XI SINGEP
Simpósio Internacional de Gestão, Projetos, Inovação e Sustentabilidade
International Symposium on Management, Project, Innovation and Sustainability
ISSN: 2317-8302
CYRUS Institute of Knowledge MAKE A DIFFERENCE
CIK 11th INTERNATIONAL CONFERENCE

FLORESCIMENTO DO INDIVÍDUO NO AMBIENTE DE TRABALHO E OS TRAÇOS DE PERSONALIDADE

INDIVIDUAL FLOURISHING IN THE WORKPLACE AND PERSONALITY TRAITS

ADRIANE FABRICIO
UFSM - UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA

LUIS FELIPE DIAS LOPES
UFSM - UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA

NAIRANA RADTKE CANEPPELE
CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIHORIZONTES

WESLEY VIEIRA DA SILVA
UFAL - UNIVERSIADE FEDERAL DE ALAGOAS

FLORESCIMENTO DO INDIVÍDUO NO AMBIENTE DE TRABALHO E OS TRAÇOS DE PERSONALIDADE

Objetivo do estudo
Analisar se as dimensões de emoções positivas, engajamento, relacionamentos positivos, realização, sentido e propósito do trabalho se relacionam com as dimensões dos traços de personalidade no contexto dos trabalhadores de uma indústria metalmecânica de grande porte.

Relevância/originalidade
Realizamos uma pesquisa com trabalhadores de uma indústria metalomecânica de grande porte. Este setor tem sido alvo de numerosos estudos sobre comportamento no ambiente de trabalho, porém não foram encontradas pesquisas que relacionem o florescimento dos trabalhadores com seus traços de personalidade.

Metodologia/abordagem
Realizamos um levantamento por meio de uma pesquisa (survey) Nossa amostra incluiu 349 trabalhadores de uma indústria metalomecânica de grande porte localizada no interior do estado do Rio Grande do Sul O método de estimação utilizado foi a Modelagem de Equações Estruturais

Principais resultados
As cinco dimensões do Florescimento do Indivíduo no Ambiente de Trabalho estão relacionadas a algum dos cinco Traços de Personalidade. A relação entre as dimensões é suportada no modelo proposto. Das nove hipóteses do modelo, três foram não foram corroboradas.

Contribuições teóricas/metodológicas
Exploramos de maneira pioneira todas as dimensões que envolvem o florescimento e sua relação com os cinco traços de personalidade. Contribuímos para a construção da rede nomológica do florescimento. É necessário relacionar a nova escala com as escalas já existentes.

Contribuições sociais/para a gestão
O trabalho possibilita relações interpessoais e sociais que proporcionam sentido à vida. A compreensão do florescimento no contexto do trabalho auxilia na efetividade organizacional, viabilizando ações voltadas para a minimização do desgaste psicológico e promovendo o bem-estar nos trabalhadores.

Palavras-chave: Florescimento, Florescimento no trabalho, Traços de personalidade, Indústria metalomecânica

INDIVIDUAL FLOURISHING IN THE WORKPLACE AND PERSONALITY TRAITS

Study purpose
To analyze whether the dimensions of positive emotions, engagement, positive relationships, achievement, meaning, and purpose of work are related to the dimensions of personality traits in the context of employees in a large-scale metal-mechanical industry.

Relevance / originality
We conducted a survey with employees from a large-scale metal-mechanical industry. This sector has been the subject of numerous studies on workplace behavior, but no research has been found that relates workers' flourishing to their personality traits.

Methodology / approach
We conducted a survey through a research study. Our sample included 349 employees from a large-scale metal-mechanical industry located in the interior of the state of Rio Grande do Sul. The estimation method used was Structural Equation Modeling (SEM).

Main results
The five dimensions of Individual Flourishing in the Workplace are related to some of the five Personality Traits. The relationship between the dimensions is supported in the proposed model. Out of the nine hypotheses in the model, three were not corroborated.

Theoretical / methodological contributions
We pioneeringly explored all dimensions involving flourishing and its relationship with the five personality traits. We contributed to the formation of the nomological network of flourishing. A new scale needs to be correlated with existing scales.

Social / management contributions
Work enables interpersonal and social relationships that provide meaning to life. Understanding flourishing in the context of work aids in organizational effectiveness, enabling actions aimed at minimizing psychological strain and promoting well-being among workers.

Keywords: Flowering, Flowering at Work, Personality traits, Metal-mechanical industry

FLORESCIMENTO DO INDIVÍDUO NO AMBIENTE DE TRABALHO E OS TRAÇOS DE PERSONALIDADE

1 Introdução

A partir da abordagem da psicologia positiva, iniciada em 1998 por Martin Seligman, emergiram os estudos do Comportamento Organizacional Positivo (COP), por Luthans (2002), o qual propôs pesquisas acerca das características que permitam uma relação mais harmoniosa entre os trabalhadores e as organizações. Ainda, buscou apresentar aos demais pesquisadores a necessidade da construção teórica e pesquisa mais focadas na busca de traços, estados e comportamentos positivos dos indivíduos trabalhadores nas organizações que possam ser mensurados, passíveis de aprendizagem e gerenciamento (Bakker & Schaufeli, 2008; Avolio, Luthans & Youssef, 2007).

