidade e Abertura na satisfação no trabalho foram quase totalmente mediados individualmente pelas forças Vitalidade (96%), Perseverança (85%) e Amor ao aprendizado (85%), respectivamente. Vitalidade mediou parcialmente as relações de todos os CGF com a satisfação no trabalho e, à exceção de Neuroticismo, o efeito da mediação foi sempre maior que o efeito direto do fator de personalidade.

A força pessoal Liderança mediou a relação de todos os CGF com a satisfação no trabalho à exceção de Amabilidade. Na mediação dos fatores Conscienciosidade e Abertura, o efeito indireto da força Liderança na satisfação no trabalho foi igual ou maior que o do traço de personalidade. O mesmo resultado foi encontrado para as forças Criatividade e Imparcialidade na mediação do fator Abertura, mas para um coeficiente total pequeno.

Discussão

O objetivo deste estudo era verificar a relação entre personalidade e a satisfação no trabalho mediada pelas forças pessoais da psicologia positiva. Mais especificamente propusemos que os CGF mediados pelas forças pessoais explicariam moderadamente (H1) a variância na satisfação no trabalho e que (H2) as forças pessoais Vitalidade, Esperança, Curiosidade, Perseverança, Amor e Gratidão seriam as forças que apresentariam o maior efeito na mediação parcial entre personalidade e satisfação no trabalho.

Os resultados confirmam em parte nossa primeira hipótese. Dois dos fatores de personalidade, Neuroticismo e Amabilidade, mediados pelas forças pessoais se relacionaram em magnitudes ligeiramente moderadas ($\beta_{\text{Total}} = -0,24$ e $0,22$, respectivamente). O Neuroticismo descreve pessoas tensas, preocupadas e ansiosas (McCrae & John, 1992), dessa forma, alto Neuroticismo se associa a sentimentos de insatisfação com aspectos gerais da vida, o que explica a relação invertida que o fator apresentou com a satisfação no trabalho. O resultado se assemelha a estudos de meta análise que identificaram o fator Neuroticismo entre os fatores de personalidade com maior relação com a satisfação no trabalho (Bruk-Lee et al., 2009; Steel et al., 2019). A força pessoal que apresentou mediação mais forte (40% do efeito total) na relação do Neuroticismo com a satisfação no trabalho foi Vitalidade, descrita como a característica de pessoas que demostram energia, vigor e são ativas. Vitalidade está entre as

forças que se relacionam mais fortemente à satisfação no trabalho, mesmo em pesquisas com amostras com cargos profissionais específicos (Littman-Ovadia & Raas-Rothschild, 2018). Dessa maneira, os resultados indicam que pessoas que apresentam baixo Neuroticismo e alta Vitalidade tendem a estar mais satisfeitas com as diferentes dimensões da vida, inclusive com o trabalho. Indivíduos com mais vitalidade tendem a ter disposição aumentada e se sentirem mais produtivos, podendo gerar uma autopercepção de realização e satisfação com o trabalho que desempenha.

A relação entre Amabilidade e satisfação com o trabalho já foi relatada na literatura, em duas meta-análises que a estudaram (Bruk-Lee et al., 2009; Steel et al., 2019). Amabilidade compõe o fator de personalidade que descreve pessoas altruístas, compreensivas e generosas com os outros (Graziano & Tobin, 2017). Pessoas com alta Amabilidade tendem a confiar e manter relações mais amistosas com colegas e chefes, o que contribui para a manutenção de um melhor ambiente e pode explicar sua relação positiva com a satisfação no trabalho. Como estamos comparando resultados de uma amostra de brasileiros com estudos com populações ocidentais de língua inglesa cabe a pergunta se há eventuais diferenças culturais, hipótese que mereceria ser estudada. A força pessoal Vitalidade foi a que apontou mediação mais forte com Amabilidade, representando 53% dessa relação com satisfação no trabalho. Assim, pessoas que apresentam energia e mantem relações de confiança e compreensão com os outros tenderiam a apresentar maior associação com a satisfação no trabalho.

Extroversão apresentou um efeito total ($\beta_{\text{Total}} = 0,16$) pequeno e menor que os dois fatores mencionados antes e a força Vitalidade mediou quase que totalmente (96%) a relação desse fator com a satisfação no trabalho. Pessoas extrovertidas apresentam traços de sociabilidade (relacionar-se com os outros) e de atividade (dinamismo, assertividade), sendo

este segundo traço conceitualmente mais próximo da descrição de Vitalidade. Esse resultado indica que o vigor, energia e atividade que descrevem a força Vitalidade se associa mais fortemente à satisfação no trabalho que à Extroversão, o que faz sentido conceitual já que pessoas com energia e vigor tendem a apresentar estados emocionais positivos.

