

Felicidade no trabalho: impacto da autoconfiança profissional e do trabalho significativo

Sergio Adriano Lima Rocha¹ – Unifesspa
e-mail sergiodiano07@gmail.com
silvaniaonca@yahoo.com.br² - Unifesspa
e-mail silvaniaonca@unifesspa.edu.br

Agência Financiadora: FAPESPA

Eixo Temático/Área de Conhecimento: Psicologia/Psicologia Organizacional e do Trabalho

Agradecimento: Propit da Unifesspa

1. INTRODUÇÃO

Diante da busca das organizações de alavancar seu desempenho organizacional, o trabalho significativo tem recebido a aposta por parte de estudiosos do assunto como o conceito que superará o engajamento e comprometimento no trabalho (por exemplo, STEGER, 2016).

Na sua essência, o crescimento do trabalho significativo otimiza as oportunidades ocupacionais de forma que a motivação, o esforço e a produtividade dos trabalhadores sejam aprimoradas e adotadas entusiasticamente atitudes de propriedade, responsabilidade e cidadania em relação à sua organização, desfrutando simultaneamente de maior bem estar, saúde e pertencimento.

Nesta perspectiva, busca-se quais elementos implicam na felicidade no trabalho de indivíduos; quais variáveis impactam positivamente sobre a saúde do trabalhador. A autoconfiança profissional, a felicidade no trabalho e o trabalho significativo, são conceitos que envolvem o fortalecimento das pessoas. Tais construtos têm sido estudado no campo interdisciplinar da Administração e da Psicologia Positiva. Especificamente na Psicologia do Trabalho são abordados como fenômenos que podem favorecer os processos de aprendizagem, melhorar o desempenho e o relacionamento interpessoal no ambiente do trabalho, ao invés de focarem no tratamento das fragilidades e doenças, vindo ao encontro do objetivo da Psicologia Positiva (SELIGMAN; CSIKSZENTMIHALYI, 2000).

Como indivíduos com autoavaliações positivas são mais prováveis de atribuir os sucessos de carreira à capacidade e esforço pessoal, o conhecimento das relações entre os facilitadores individuais e contextuais se fazem importantes para um melhor conhecimento sobre a felicidade no trabalho. Para as organizações, o conhecimento destas relações pode estimular o desenvolvimento de novas políticas de gestão de pessoas.

Diante disso, decidiu-se analisar, o antecedente: autoconfiança profissional e o consequente: felicidade do trabalho significativo em profissionais da saúde. Assim, o **objetivo** da pesquisa é avaliar o impacto da autoconfiança profissional e do trabalho significativo sobre a felicidade no trabalho. Apresenta-se, neste texto, os níveis da variável antecedente e da consequente do trabalho significativo além de descrever a amostra que a ser estudada.

2. MATERIAS E MÉTODOS

Para a operacionalização as variáveis antecedente e consequente de trabalho significativo, foi utilizado um questionário composto por escalas válidas e fidedignas identificadas na literatura sobre o tema.

¹Graduando em Psicologia - Universidade Federal do Sul e Sudeste do Pará

²Doutora em Administração de Empresas - Professora Adjunta da Universidade Federal do Sul e Sudeste do Pará (FAPSI/IESB/Unifesspa).

V Seminário de Iniciação Científica

Talentos da Ciência e Tecnologia em ação

☰ Dias 26 e 27 de setembro de 2019

📍 Auditório e Pátio - Unidade II

 UNIFESSPA | PROPIT

São elas: a) Escala “*The work as Meaning Inventory*” (WAMI) construída e validada por Steger, Dik e Duffy (2012), adaptada para a cultura brasileira por Onça e Bido (2019) que mensurou o Trabalho Significativo; b) O instrumento possuía, originalmente, 10 itens distribuídos em três fatores: 1) Significado positivo: 4 itens; 2) Significado de Fazer o Trabalho: 3 itens e 3) Maiores e boas motivações: 3 itens. A escala foi avaliada com 7 pontos: 1 = “Absolutamente Falso” e a 7 = “Absolutamente Verdade”; b) Escala de Felicidade no Trabalho, desenvolvida inicialmente por Singh e Aggarwal (2017), adaptada para a cultura brasileira por Costa e Onça (2018) composto por 16 itens que envolvem 4 dimensões: fluxo e motivação intrínseca (5 itens); sentimentos repulsivos no trabalho (4 itens); experiências organizacionais de assistência (4 itens) e experiências organizacionais de desassistência (3 itens). As respostas variam de 1 (Discordo totalmente) a 7 (Concordo totalmente) em uma escala do tipo *Likert* e c) Escala de Autoconfiança profissional de Souza e Puentes-Palácios (2007) composta de 9 itens em uma escala *Likert* com respostas variando de 1 a 7 (“nunca” a “sempre”).