Os estudos de Luthans (2002) e Avolio, Luthans e Youssef (2007) reuniram, além da predominância em investigação científica, um direcionamento para práticas de gestão de pessoas, dando foco especial no desenvolvimento dos indivíduos e de suas capacidades psicológicas positivas com aceitáveis aplicações diretas à gestão do desempenho organizacional (Siqueira, Martins & Souza, 2014). A missão do COP inclui também a busca pela saúde e pelo florescimento dos trabalhadores (Bakker & Schaufeli, 2008; Wright, 2003), visto que se tornaram aspectos estratégicos para as organizações.

Florescimento é um estado de saúde mental positivo, no qual o indivíduo funciona bem tanto no âmbito psicológico quanto social (Bedim & Zamarchi, 2019; Keyes & Haidt, 2002). “Por definição, as pessoas que florescem não só se sentem bem, mas também fazem o bem: experimentam emoções positivas regularmente, se destacam em suas vidas diárias e contribuem para o mundo ao seu redor de maneira construtiva” (Catalino & Fredrickson, 2011, p. 938).

O trabalho desempenha papel vital na vida do indivíduo, por possibilitar relações interpessoais, perspectivas, desenvolvimento de competências e proporcionar sentido (Bedin & Zamarchi, 2019). A compreensão do florescimento no contexto do trabalho auxilia na efetividade organizacional, visto que pode viabilizar ações voltadas à minimização do desgaste psicológico, promovendo o bem-estar nos trabalhadores (Luthans & Youssef-Morgan, 2017; Mendonça et al., 2014).

Estudos acerca do florescimento no trabalho são recentes e encontram amparo em alguns estudos desenvolvidos no campo da psicologia positiva (Bono, Davies & Rasch, 2012; Bakker & Schaufeli, 2008; Fredrickson & Losada, 2005; Harter; Schmidt & Keyes, 2002). Tais estudos buscaram uma maior compreensão das experiências favoráveis vivenciadas nos diferentes domínios de tarefas dos indivíduos, incluindo o contexto do trabalho (Mendonça et al., 2014).

A personalidade representa o padrão de formas relativamente duradouras de um indivíduo pensar, agir e se comportar (Baldwin, Bommer & Rubin, 2015; George & Jones, 2002). Schultz e Schultz (2015) concordam que a palavra personalidade faz referência às características permanentes, pressupondo que elas sejam relativamente estáveis e previsíveis. Conforme Schultz e Schultz (2011, p. 6), ela pode ser definida como “os aspectos internos e externos peculiares relativamente permanentes do caráter de uma pessoa que influenciam o comportamento em situações diferentes”.

A personalidade também é considerada um conjunto de processos cognitivos e automáticos que fazem o indivíduo reagir de determinada maneira, levando em consideração os diversos contextos em que está inserido. A personalidade deve ser entendida como um composto de fatores biológicos e ambientais – intimamente conexos (Baptista, 2010) –, de forma que a personalidade pode ser determinada pela natureza (genética) e pela educação (fatores situacionais), tendendo a representar o comportamento dominante ou natural (Baldwin, Bommer & Rubin, 2015).

Problematiza-se nesta pesquisa a existência de relação entre as dimensões que compõe a escala de Florescimento do Indivíduo no Ambiente de Trabalho (FIW) e as dimensões do inventário de Traços de Personalidade (TP). Tendo como objetivo estimar um modelo de equações estruturais para verificar as relações entre as dimensões da FIW – Emoções Positivas no Trabalho (EPT),

Engajamento no Trabalho (ET), Relacionamentos Positivos no Trabalho (RPT), Significado e Propósito do Trabalho (SPT) e Realização no Trabalho (RT), com as dimensões da escala ETP – Franqueza, Consciência, Extroversão, Afabilidade e Neuroticismo – validado para o contexto brasileiro por Gouveia et al., (2001).

Para que se possa responder a este problema, o presente estudo tem como objetivo analisar se as dimensões Emoções Positivas no Trabalho, Engajamento no Trabalho, Relacionamentos Positivos no Trabalho, Realização no Trabalho e Sentido e Propósito do Trabalho, elaboradas para o contexto do *Flourishing of the Individual in the Workplace* (FIW), relacionam-se com as dimensões dos Traços de Personalidade (Abertura à Experiência – Franqueza, Consciência, Extroversão, Afabilidade e Neuroticismo) no contexto dos trabalhadores de uma indústria metalmecânica de grande porte.