Conscienciosidade apresentou uma associação pequena com satisfação no trabalho e ela foi mediada quase na totalidade pela força Perseverança. Conscienciosidade e Perseverança apresentam semelhanças em suas definições uma vez que representam o controle ativo de impulsos mais imediatos em prol da realização de uma tarefa ou meta (McCrae & John, 1992; Peterson & Seligman, 2004). Aparentemente, pessoas que conseguem orientar seu comportamento em prol da realização de atividades que exigem adiar satisfações no curto prazo, tendem a se associar a níveis maiores de satisfação no trabalho.

Finalmente, o fator de personalidade Abertura apresentou uma relação positiva, mas fraca com a satisfação no trabalho que foi quase totalmente mediada (85% do efeito total) pela força pessoal Amor ao aprendizado. Os dois construtos guardam relação entre si desde que as forças pessoais foram descritas por Peterson e Seligman (2004). É comum na definição dos dois construtos o interesse pelo novo e pela aprendizagem. O resultado aponta para uma relação entre a satisfação no trabalho e o interesse em aprender e conhecer coisas novas, mas em magnitude pequena.

Nossa segunda hipótese se confirma em parte, uma vez que à exceção da força pessoal Curiosidade que não apresentou relação significativa ($p > 0,05$) e foi excluída da mediação, as demais forças mediarão a relação entre os CGF e a satisfação no trabalho. Ainda assim, nosso estudo apontou que os efeitos indiretos foram quase nulos ($\beta < 0,10$) para a maioria das forças,

exceto para duas que apontaram um efeito indireto pequeno, Vitalidade ($\beta = 0,16$) e Perseverança ($\beta = 0,11$).

O resultado sugere que estudos de intervenção em contextos organizacionais que busquem aumentar a satisfação no trabalho entre os indivíduos deveriam considerar o desenvolvimento das forças pessoais da psicologia positiva. Uma vez que são características passíveis de serem desenvolvidas (Peterson & Seligman, 2004) e que a expressão das forças pessoais tem se mostrado efetiva em contextos organizacionais (Els et al., 2018; Miglianico et al., 2020), inclusive aumento do bem estar no trabalho após intervenções que desenvolveram as forças pessoais (Dubreuil et al., 2016). A psicologia positiva e as forças pessoais podem contribuir com uma melhor compreensão de quais comportamentos e atitudes podem trazer maior realização profissional e felicidade em uma abordagem baseada em evidências.

Referências

- Brayfield, A. H., & Rothe, H. F. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35(5), 307–311. <https://doi.org/10.1037/h0055617>
- Bruk-Lee, V., Khoury, H., Nixon, A., Goh, A. & Spector, P. (2009). Replicating and Extending Past Personality/Job Satisfaction Meta-Analyses. *Human Performance*. 22. <http://dx.doi.org/10.1080/08959280902743709>
- Bui, H. (2017). Big Five personality traits and job satisfaction: Evidence from a national sample. *Journal of General Management*. <http://dx.doi.org/10.1177/0306307016687990>
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
- Dubreuil, P., Forest, J., Gillet, N., Fernet, C., Thibault-Landry, A., Crevier-Braud, L., & Girouard, S. (2016). Facilitating well-being and performance through the development of strengths at work: Results from an intervention program. *Journal of Applied Positive Psychology*, 1, 1–19. <http://doi.org/10.1007/s41042-016-0001-8>
- Els, C., Mostert, K., & Van Woerkom, M. (2018). Investigating the impact of a combined approach of perceived organizational support for strengths use and deficit correction on employee outcomes. *SA Journal of Human Resource Management/SA Tydskrif vir Menslikehulpbronbestuur*, 16(0), a882. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v16i0.882>
- Gander, F., Proyer, R., Ruch, W. & Wyss, T. (2012). The good character at work: An initial study on the contribution of character strengths in identifying healthy and unhealthy work-related behavior and experience patterns. *International archives of occupational and environmental health*. <http://dx.doi.org/10.1007/s00420-012-0736-x>