Também foi aplicado um questionário de dados demográficos dos participantes da pesquisa que solicitou a identificação, por exemplo, do: gênero, idade e estado civil.

Para a realização do estudo, o questionário foi aplicado a trabalhadores da saúde, conforme cálculos do programa G*Power 3 (FAUL et al., 2007), considerando os preditores para um poder estatístico de 80%, nível de significância de 5% (HAIR Jr et al., 2005) e tamanho de efeito médio – $f^2 = 0,15$ (COHEN, 1977, p. 413-414). A amostra foi de conveniência, dentre aqueles que aceitaram participar.

Os instrumentos foram disponibilizados em um formulário (em papel). Como procedimento, primeiramente, se obteve a autorização formal do responsável pela organização para aplicação dos questionários mediante a assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

Autorizado, os pesquisadores aplicaram os questionários pessoalmente convidando-os a participarem e, tendo a concordância, os trabalhadores preencheram o questionário mediante a assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) para os sujeitos de pesquisa. Foi explicado que os resultados seriam analisados coletivamente, de modo que as respostas individuais não seriam divulgadas.

Na mensagem de apresentação do questionário foram indicados os objetivos da pesquisa e as instruções para o preenchimento, mas, também foram explanados pessoalmente a fim de facilitar a compreensão dos objetivos da pesquisa e orientações do preenchimento.

Foram fornecidas canetas e pranchetas aos participantes para o preenchimento do questionário. Foram necessários cerca de dez minutos para o preenchimento dos instrumentos de pesquisa mencionados, bem como para a leitura e preenchimento do TCLE. A devolução dos questionários e dos TCLEs foi feita em duas urnas separadas para assegurar o sigilo da identidade do pesquisado evitando deste modo a identificação do autor das informações.

Foram realizadas as estatísticas descritivas das variáveis a serem avaliadas que são apresentadas no capítulo três deste trabalho, como resultados parciais da pesquisa.

Serão realizados os exames para avaliar se há dados faltantes (*missing values*) e dados atípicos (*outliers*). A avaliação da validade dos itens será realizada por meio da análise fatorial confirmatória (validade convergente, validade discriminante e confiabilidade). O modelo estrutural será estimado por meio do método *Partial Least Squares Path Modeling* (PLS-PM) por ser considerado mais propício para estudos exploratórios (CHIN; NEWSTED, 1999, p.312) e será utilizado o software *SmartPLS 2.0.M3* (RINGLE et al., 2005).

3. RESULTADOS PARCIAIS DA PESQUISA E DISCUSSÃO

Participaram do estudo, 114 profissionais da saúde, sendo, em sua maioria, do sexo feminino (63,2%), solteiros (53,5%), pardos (50%) com idade entre 18 e 72 anos, ocupando cargos administrativos (61,4%), trabalhando acima de dez meses na organização e com ensino médio completo (41,2%).

A tabela 1 apresenta os valores mínimos, máximos, médias e desvios padrão dos itens das escalas a serem estudadas: autoconfiança profissional, trabalho significativo e felicidade no trabalho:

V Seminário de Iniciação Científica

Talentos da Ciência e Tecnologia em ação

☰ Dias 26 e 27 de setembro de 2019

📍 Auditório e Pátio - Unidade II



Tabela 1 Valores mínimos, máximos, Médias e Desvios Padrão dos Itens das Escalas de Mensuração (N = 114).