Justifica-se a realização desta pesquisa relacionando estes fatores, já que autores como Nunes, Hutz e Giacomoni (2009) e Ruiz (2005) apontam que os fatores de personalidade têm se destacado como principais preditores de bem-estar subjetivo, sendo o modelo dos cinco grandes fatores o mais utilizado nas pesquisas. São encontrados alguns estudos apontando indícios de relação entre o florescimento e a maioria dos traços de personalidade, mas eles tratam o florescimento humano a partir de uma perspectiva que o considera um fenômeno unidimensional, a exemplo dos estudos de Schotanus-Dijkstra et al., (2016) e Keyes, Shmotkin e Ryff (2002). Outros estudos relacionam os Traços de Personalidade com algumas das dimensões do florescimento, como o engajamento (Sulea et al., 2015; Kim, Shin & Swanger, 2009) e as emoções positivas (Fredrickson et al., 2003), sem considerar todas as suas dimensões – como é o caso desta pesquisa.

Ainda, o fato da pesquisa ser realizada com trabalhadores de uma indústria metalmecânica de grande porte, e este ramo – dada a sua relevância – tem sido alvo de muitos estudos acerca do comportamento dos trabalhadores no ambiente de trabalho. No entanto, não foram encontrados estudos relacionando o florescimento de trabalhadores com seus Traços de Personalidade nesse ambiente de trabalho (Fabricio et al., 2020).

Outra justificativa reside no fato da maioria das publicações se concentrarem em investigar o florescimento na perspectiva individual do ser humano, e não a partir da perspectiva do trabalho, indicando que este é um tema pouco explorado (Fabricio et al., 2020). Ainda, pela FIW se tratar de uma escala recente, há necessidade do uso de modelos estatísticos mais complexos para testar hipóteses melhorando a validade e confiabilidade da escala (Wang et al., 2017; Didino et al., 2019; Fabricio et al., 2020)

Considerando a importância e a construção de um modelo relacionado ao Florescimento do Indivíduo no Ambiente de Trabalho que permita mensurar suas relações com os Traços de Personalidade, surge o seguinte problema de pesquisa: “Qual a relação entre o Florescimento do Indivíduo no Ambiente de Trabalho e os Traços de Personalidade?”.

2 Referencial Teórico

2.1 Florescimento no Trabalho

A abordagem de Seligman parte do pressuposto de que o estado de saúde mental de um indivíduo se caracteriza não somente pela ausência de transtornos, mas pela presença de florescimento (Seligman, 2011). Os critérios do florescimento não são meramente subjetivos, pois avaliar o bem-estar acabou por se tornar um esforço inteiramente respeitado na ciência social (Seligman, 2011). Os autores Su, Tay e Diener (2014) apontam que, para dar embasamento ao bem-estar psicológico, Seligman (2011) construiu e denominou o modelo PERMA (*Positive Emotion, Engagement, Relationships, Meaning, Achievement*) de Florescimento que identificou a partir das Emoções Positivas, Engajamento, Relacionamentos, Significado e Realização, como a chave para a felicidade e o bem-estar

Estudos acerca do florescimento no trabalho são recentes e encontram amparo em alguns estudos desenvolvidos no campo da psicologia positiva (Bono, Davies & Rasch, 2012; Bakker & Schaufeli, 2008; Fredrickson & Losada, 2005; Harter, Schmidt & Keyes, 2002). Tais estudos

buscaram uma maior compreensão das experiências favoráveis vivenciadas nos diferentes domínios de tarefas dos indivíduos, incluindo o contexto do trabalho (Mendonça et al., 2014).

Para Diener et al. (2010), "o florescimento seria alcançado quando as pessoas experimentassem um alto grau de propósito, significado, otimismo, competência e satisfação com a própria vida" (Mendonça et al., 2014, p. 173). Esses elementos, que fazem parte de diferentes âmbitos da vida do ser humano, incluindo o trabalho, podem sofrer interferência de diversos determinantes, tais como a hereditariedade, a personalidade e os recursos ambientais (Mendonça et al., 2014; Diener et al., 1999).

O florescimento é alcançado a partir de experiências positivas e da gestão eficiente dos fatores relacionados ao trabalho (Rothmann, 2015). Ele tem relação com a prosperidade, a felicidade, o engajamento, a automotivação, o sucesso e a aprendizagem, conforme sinalizam Bono, Davies e Rasch (2012). A visão desses autores se associa, em parte, com a definição de prosperidade no trabalho trazida por Spreitzer (2005), que aborda experiências de vigor, entusiasmo e aprendizagem. Os autores vão além, incluindo a felicidade, as emoções positivas e o engajamento (Mendonça et al., 2014; Da Luz, et al., 2020).

Para Fabricio et al., (2020) um indivíduo floresce no trabalho quando percebe que o ambiente lhe proporciona maiores níveis de cada um dos cinco elementos, pois o florescimento é explicado pela presença do conjunto dos cinco fatores e não por fatores isolados. A autora construiu e validou a *Flourishing of the Individual in the Workplace* (FIW), uma escala que contempla as dimensões do PERMA definidas por Seligman (2011), porém voltadas a auto percepção do trabalhador em relação as emoções que percebe, o quanto engajado se sente, quanto de relações positivas tem, quanto de sentido e propósito e realização tem em seu trabalho. Cada uma das cinco dimensões é descrita a seguir:

i) As emoções positivas são mais do que a ausência de emoções negativas (Fredrickson, 2000a). Elas estão ligadas ao comportamento que o indivíduo manifesta, influenciando de forma direta o comportamento organizacional, já que trabalhadores motivados e satisfeitos têm maior propensão a desenvolver melhores resultados (Santos, 2017). ii) O engajamento é um estado mental positivo e satisfatório em que o indivíduo, ao realizar suas atividades de trabalho, está totalmente imerso, sentindo-se cheio de energia e entusiasmo. De modo geral, caracteriza-se pelo vigor, pela dedicação e pela absorção (Bakker, 2017). Sendo considerado para Harter, Schmidt e Keyes (2002) o estudo das características de trabalhadores bem-sucedidos e gerentes e grupos produtivos, está ligado a resultados organizacionais significativos, em uma proporção que se torna extremamente importante para a maioria das organizações. iii) as relações de trabalho positivas e de alta qualidade são definidas por Ragins e Dutton (2007) como um tipo de conexão periódica entre dois indivíduos no contexto do trabalho, sendo mutuamente experimentado e benéfico. Os relacionamentos com os colegas de trabalho estão ligados ao contentamento com a colaboração, a amizade, a confiança e o relacionamento mantido (Siqueira, 2008). Promover relações positivas pode promover o bem-estar no local de trabalho (Di Fabio & Gori, 2016; Di Fabio, 2014, 2015, 2016; Snyder et al., 2014), o que Ryan e Deci (2001) complementam ser uma das necessidades psicológicas consideradas básicas. iv) os primeiros registros históricos sobre o sentido e significado do trabalho são atribuídos a dois psicólogos, Hackman e Oldhan (1976), os quais relacionaram a qualidade de vida no trabalho com o sentido do trabalho. Para esses autores, um trabalho que tem sentido é relevante, útil e legítimo para quem o realiza e apresenta três características básicas: variedade de tarefa; ser um trabalho não alienante; e retorno (*feedback*). É a percepção do trabalhador sobre uma contribuição pessoalmente significativa a partir de seu esforço (Steger, 2016). v) A realização profissional representa as crenças do indivíduo sobre sua carreira e sobre os objetivos estabelecidos (Silva, 2015), ou seja, é a percepção de ter atingido esses objetivos ou a avaliação positiva de estar no caminho certo para atingi-los (Oliveira-Silva, Porto & Arnold, 2019; Moura & Oliveira-Silva, 2018; Oliveira-Silva & Silva, 2015). As pessoas provavelmente terão realização profissional quando atingirem objetivos de carreira mais importantes (Silva, 2015). Assim, indivíduos que florescem são os que apresentam elevadas

pontuações nas dimensões da FIW, e representa que ele percebe seu ambiente de trabalho de modo positivo, vivenciando mais aspectos positivos do que negativos no seu trabalho (Fabricio et al., 2020).

2.2 Traços de Personalidade

Frequentemente, a palavra personalidade é utilizada para descrever as outras pessoas e o próprio indivíduo (Schultz & Schultz, 2015). Para Pervin e John (2008), a personalidade diz respeito àquilo que geralmente é verdadeiro no indivíduo, como a natureza humana e as diferenças individuais. Os estudiosos da personalidade se interessam por tudo o que os indivíduos têm de semelhante entre si e pelos motivos que os diferem. Também se interessam pelo indivíduo como um todo, na tentativa de compreender como os diferentes aspectos do funcionamento estão entrelaçados em si.

Para Pasqualli (2000), a estrutura da personalidade se forma, se desenvolve e atua dentro do contexto do habitat físico e do habitat cultural. Esses contextos definem a forma peculidar de ser e de se comportar de cada indivíduo, a qual depende de como cada um vivencia esses habitats durante o período do seu desenvolvimento como ser humano. São aquelas características do indivíduo que explicam padrões conscientes de sentimentos, pensamentos e comportamentos (Pervin & John, 2008). É o aspecto visível do caráter, à medida em que a pessoa impressiona as outras (Schultz & Schultz, 2015).

Os traços recomendam que a explicação para o comportamento do indivíduo será encontrada nele mesmo e não na situação em que ele se encontra. Nesse caso, uma pessoa bondosa agirá dessa maneira mesmo que não haja nenhuma pressão situacional ou recompensa externa para isso, o que sugere haver um mecanismo interno que produz esse comportamento (Pervin & John, 2008).

Autores como Pervin e John (2008) e Costa e McCrae (1991) definem os cinco grandes fatores como Neuroticismo, Extroversão, Abertura à Experiência (Franqueza), Consciência (alguns autores chamam de Conscienciosidade e Realização) e Afabilidade (também denominado de Amabilidade ou Socialização). Tais fatores compõem o modelo teórico do desenvolvimento da personalidade, concentrando-se nos traços ou atributos mentais, temperamentais, comportamentais e emocionais. Cada um desses cinco fatores ou dimensões da personalidade representa um conjunto de traços ou facetas relacionadas (Costa & Mccrae, 1980).