- Graziano, W. G., & Tobin, R. M. (2017). Agreeableness and the five factor model. In T. A. Widiger. (Ed.) *The Oxford Handbook of the Five Factor Model*, (pp. 105-132) Oxford Library of Psychology, <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199352487.001.0001>
- Harzer, C., & Ruch, W. (2015). The relationships of character strengths with coping, work-related stress, and job satisfaction. *Frontiers in Psychology*, 6, Article 165, <http://doi.org/10.3389/fpsyg.2015.00165>
- Hauck Filho, N., Primi, R., Souza, A. C. Z. (2021). Relatório Técnico sobre o Big Five Inventory 2 [Manuscrito não publicado]. Programa de Pós Graduação em Psicologia, Universidade São Francisco.
- Hayes, A. F. (2013). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. Guilford Publications.
- Heintz, S., & Ruch, W. (2019). Character Strengths and Job Satisfaction: Differential Relationships Across Occupational Groups and Adulthood. *Applied Research in Quality of Life*. <http://dx.doi.org/10.1007/s11482-018-9691-3>
<https://doi.org/10.1037/pspp0000096>
- IBM Corporation (2019). IBM SPSS Statistics for Windows, Version 26.0. Armonk, NY: IBM Corp.
- Ilies, R., & Judge, T. A. (2003). On the heritability of job satisfaction: The mediating role of personality. *Journal of Applied Psychology*, 88(4), 750–759. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.4.750>
- Judge, T. A., Heller, D., & Mount, M. K. (2002). Five-factor model of personality and job satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 530–541. <http://dx.doi.org/10.1037//0021-9010.87.3.530>

- Judge, T. A., Weiss, H. M., Kammeyer-Mueller, J. D., & Hulin, C. L. (2017). Job Attitudes, Job Satisfaction, and Job Affect: A Century of Continuity and of Change. *Journal of Applied Psychology*. <http://dx.doi.org/10.1037/apl0000181>
- Kang, W., & Malvaso, A. (2023). Associations between Personality Traits and Areas of Job Satisfaction: Pay, Work Itself, Security, and Hours Worked. *Behavioral Sciences*, 13(6), 445. <https://doi.org/10.3390/bs13060445>
- Lavy, S., & Littman-Ovadia, H. (2016). My better self: Using strengths at work and work productivity, organizational citizenship behavior and satisfaction. *Journal of Career Development*, 44(2) 1-15. <http://doi.org/10.1177/0894845316634056>
- Littman-Ovadia, H. & Raas-Rothschild, E. (2018). Character Strengths of Airline Pilots: Explaining Life and Job Satisfaction and Predicting CRM Performance. *Psychology*, 9, 2083-2102. <https://doi.org/10.4236/psych.2018.98119>
- Locke, E. (1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction. *The handbook of industrial and organizational psychology*. 1297-1343.
- Mathieu, J. E., & Taylor, S. R. (2006). Clarifying conditions and decision points for mediational type inferences in Organizational Behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 27(8), <http://dx.doi.org/10.1002/job.406>
- McCrae, R.R. and John, O.P. (1992), An Introduction to the Five-Factor Model and Its Applications. *Journal of Personality*, 60, 175-215. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.1992.tb00970.x>
- Miglianico, M., Dubreuil, P., Miquelon, P., Bakker, A. B., & Martin-Krumm, C. (2020). Strength use in the workplace: A literature review. *Journal of Happiness Studies: An Interdisciplinary Forum on Subjective Well-Being*, 21(2), 737–764.

<https://doi.org/10.1007/s10902-019-00095-w>

Noronha, A. P. P., & Barbosa, A. J. G. (2016). Forças e Virtudes: escala de forças de caráter.

In Hutz, C. S. (2016). *Avaliação em Psicologia Positiva: técnicas e medidas*.

Hogrefre.

Noronha, A. P. P., & Batista, H. H. V. (2020). Análise da estrutura interna da Escala de

Forças de Caráter. *Ciências Psicológicas*, 14(1), e-2150.

<https://doi.org/10.22235/cp.v14i1.2150>

Peterson, C., & Park, N. (2009). Classifying and measuring strengths of character. In S. J.

Lopez & C. R. Snyder (Eds.), *Oxford handbook of positive psychology* (pp. 25–33).

Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780195187243.013.0004>

Peterson, C., & Seligman, M. E. P. (2004). *Character strengths and virtues: A handbook and*

classification. Oxford University Press; American Psychological Association.

Peterson, C., Stephens, J. P., Park, N., Lee, F., & Seligman, M. E. P. (2010). Strengths of

character and work. In P. A. Linley, S. Harrington, & N. Garcea (Eds.), *Oxford*

handbook of positive psychology and work (pp. 221–231). Oxford University Press

Pires, J. G., Nunes, C. H S. S., Nunes, M. F. O., Primi, R. (2023). Preliminary validity for the

Big Five Inventory-2 in Brazilian adults. *Psico USF*, 28(1), 91-102.