Itens das Escalas de Mensuração	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
Autoconfiança profissional				
AUT4 Sou capaz de realizar as atividades exigidas no meu trabalho.	2,0	7,0	6,575	,8216
AUT8 Sou atencioso com aqueles que solicitam minha contribuição profissional.	1,0	7,0	6,623	,8763
AUT11 Acredito no meu potencial para superar obstáculos.	4,0	7,0	6,619	,7111
AUT18 Mantenho relações cordiais com meus colegas de trabalho.	1,0	7,0	6,386	1,0263
AUT20 Busco as informações de que preciso para realizar melhor o meu trabalho.	1,0	7,0	6,482	1,0579
AUT21 Realizo um trabalho de boa qualidade na minha empresa.	5,0	7,0	6,611	,6187
AUT24 Tenho sucesso nas atividades profissionais que realizo.	1,0	7,0	5,912	1,2015
AUT25 Sou capaz de atingir os resultados esperados no meu trabalho.	4,0	7,0	6,439	,7169
AUT28 Minhas contribuições são importantes para o bom andamento das tarefas da minha equipe.	3,0	7,0	6,368	,8649
Felicidade no trabalho				
FMI1. No meu trabalho, permaneço inspirado(a) e também tento inspirar os outros.	1,0	7,0	5,066	1,7363
FMI2. Sinto-me motivado(a) a fazer importantes coisas no meu trabalho.	1,0	7,0	4,956	1,9337
FMI3. Quando começo a fazer meu trabalho, esqueço todo o resto.	1,0	7,0	4,965	1,8753
FMI4. Eu gosto do que estou fazendo no trabalho.	1,0	7,0	5,796	1,4950
FMI5. Eu continuo a fazer uma tarefa até que esta esteja perfeitamente concluída.	1,0	7,0	6,327	,9584
SRT6. Eu não me sinto muito confortável em abordar o meu chefe.	1,0	7,0	4,080	2,1093
SRT7. Eu odeio pessoas no meu trabalho por estarem sempre perto do chefe para obterem ganhos pessoais.	1,0	7,0	3,746	2,5859
SRT8. Eu me sinto estressado no trabalho.	1,0	7,0	3,152	2,0144
SRT9. Frequentemente eu sinto vontade de pedir demissão do meu trabalho.	1,0	7,0	2,407	2,0944
EOA10. Minha instituição fornece todo o treinamento e informações necessárias para concluir o meu trabalho no prazo.	1,0	7,0	5,204	1,7483
EOA11. O processo de tomada de decisão na minha instituição é justo.	1,0	7,0	4,354	1,8704
EOA12. Os principais superiores da minha instituição têm visão e foco claros.	1,0	7,0	4,991	1,7903
EOA13. Nós comemoramos e ficamos animados, uns com os outros, quando alcançamos nossas metas.	1,0	7,0	5,168	1,9406
EOD14. Minha instituição não possui diretrizes adequadas que orientam o comportamento de equipe em trabalhos que exijam esforço coletivo.	1,0	7,0	3,366	1,9773
EOD15. Minha instituição não possui um perfil adequado que nos permita trabalhar por uma causa social.	1,0	7,0	3,381	2,0236
EOD16. Minhas contribuições não são suficientemente reconhecidas.	1,0	7,0	3,929	2,0521
Trabalho significativo				
SWSP1. Encontrei uma carreira significativa.	1,0	7,0	5,018	1,8481
SWSP4. Eu entendo como meu trabalho contribui para o significado da minha vida.	1,0	7,0	5,395	1,5663
SWSP5. Tenho uma boa noção do que torna meu trabalho significativo.	1,0	7,0	5,895	1,2786
SWSP8. Descobri que meu trabalho tem um propósito satisfatório.	1,0	7,0	5,342	1,5619
SWFT 2. Eu vejo meu trabalho contribuindo para o meu crescimento pessoal.	1,0	7,0	5,474	1,7610
SWFT 7. Meu trabalho me ajuda a me entender melhor.	1,0	7,0	4,921	1,8345
SWFT 9. Meu trabalho me ajuda a entender o mundo que me rodeia.	1,0	7,0	4,947	1,9087
SWMM3. Meu trabalho realmente faz diferença para o mundo.	1,0	7,0	5,079	1,8393
SWMM6. Sei que meu trabalho faz diferença positiva no mundo.	1,0	7,0	4,904	1,9551
SWMM10. O trabalho que faço serve a um propósito maior.	1,0	7,0	5,133	1,8347