O neuroticismo (ou equilíbrio emocional) está relacionado à natureza do afeto – tanto positivo quanto negativo – à ansiedade e à estabilidade emocional (Digman, 1996), estando fortemente relacionado à tendência que o indivíduo tem de experimentar estados emocionais negativos, com nível de ajustamento e instabilidade emocional, tendendo a encarar de forma negativa o mundo e tudo ao seu redor (Costa & Mccrae, 2000).

A extroversão é caracterizada pelos relacionamentos interpessoais (Avolio). Indivíduos com extroversão baixa podem ser descritos como quietos, reservados, tímidos, silenciosos e retraídos (Mccrae & John, 1992; John, 1990).

Abertura à experiência (ou convencionalidade) mensura até que ponto um indivíduo é criativo e intelectualmente curioso (Costa & Mccrae, 1992), com foco voltado à flexibilidade, à criatividade, à imaginação, à abertura para novas experiências e à curiosidade (Digman, 1996). A afabilidade (ou antissociabilidade) indica o grau de tendência à docilidade social e à agradabilidade do indivíduo (Digman, 1996). A consciência (ou inescrupulosidade) é caracterizada pelo grau de responsabilidade e honestidade, em um extremo, ou de negligência e irresponsabilidade, no outro (Digman, 1996).

2.3 Relações entre as dimensões do Florescimento do Indivíduo no Ambiente de Trabalho com as dimensões dos Traços de Personalidade

Nove hipóteses foram elaboradas baseando-se no levantamento do que já foi construído sobre o assunto, e testadas na presente pesquisa. No estudo de Pasquali (2009), assim como no presente estudo, a formulação de hipóteses, tanto na identificação de traços de personalidade quanto na identificação do florescimento no trabalho apresenta dificuldades a nível teórico. Assim, as dificuldades para os pesquisadores operacionalizarem esses construtos aumentam: dificuldade para

formularem hipóteses claras, precisas e psicologicamente úteis.

Hipótese 1: Relacionamentos Positivos no Trabalho influenciam positivamente a Extroversão.

A extroversão é caracterizada pelos relacionamentos interpessoais (Digman, 1996). Representa, ainda, o quanto uma pessoa é comunicativa, ativa e tem facilidade para estabelecer interações sociais dinâmicas (Wilt & Revelle, 2009). Assim, indivíduos que apresentam altas pontuações em extroversão têm maior facilidade no relacionamento com as outras pessoas (Costa & Mccrae, 2000) e tendem a ser calorosos e sociáveis. Portanto, pode ser relativamente fácil para eles satisfazerem suas necessidades de relacionamento com os outros (Sulea et al., 2015).

Ainda, visto que as pessoas extrovertidas tendem a ser mais divertidas e energizadas (Mccrae & Costa, 2003), elas tendem a ser menos propensas a viverem momentos negativos e se sentirem diminuídas, descontentes, desgastadas e entediadas (Bakker et al., 2006). O estudo de Villieux et al. (2016), por exemplo, indica que os traços de personalidade podem afetar diretamente o florescimento psicológico, influenciando tendências para experimentar emoções positivas e negativas. Quanto à extroversão, ela tende a fazer com que as pessoas busquem relações sociais, contribuindo para o seu florescimento psicológico.

Hipótese 2: Relacionamentos Positivos no Trabalho influencia positivamente a Afabilidade.

A afabilidade reúne características que descrevem uma tendência do quão atenciosos, amáveis, agradáveis, simpáticos e compreensivos os indivíduos procuram ser com os demais. Indica também os indivíduos que observam a opinião dos outros, são educados e se importam com suas necessidades. Essas pessoas tendem a ser proativas para resolverem os problemas, bem como para expor seu apreço pelos outros (Nunes, Hutz & Giacomoni, 2009).

A afabilidade refere-se à extensão do quanto um indivíduo é colaborativo e solidário ao se relacionar com os outros (Sulea et al., 2015; COSTA & McCrae, 1992). Indivíduos com resultado alto são tão agradáveis quanto a média das pessoas com quem convivem, tendendo a serem simpáticos. São confiantes (mas não são ingênuos) e estão prontos para competir, assim como para cooperar com os outros (Pervin & John, 2008).

Hipótese 3: Engajamento no Trabalho influencia positivamente a Franqueza (Abertura à Experiência).

A abertura à experiência é caracterizada pela capacidade de o indivíduo demonstrar obediência e cumprir as normas sociais. Geralmente, caracteriza-se por indivíduos decididos, perseverantes, muito criativos e curiosos (Whiler et al., 2017; Cangussú & Ferreira, 2015; Costa & McCrae, 2000). Envolve, ainda, características como imaginação, fantasia, abertura a novas experiências, flexibilidade de pensamento, interesses culturais, percepção que o indivíduo tem de sua capacidade (Hutz et al.,1998), foco na criatividade e curiosidade (Costa & McCrae, 1992), com tendência à procura por novas atividades (Costa & McCrae, 2000).