<https://doi.org/10.1590/1413-82712023280108>

R Core Team. (2022). R: A language and environment for statistical computing. R

Foundation for Statistical Computing.

Revelle W. (2022). psych: Procedures for Psychological, Psychometric, and Personality

Research (R package version 2.2.3).

Sinval, J., & Marôco, J. (2020). Short Index of Job Satisfaction: Validity evidence from

Portugal and Brazil. *PLoS ONE* 15(4): Article e0231474.

<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0231474>

Soto, C. J., & John, O. P. (2017a). The next Big Five Inventory (BFI-2): Developing and assessing a hierarchical model with 15 facets to enhance bandwidth, fidelity, and predictive power. *Journal of Personality and Social Psychology*, 113(1), 117–143.

Soto, C. J., & John, O. P. (2017b). Short and extra-short forms of the Big Five Inventory–2: The BFI-2-S and BFI-2-XS. *Journal of Research in Personality*, 68, 69–81.

<https://doi.org/10.1016/j.jrp.2017.02.004>

Steel, P., Schmidt, J., Bosco, F., & Uggerslev, K. (2019). The effects of personality on job satisfaction and life satisfaction: A meta-analytic investigation accounting for bandwidth–fidelity and commensurability. *Human Relations*, 72(2), 217–247.

<https://doi.org/10.1177/0018726718771465>

Vazquez, A., Ferreira, M., & Mendonça, H. (2019). Avanços na Psicologia Positiva: Bem-Estar, Engajamento e Redesenho no Trabalho. *Revista Avaliação Psicológica*, 18.

<http://dx.doi.org/10.15689/ap.2019.1804.18859.02>

Widiger, T. A. (2017), *The Oxford Handbook of the Five Factor Model*, Oxford Library of Psychology, <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199352487.001.0001>

Zhou, X., Li, H., Wang, Q., Xiong, C., & Lin, A. (2023) The Relationship between Personality Traits, Work–Family Support and Job Satisfaction among Frontline Power Grid Workers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(3), 2637. <https://doi.org/10.3390/ijerph20032637>

Considerações Finais

A psicologia estuda o comportamento humano e os traços de personalidade acompanham uma extensa tradição de pesquisas que apontam para um relativo consenso no seu valor para entender como os indivíduos pensam, agem e sentem. A psicologia positiva propôs uma nova forma de estudar o comportamento dos indivíduos, a partir de características valorizadas socialmente nas diferentes culturas. Cabe ao pesquisador em psicologia fazer a distinção e apontar as semelhanças entre essas duas classificações para o mesmo fenômeno na busca de maior entendimento e clareza. O objetivo deste estudo foi não somente contribuir com essa clareza, mas apontar para a oportunidade que a psicologia positiva traz aos pesquisadores interessados no contexto da psicologia organizacional e do trabalho. Se o nosso trabalho estimular mais pesquisadores nessa direção e apoiar o desenho de intervenções mais assertivas no contexto organizacional o objetivo do trabalho foi alcançado. Entendemos que alguns caminhos são apontados nos resultados e discussões aqui apresentados. Ademais de reforçar o entendimento que traços de personalidade e forças pessoais guardam relações, mas são distintos e complementares, este estudo traz evidências que algumas forças pessoais tem uma capacidade preditiva mais importante do que outras no contexto organizacional.

Entretanto, algumas limitações deste estudo devem ser consideradas. Como o modelo de estudo foi transversal não podemos inferir relação causal entre as variáveis, além disso, a amostra foi coletada por conveniência e não permite generalizar os resultados para a população. Ainda assim, como resultado deste estudo, o pesquisador interessado em aprofundar o entendimento das forças pessoais no contexto de trabalho tem algumas evidências de que estudos com as forças Perseverança e Vitalidade podem trazer relações importantes para desfechos valorizados pelos trabalhadores e organizações.