V Seminário de Iniciação Científica

Talentos da Ciência e Tecnologia em ação

☰ Dias 26 e 27 de setembro de 2019

📍 Auditório e Pátio - Unidade II



SWMM11. Meu trabalho significa para mim a oportunidade de construir uma sociedade mais solidária e justa.	1,0	7,0	4,894	1,8868
SWMM12. Meu trabalho significa para mim uma forma de ajudar os outros.	1,0	7,0	5,938	1,4777

Fonte: Elaborado pelos autores

Analisando a Tabela 1 observa-se que os itens das escalas que mensuram a Felicidade no trabalho e o Trabalho significativo obtiveram valores mínimos e máximos 1 e 7 enquanto que os itens que mensuram a autoconfiança profissional, obtiveram valores entre 2 e 7. Em relação aos níveis, seis itens da escala de felicidade no trabalho obtiveram médias abaixo do ponto médio da escala que é de 1 a 7 pontos. São eles: SRT7. Eu odeio pessoas no meu trabalho por estarem sempre perto do chefe para obterem ganhos pessoais; SRT8. Eu me sinto estressado no trabalho; SRT9. Frequentemente eu sinto vontade de pedir demissão do meu trabalho; EOD14. Minha instituição não possui diretrizes adequadas que orientam o comportamento de equipe em trabalhos que exijam esforço coletivo; EOD15. Minha instituição não possui um perfil adequado que nos permita trabalhar por uma causa social e EOD16. Minhas contribuições não são suficientemente reconhecidas.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho apresenta os resultados parciais de uma pesquisa a qual o objetivo geral é avaliar o impacto da autoconfiança profissional e do trabalho significativo sobre a felicidade no trabalho. Foram identificadas na literatura, variáveis antecedente (autoconfiança profissional) e consequente (felicidade no trabalho) do trabalho significativo. As variáveis foram avaliadas aplicando-se um questionário com três escalas válidas e fidedignas adaptadas para a cultura brasileira além de um questionário sociodemográfico. Foram descritos os níveis das variáveis e características da amostra.

Tais avaliações permitem dizer que a amostra é aceitável para avaliar o objetivo da pesquisa. Porém, faz-se necessários outros procedimentos como a avaliação da validade dos itens que será realizada por meio da análise fatorial confirmatória (validade convergente, validade discriminante e confiabilidade) bem como avaliação do modelo estrutural. Este, será estimado por meio do método *Partial Least Squares Path Modeling* (PLS-PM).

REFERÊNCIAS (Conforme ABNT)

COHEN, J. Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences. 2nd Ed. New York: Academic Press, 1988.

COSTA, T. P.; ONÇA, S. S. A influência do otimismo na felicidade e no florescimento no trabalho. **Anais... XXI Semead**. USP, São Paulo, 2018.

ONÇA, S. S.; BIDO, D. S. Antecedentes e consequente de trabalho significativo. **Revista de Administração do Mackenzie**, v. 20, n. 2, p. 1-32, 2019.

RINGLE, C. M.; WENDE, S.; BECKER, J. M. "SmartPLS 3." [Software]. Boenningstedt: SmartPLS GmbH, Disponível em: <<http://www.smartpls.com>>. Acesso em 30/04/2017, 2015.

SINGH, S.; AGGARWAL, Y. Happiness at Work Scale: Construction and Psychometric Validation of a Measure Using Mixed Method Approach. **Happiness Studies**. p.1-25, 2017.

SELIGMAN, M. E. P.; CSIKSZENTMIHALYIE, M. Positive Psychology. **American Psychologist**, V. 200, n. 5, 2000.

SOUZA, M. G. S.; PUENTE-PALACIOS, K. E. Validação e testagem de uma escala de autoconceito profissional. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v.7, n.2, p.78-94, 2007.

STEGER, M.; DIK, B. J.; DUFFY. Measuring Meaningful Work: the work and Meaning Inventory (WAMI). **Journal of Career Assessment**, v. 20, n. 3, p. 322-337, 2012.