A partir da realização de pesquisa longitudinal e de estudos diários, os estudiosos Xanthopoulou et al. (2009) e Xanthopoulou et al. (2008) identificaram que trabalhadores engajados apresentam altos níveis de autoeficácia, ou seja: eles acreditam que são capazes de atender às demandas que enfrentam em uma ampla gama de contextos (Bakker & Sanz-Vergel, 2013).

Hipótese 4: Emoções Positivas no Trabalho influenciam positivamente a Extroversão.

A extroversão se apresenta como uma dimensão relacionada às emoções positivas e à sociabilidade (Costa & McCrae, 2000), refletindo a extensão em que os indivíduos tendem a se sentir bem consigo mesmos, ser mais afetuosos, sociáveis, assertivos e amistosos (Cangussú & Ferreira, 2015; Lopes et al., 2014; Nunes, 2005; Silva et al., 2007; Sisto & Oliveira, 2007). Os indivíduos extrovertidos são ativos, entusiasmados e propensos a experimentar emoções positivas (Sulea et al., 2015; Cangussú & Ferreira, 2015; Lopes et al., 2014; Nunes, 2005; Silva et al., 2007; Sisto & Oliveira, 2007; McCrae & John, 1992).

Aqueles que apresentam altas pontuações em emoções positivas experimentam eventos intensos e frequentes de prazer, consideram-se alegre, entusiasmados e confiantes (Watson, 2005), avaliam a sua vida como um todo de modo positivo e tendem a relatar maior frequência de emoções

positivas do que negativas ao longo de suas vidas (Diener & Diener, 1996; Andrews, Thomas & Diener, 1990). Inclusive, Costa e McCrae (1980), a partir de estudo realizado ao longo de cinco anos, concluíram que extroversão é um preditor de afeto positivo.

Hipótese 5: Emoções Positivas no Trabalho influenciam positivamente a Franqueza (Abertura à Experiência).

Indivíduos, quando experimentam emoções positivas, são mais dispostos e capazes de buscar caminhos, ações e pensamentos novos (Demerouti, Bakker & Gevers, 2015; Fredrickson, 2001). Indivíduos com altas pontuações em franqueza (abertura à experiência) experimentam mais estados emocionais positivos e negativos (McCrae & Costa, 1991; Costa & McCrae, 1980), possuem forte interesse nas experiências em si, buscam novidade e variedade e demonstram uma notável preferência pela complexidade. Geralmente, têm consciência elevada de seus sentimentos e percepção acima da média em relação às emoções dos outros (Pervin & John, 2008).

Hipótese 6: Emoções Positivas no Trabalho influenciam negativamente o Neuroticismo.

Costa e McCrae (1980), em estudo realizado ao longo de um período de cinco anos, concluíram que o neuroticismo um é preditor do afeto negativo. Neuroticismo está relacionado à tendência de um indivíduo experimentar angústia e emoções negativas (Costa & McCrae, 1992). Assim, indivíduos que apresentam altos níveis de neuroticismo podem acreditar que seu ambiente de trabalho é ameaçador e, por isso, experimentar emoções negativas e esgotamento (Sulea et al., 2015; Langelaan et al., 2006).

Indivíduos que apresentam alto resultado em neuroticismo são propensos a experimentar um elevado nível de emoções negativas e frequentes episódios de perturbação psicológica. São mal-humorados, excessivamente sensíveis, insatisfeitos com diversos aspectos de suas vidas, geralmente têm baixa autoestima e apresentam ideias e expectativas pouco realistas. São preocupados, geralmente se sentem inseguros consigo mesmo, são ansiosos, apreensivos e propensos a preocupações. Frequentemente, ficam bravos com os outros (Pervin & John, 2008).

Hipótese 7: Significado e Propósito do Trabalho influenciam positivamente a Consciência.

A conscienciosidade caracteriza-se como um fator que avalia o quanto a pessoa é focada, tem disposição para atingir suas metas e propósitos, é realizadora e apresenta autocontrole (Roberts et al., 2009). Nessa mesma linha de realização, está o significado e propósito, visto que, para Tolfo e Piccinini (2007), um trabalho que tem sentido é aquele que realiza, satisfaz e estimula o ser humano a executar suas tarefas. O que é defendido por Antunes (2000) ao afirmar que, para que o indivíduo tenha uma vida com sentido, ele precisa encontrar o primeiro momento de realização no âmbito do trabalho, por permitir que explore conexões consideradas decisivas entre o trabalho e a liberdade.

Hipótese 8: Realização no Trabalho influencia positivamente a Consciência. A consciência é definida por características como responsabilidade e perseverança (Costa & McCrae, 1992). Indivíduos conscientes tendem a ter grandes aspirações, concentrar-se nos objetivos que estabeleceram (Sulea et at., 2015; McCrae & Costa, 2003) e ser perseverantes a atingir seus objetivos (McCrae et al., 2000).

Indivíduos com altos níveis de consciência apresentam vidas bem organizadas, batalham para atingir seus objetivos de modo planejado e deliberado, possuindo como característica a alta necessidade de realização. São asseados, bem organizados, pontuais e confiáveis no cumprimento daquilo com o que se comprometem. Colocam os negócios antes do prazer, possuem boa autodisciplina e tendem a desenvolver muitas competências. São indivíduos confiáveis, cuidadosos, perseverantes e trabalhadores (Pervin & John, 2008).