Referências

- Allport, G. W., & Vernon, P. (1930). The field of personality. *Psychological Bulletin*, 27, 677-730. <http://dx.doi.org/10.1037/h0072589>
- Bakker, A. B., & van Wingerden, J. (2021). Do personal resources and strengths use increase work engagement? The effects of a training intervention. *Journal of Occupational Health Psychology*, 26(1), 20–30. <https://doi.org/10.1037/ocp0000266>
- Cawley, M. J., Martin, J. E., & Johnson, J. A. (2000). A virtues approach to personality. *Personality and Individual Differences*, 28, 997-1013.
[http://dx.doi.org/10.1016/S0191-8869\(99\)00207-X](http://dx.doi.org/10.1016/S0191-8869(99)00207-X)
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
- Castro Solano, A. & Cosentino, A. C. (2018). IVyF abreviado —IVyFabre—: análisis psicométrico y de estructura factorial en Argentina. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 36(3), 619-637.
<http://dx.doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/apl/a.4681>
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1980). Influence of extraversion and neuroticism on subjective well-being: Happy and unhappy people. *Journal of Personality and Social Psychology*, 38(4), 668–678. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.38.4.668>
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). The five-factor model of personality and its relevance to personality disorders. *Journal of Personality Disorders*, 6(4), 343–359.
<http://dx.doi.org/10.1521/pedi.1992.6.4.343>
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (2010). NEO PI-R: Inventário de Personalidade Neo revisado. Ed. Vektor

- Couto, R. N., & Fonsêca, P. N. (2019). Character strengths in the Brazilian northeast region: contributions of personality beyond age and sex. *Estudos de Psicologia (Campinas)*, 36, Article e18137. <http://dx.doi.org/10.1590/1982-0275201936e180137>
- Dametto, D. M., & Noronha, A. P. P. (2021). Study between personality traits and character strengths in adolescents. *Current Psychology: A Journal for Diverse Perspectives on Diverse Psychological Issues*, 40(5), 2067–2072. <https://doi.org/10.1007/s12144-019-0146-2>
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95, 542–575. <http://dx.doi.org/10.1037/0033-2909.95.3.542>
- Fukuzaki, T., & Iwata, N. (2021). Association between the five-factor model of personality and work engagement: a meta-analysis. *Industrial health*, 60(2), 154-163. <https://doi.org/10.2486/indhealth.2021-0051>
- Gander, F., Proyer, R. T., Ruch, W., & Wyss, T. (2012). The good character at work: an initial study on the contribution of character strengths in identifying healthy and unhealthy work-related behavior and experience patterns. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 85(8), 895–904. <http://dx.doi.org/10.1007/s00420-012-0736-x>
- Goldberg, L. R. (1993). The structure of phenotypic personality traits. *American Psychologist*, 48(1), 26–34. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.48.1.26>
- Hauck Filho, N., Primi, R., Souza, A. C. Z. (2021). Relatório Técnico sobre o Big Five Inventory 2 [Manuscrito não publicado]. Programa de Pós Graduação em Psicologia, Universidade São Francisco.

- Harzer, C., & Bezuglova, N. (2019). Character strengths in personnel selection: Can they be used as predictors of job performance? *Positive psychological research in German speaking countries – State of the Art* (2th ed.). Pabst
- Harzer, C., Bezuglova, N., & Weber, M. (2021). Incremental Validity of Character Strengths as Predictors of Job Performance Beyond General Mental Ability and the Big Five. *Frontiers in Psychology*, 12. <http://dx.doi.org/10.3389/fpsyg.2021.518369>
- Heintz, S., & Ruch, W. (2019). Character Strengths and Job Satisfaction: Differential Relationships Across Occupational Groups and Adulthood. *Applied Research in Quality of Life*. <http://dx.doi.org/10.1007/s11482-018-9691-3>
- Judge, T. A., Heller, D., & Mount, M. K. (2002). Five-factor model of personality and job satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 530–541. <http://dx.doi.org/10.1037//0021-9010.87.3.530>
- Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724. <https://doi.org/10.2307/256287>
- Kahn, W. A. (1992). To Be Fully There: Psychological Presence at Work. *Human Relations*, 45(4), 321–349. <https://doi.org/10.1177/001872679204500402>
- Locke, Edwin. (1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction. *The handbook of industrial and organizational psychology*. 1297-1343.
- Loewe, N., Bagherzadeh, M., Araya-Castillo, L., Thieme, C., & Batista-Foguet, J. M. (2014). Life domain satisfactions as predictors of overall life satisfaction among workers: evidence from Chile. *Social Indicators Research*. 118, 71–86. <http://dx.doi.org/10.1007/s11205-013-0408-6>

Neto, J., Neto, F., & Furnham, A. (2013). Gender and Psychological Correlates of Self-rated Strengths Among Youth. *Social Indicators Research*, 118(1), 315–327.