Hipótese 9: Realização no Trabalho influencia negativamente o Neuroticismo.

Altas pontuações em neuroticismo são características de indivíduos que apresentam estados emocionais negativos, com nível crônico de instabilidade emocional e tendência a encarar o mundo de forma negativa (Costa & McCrae, 2000). Já a realização no trabalho tem relação significativa com o bem-estar subjetivo e o florescimento no trabalho (Oliveira-Silva & Silva, 2015).

Porém, Fredrickson (2001) infere em seus estudos que justamente as emoções positivas

produzem florescimento e auxiliam no equilíbrio geral das emoções de forma momentânea e a longo prazo. Deixa como mensagem que o cultivo das emoções positivas funciona como um meio para alcançar o crescimento psicológico ligado ao florescimento e melhorar o bem-estar ao longo do tempo, otimizando a saúde e a resiliência psicológica (Fredrickson, 2000).

3 Metodologia

Caracteriza-se como uma pesquisa de levantamento (Survey) com o uso de um protocolo de pesquisas dividido em duas partes: I) Escala de Florescimento do Indivíduo no Ambiente de Trabalho (FIW), elaborada e validada por Fabricio (2020) com 44 questões, avaliadas por uma escala likert de 5 pontos, divididas em cinco dimensões. II) Escala de Traços da Personalidade (ETP), o *Big Five Inventory* (BFI), de John, Donahue e Kentle (1991), adaptado para o contexto brasileiro por Gouveia et al., (2001), com 44 itens, divididos em cinco fatores.

O inventário de ETP contempla 44 variáveis observadas distribuídas em cinco variáveis latentes. Relacionando, a FIW com o inventário ETP formam o modelo FIW→ETP, com um total de 10 dimensões e 88 indicadores. Nessa fase, é especificado o modelo de mensuração que irá avaliar a relação entre as variáveis observadas e as variáveis latentes (Hair et al., 2014).

A coleta de dados contou com auxílio da área de recursos humanos da empresa que enviou o link do formulário do Google Forms via e-mail a todos os 2.350 (dois mil trezentos e cinquenta) funcionários da empresa, tendo um retorno de 349 respostas. Assim, a amostra contou com 349 trabalhadores de uma indústria metal mecânica de grande porte localizada no Interior do Estado do Rio Grande do Sul.

A amostra contou com 74,43% de respondentes do sexo masculino, 38,97% com faixa de idade de 21 a 30 anos, 34,38% de idade de 31 a 40 anos, 64,37% estão casados ou em união estável, 52,44% com renda mensal de R$ 1.501,00 a R$ 3.000,00. A escolaridade que se destaca é ensino médio completo (30,95%) seguido de ensino superior incompleto ou em andamento (20,06%).

O método de estimação utilizado foi a Modelagem de Equações Estruturais (MEE), ou "*Structural Equation Modeling* (SEM)", com modelo de estimação de ajuste dos Mínimos Quadrados Parciais (*Partial Least Squares* - PLS) a partir do *software* SmartPLS® versão 4.0.9.5, seguindo as etapas propostas por Hair et al. (2017).

O presente estudo está registrado no Gabinete de Projetos (GAP) do Centro de Ciências Sociais e Humanas (CCSH) da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM), sob o número de registro: 049645. Foi registrado no Sistema Nacional de Ética em pesquisa (SISNEP), sob certificado de apresentação para apreciação ética (CAAE nº. 92222818.2.0000.5346).

4 Análise dos Resultados

Esta etapa visa estimar um modelo de equações estruturais para verificar as relações entre as dimensões da FIW com as dimensões do inventário de ETP. O modelo é estimado com a utilização do modelo de equações estruturais baseado em *PLS-SEM* seguindo os estágios propostos por Hair et al. (2017).

A MEE tem como primeiro estágio a especificação do modelo estrutural, demonstrando os relacionamentos entre as variáveis latentes (dimensões).

O modelo de mensuração FIW→ETP apresenta nove hipóteses (Figura 1), a serem testadas pelo modelo estrutural. Na sequência é realizada a estimação PLS-SEM para o modelo de caminho, no qual o modelo estabilizou após 9 iterações. Assim, para cumprir os critérios de pressuposição, alguns itens do inventário de ETP apresentados foram excluídos, visto que suas cargas fatoriais ficaram abaixo dos parâmetros estabelecidos ($\lambda < 0,6$) e sua exclusão resulta na melhoria dos critérios de pressuposição de consistência interna, validade convergente e validade discriminante.

Os itens excluídos estão distribuídos nas suas respectivas dimensões da seguinte maneira: Franqueza, sete itens (FRA04, FRA05, FRA06, FRA07, FRA08, FRA09 e FRA10); Consciência, cinco itens (CON01, CON02, CON03, CON08 e CON09); Extroversão, cinco itens (EXT01, EXT02,

EXT03, EXT04 e EXT08); Afabilidade, cinco itens (AFA01, AFA02, AFA05, AFA07 e AFA08); e Neuroticismo, cinco itens (NEU01, NEU02, NEU06, NEU07 e NEU08).