<http://dx.doi.org/10.1007/s11205-013-0417-5>

Noronha, A. P. P., Dellazzana-Zanon, L. L., & Zanon, C. (2015). Internal Structure of the Characters Strengths Scale in Brazil. *Psico-USF*, 20(2), 229–235.

<https://doi.org/10.1590/1413-82712015200204>

Noronha, A. P. P., & Batista, H. H. V. (2020). Análise da estrutura interna da Escala de Forças de Caráter. *Ciências Psicológicas*, 14(1), e-2150.

<https://doi.org/10.22235/cp.v14i1.2150>

Noronha, A. P. P., & Campos R. R. F. (2018). Relationship between character strengths and personality traits. *Estudos de Psicologia (Campinas)*, 35(1), 29-37.

<https://doi.org/10.1590/1982-02752018000100004>

Noronha, A. P. P., & Reppold, C.T. (2021). As fortalezas dos indivíduos: O que são forças de caráter? in M. Rodrigues & D.S. Pereira (Orgs.) *Psicologia Positiva, dos conceitos à aplicação*. (1ª ed., pp. 68-81). Sinopsys

Noronha, A. P. P., & Zanon, C. (2018). Strengths of character of personal growth: Structure and relations with the Big Five in the Brazilian context. *Paidéia*, 28, Article

e2822. <https://doi.org/10.1590/1982-4327e2822>

Park, N., & Peterson, C. (2009) Character Strengths: Research and practice. *Journal of College and Character*, 10(4), <https://doi.org/10.2202/1940-1639.1042>

Peterson, C., & Park, N. (2009). Classifying and measuring strengths of character. In S. J. Lopez & C. R. Snyder (Eds.), *Oxford handbook of positive psychology* (pp. 25–33).

Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780195187243.013.0004>

- Peterson, C., Park, N., Hall, N., & Seligman, M. E. P. (2009). Zest and work. *Journal of Organizational Behavior*, 30(2), <http://dx.doi.org/10.1002/job.584>
- Peterson, C., Stephens, J. P., Park, N., Lee, F., & Seligman, M. E. P. (2010). Strengths of character and work. In P. A. Linley, S. Harrington, & N. Garcea (Eds.), *Oxford handbook of positive psychology and work* (pp. 221–231). Oxford University Press
- Peterson, C., & Seligman, M. E. P. (2004). *Character strengths and virtues: A handbook and classification*. Oxford University Press; American Psychological Association.
- Reppold, C. T., D'Azevedo, L.S., Tocchetto, B. S., Diaz, G. B., Kato, S. K., & Hutz, C. S., (2019). Avanços da psicologia positiva no Brasil. *Psicologia para América Latina*, (32), 133-141. Recuperado de:
http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-350X2019000200005&lng=pt&tlng=pt
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. In A. B. Bakker (Ed.) & M. P. Leiter, *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (pp. 10–24). Psychology Press.
- Staw, B. M. (2004). The Dispositional Approach to Job Attitudes: An Empirical and Conceptual Review. In B. Schneider & D. B. Smith (Eds.), *Personality and organizations* (pp. 163–191). Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Staw, B. M., & Cohen-Charash, Y. (2004). The dispositional approach to job satisfaction: more than a mirage, but not yet an oasis. *Journal of Organizational Behavior*, 26(1), 59–78. <https://doi.org/10.1002/job.299>

Widiger, T. A. (2017), *The Oxford Handbook of the Five Factor Model*, Oxford Library of Psychology, <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199352487.001.0001>

Steel, P., Schmidt, J., & Shultz, J. (2008). Refining the relationship between personality and subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 134(1), 138–161.
<https://doi.org/10.1037/0033-2909.134.1.138>

Anexo 1 - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (1ª via)

Relações entre forças pessoais, personalidade e satisfação no trabalho em trabalhadores brasileiros

Eu, abaixo assinado, dou meu consentimento livre e esclarecido para participar como voluntário do projeto de pesquisa supracitado, sob a responsabilidade dos pesquisadores Henrique Vazquez Gonzalez e da orientadora do projeto Ana Paula Porto Noronha do curso de pós-graduação stricto sensu de Psicologia da Universidade São Francisco.

Assinando este Termo de Consentimento estou ciente de que:

1 - O objetivo da pesquisa é investigar a relação entre forças pessoais, personalidade e satisfação no trabalho;

2 - Durante o estudo serão aplicados os instrumentos: Escala de Forças de Caráter, Inventário dos Cinco Grandes Fatores e índice breve de Satisfação no Trabalho e questionário sociodemográfico com duração aproximada de 20 minutos;

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

4 - A resposta a estes instrumentos não apresenta riscos conhecidos a minha saúde física e mental, podendo ocorrer desconforto emocional;

5 - Estou livre para interromper a qualquer momento minha participação na pesquisa, não havendo qualquer prejuízo decorrente da decisão;

6 - Meus dados pessoais serão mantidos em sigilo e os resultados gerais obtidos na pesquisa serão utilizados apenas para alcançar os objetivos do trabalho, expostos acima, incluída sua publicação na literatura científica especializada;

7 - Poderei contatar o Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade São Francisco, situado à Av. São Francisco de Assis, nº 218, Sala 35 bairro: Cidade Universitária, Cep: 12916-900, Bragança Paulista/SP para apresentar recursos ou reclamações em relação à pesquisa pelo telefone: (11) 2454-8302 ou e-mail: comiteetica@usf.edu.br .

8 - Poderei entrar em contato com os responsáveis pelo estudo, Henrique Vazquez Gonzalez, sempre que julgar necessário pelo telefone (11) 97332-1863 ou pelo e-mail: henrique.v.gonzalez@gmail.com ou com a sua orientadora Ana Paula Porto Noronha pelo e-mail: ana.noronha@usf.edu.br ou telefone (19) 3779-3300

9 - Assinando este termo concordo com a participação na pesquisa. Caso queira posso ter uma cópia deste termo impressa ou em formato eletrônico.

_____, ____ de _____ de 2023.

Assinatura do participante: _____

Assinatura do pesquisador responsável: _____

Anexo 2 - Escala de Forças pessoais - Breve

Instruções

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

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

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

65. Costumo tomar decisões quando estou ciente das consequências dos meus atos.	①	②	③	④
66. Dar é mais importante que receber.	①	②	③	④
67. Eu me sinto bem ao fazer a coisa certa mesmo que isso possa me prejudicar.	①	②	③	④
68. Sou uma pessoa justa.	①	②	③	④
69. Sempre quero descobrir como as coisas funcionam.	①	②	③	④
70. Tenho muitos amores.	①	②	③	④
71. Mantenho minha mente aberta.	①	②	③	④

Anexo 3 - Big Five Inventory-2

1 Nada	2 Pouco	3 Moderadamente	4 Muito	5 Totalmente
Não tem nada a ver comigo	Tem um pouco a ver comigo	As vezes tem e as vezes não tem a ver comigo	Tem muito a ver comigo	Tem tudo a ver comigo

Itens		1	2	3	4	5
1	Sou extrovertido, sociável	0	0	0	0	0
2	Me importo com os outros e tento ajudá-los quando precisam de mim	0	0	0	0	0
3	Costumo ser desorganizado	0	0	0	0	0
4	Sou calmo, e controlo bem meu estresse	0	0	0	0	0
5	Tenho poucos interesses artísticos	0	0	0	0	0
6	Falo sobre minha opinião, mesmo que seja diferente das outras pessoas	0	0	0	0	0
7	Trato as pessoas com respeito	0	0	0	0	0
8	Costumo ser preguiçoso	0	0	0	0	0
9	Mantenho meu otimismo mesmo depois de uma experiência ruim	0	0	0	0	0
10	Tenho curiosidade sobre muitos assuntos diferentes	0	0	0	0	0
11	Raramente sinto-me empolgado ou com muitas expectativas sobre algo	0	0	0	0	0
12	Costumo achar defeitos nos outros	0	0	0	0	0
13	Sou responsável, faço minha parte do trabalho	0	0	0	0	0
14	Meu humor varia com muita rapidez, facilmente fico mal-humorado	0	0	0	0	0
15	Sou inventivo, descubro maneiras mais espertas de fazer as coisas	0	0	0	0	0
16	Costumo ser quieto	0	0	0	0	0
17	Pouco me importo com os outros	0	0	0	0	0
18	Sou organizado, gosto de manter as coisas em ordem	0	0	0	0	0
19	Sou meio tenso	0	0	0	0	0
20	Admiro a arte, música ou literatura	0	0	0	0	0
21	Assumo com facilidade a posição de liderança, de poder	0	0	0	0	0
22	Costumo contestar as pessoas	0	0	0	0	0
23	Tenho dificuldade para começar as tarefas	0	0	0	0	0
24	Sinto-me confiante, satisfeito com quem eu sou	0	0	0	0	0
25	Evito discussões intelectuais e filosóficas	0	0	0	0	0
26	Sou menos ativo do que outras pessoas	0	0	0	0	0
27	Tenho a tendência de perdoar as pessoas	0	0	0	0	0
28	Sou meio desleixado, não tenho cuidado na hora de fazer as coisas	0	0	0	0	0
29	Sou emocionalmente estável, dificilmente fico irritado	0	0	0	0	0
30	Tenho pouca criatividade	0	0	0	0	0
31	Sou tímido, inibido	0	0	0	0	0
32	Me preocupo com os outros e gosto de ajudá-los	0	0	0	0	0
33	Mantenho as coisas limpas e arrumadas	0	0	0	0	0
34	Eu me preocupo demais com tudo	0	0	0	0	0
35	Dou valor à arte e à beleza	0	0	0	0	0

Itens		1	2	3	4	5
36	Acho difícil influenciar as pessoas	0	0	0	0	0
37	Às vezes, sou mal-educado com os outros	0	0	0	0	0
38	Faço as tarefas bem e sem desperdício de tempo	0	0	0	0	0
39	Com frequência, sinto-me triste	0	0	0	0	0
40	Gosto de pensar profundamente sobre as coisas	0	0	0	0	0
41	Sou cheio de energia	0	0	0	0	0
42	Costumo duvidar das "boas intenções" dos outros	0	0	0	0	0
43	Sou uma pessoa comprometida, os outros podem contar comigo	0	0	0	0	0
44	Consigo controlar minhas emoções	0	0	0	0	0
45	Tenho dificuldade para imaginar coisas novas	0	0	0	0	0
46	Sou falante	0	0	0	0	0
47	Posso ser indiferente, frio e distante dos outros	0	0	0	0	0
48	Deixo as coisas bagunçadas, sem limpar	0	0	0	0	0
49	Difícilmente me sinto nervoso ou com medo	0	0	0	0	0
50	Acho chato teatro e poesia	0	0	0	0	0
51	Prefiro que os outros tomem as decisões	0	0	0	0	0
52	Sou educado e gentil com as pessoas	0	0	0	0	0
53	Sou persistente, me dedico às tarefas até que estejam terminadas	0	0	0	0	0
54	Com frequência sinto-me deprimido, triste	0	0	0	0	0
55	Tenho pouco interesse por ideias abstratas	0	0	0	0	0
56	Demonstro muito entusiasmo	0	0	0	0	0
57	Acredito na bondade das pessoas	0	0	0	0	0
58	Às vezes, comporto-me de forma irresponsável	0	0	0	0	0
59	Sou nervoso, fico irritado com facilidade	0	0	0	0	0
60	Sou original, tenho ideias novas	0	0	0	0	0

Anexo 4 - Short Inventory of Job Satisfaction

	Discordo Fortemente	Discordo	Indeciso	Concordo	Concordo Fortemente
	1	2	3	4	5
item					
1	Sinto-me razoavelmente satisfeito com meu emprego atual				
2	Na maioria dos dias, estou entusiasmado com o meu trabalho				
3	Cada dia no trabalho parece não ter fim (R)				
4	Sinto-me realmente satisfeito no meu trabalho				
5	Considero que meu emprego é particularmente desagradável (R)				

Anexo 5 - Questionário Demográfico

- 1) Qual sua idade? ____
- 2) Qual seu sexo? () Feminino () Masculino
- 3) Qual é seu estado civil?
 - () Solteiro
 - () Casado
 - () Separado
 - () Divorciado
 - () Viúvo
- 4) Qual é sua escolaridade?
 - () Ensino Fundamental Incompleto
 - () Ensino Fundamental Completo
 - () Ensino Médio Completo
 - () Ensino Superior Completo
 - () Pós-Graduação Completa
- 5) Está exercendo trabalho remunerado no momento?
 - () Sim
 - () Não
- 6) Há quanto tempo está no atual emprego?
 - () menos de 1 ano
 - () mais de 1 ano e menos de 5
 - () mais de 5 anos
- 7) Seu trabalho atual é de quantas horas por semana?
 - () menos de 20 horas
 - () mais de 20 horas
- 8) Qual o prazo de duração do seu atual vínculo de emprego?
 - () Não tem data definida para terminar
 - () Tem uma data definida para terminar
- 9) Você trabalha em sua área de formação?
 - () Sim
 - () Não
- 10) Sua remuneração mensal equivale a:
 - () menos de 5 salários mínimos
 - () de 5 a 10 salários mínimos
 - () mais de 10 salários mínimos