Figura 1.
Modelo hipotético de mediação da escala FIW e escala ETP

Fonte: Elaborado pelos autores a partir do *Software* Smart PLS® v. 4.0.9.5.

Devido à exclusão de um número significativo de itens, buscou-se entender como outros estudos com o mesmo instrumento se comportaram. No caso do estudo de Rocha (2014), utilizou-se a técnica de Análise Fatorial, cujo resultado foi muito semelhante, visto que, para melhorar a consistência do instrumento, foram excluídos um total de 29 itens.

Ao comparar os 27 itens excluídos no estudo de Rocha (2014) com os 29 itens do presente estudo foi possível perceber que 66,66% dos itens excluídos em ambos os estudos são os mesmos, sendo que as dimensões Franqueza e Consciência obtiveram maior número de exclusões.

No estudo de Andrade (2008) com o uso TRI, foi possível verificar que os itens não cobrem toda amplitude dos fatores avaliados, sendo isso mais evidente nos fatores "Franqueza", "Extroversão" e "Afabilidade". No mesmo estudo Andrade (2008), apesar de não especificar os itens, aponta-se que, dos 44 itens da escala original, sete foram excluídos pelo fato de apresentarem cargas fatoriais consideradas problemáticas, três por apresentarem baixas correlações item-total corrigidas e dois devido a problemas de convergência na estimação dos parâmetros dos itens por meio da TRI. Assim, a estrutura fatorial ficou composta por 32 itens confirmados por meio de AFC.

A etapa subsequente contempla a avaliação do modelo de mensuração e seus devidos ajustes, o qual será avaliado pela validade convergente a partir das observações das variâncias médias extraídas (VME's), além da consistência interna (Alpha de Cronbach - α) e da Confiabilidade Composta (ρ_c). Os valores da avaliação do modelo de mensuração são apresentados na Tabela 1.

A partir da Tabela 1, é possível verificar a consistência interna quanto ao Alpha de Cronbach do modelo. Todas as cinco dimensões da FIW apresentaram boa confiabilidade: (EPT – 0.858), (ET – 0.890), (RT – 0.874), (RPT – 0.852), (SPT – 0.912). Já no caso das dimensões da escala ETP, as que apresentaram alpha aceitável foram: Consciência (0.604) e Neurotiscismo (0.642). Também

houve dimensões que obtiveram índices não aceitáveis: Franqueza (0.480), Extroversão (0.464) e Afabilidade (0.554).

Tabela 1.
Variância Média Extraída, Alpha de Cronbach e Confiabilidade Composta para o modelo FIW→ETP

Dimensões	Variância Média Extraída (VME)	Alpha de Cronbach (α)	Confiabilidade Composta (ρ_c)
Emoções Positivas no Trabalho (EPT)	0,586	0,858	0,894
Engajamento no Trabalho (ET)	0,508	0,890	0,910
Realização no Trabalho (RT)	0,527	0,874	0,899
Relacionamentos Positivos no Trabalho (RPT)	0,490	0,852	0,885
Significado e Propósito no Trabalho (SPT)	0,506	0,912	0,924
Franqueza (FRA)	0,488	0,480	0,736
Consciência (CON)	0,454	0,604	0,768
Extroversão (EXT)	0,487	0,464	0,734
Afabilidade (AFA)	0,419	0,554	0,743
Neurotiscismo (NEO)	0,578	0,642	0,803

Fonte: Elaborado pelos autores a partir do *Software* Smart PLS® v. 4.0.9.5.

Assim, três das cinco dimensões da ETP não atingiram o alpha considerado pelo menos aceitável; porém, optou-se por não excluir mais variáveis para melhorar esse indicador, visto que chegou ao limite de três itens por dimensão e porque a exclusão, nesses casos, não é indicada uma vez que prejudica a validade de conteúdo da escala (HAIR et al., 2017). Já a confiabilidade composta para as 10 dimensões apresentou bons coeficientes, todos acima de 0,70, conforme os pressupostos de Hair et al. (2017).

No caso da AVE, as dimensões que ficaram acima de 0,50 foram: (EPT – 0.586), (ET – 0.508), (RT – 0.527), (SPT – 0.506) e Neuroticismo (0.578). As demais dimensões não atingiram os pressupostos indicados: (RPT – 0.490), Franqueza (0.488), Consciência (0.454), Extroversão (0.487), Afabilidade (0.419), mas foram mantidas por estarem muito próximas ao ideal.

Para avaliar a validade discriminante do modelo, o utilizou-se dos critérios *Fornell-Larcker* e *Heterotraint-Monotrait Ratio* (HTMT) (Tabela 2).

Tabela 2.
Análise da validade discriminante pelo critério Fornell-Larcker para o modelo

Dimensões	Matriz de Correlação de Pearson									
	AFA	COM	EPT	ET	EXT	FRA	NEU	RT	RPT	SPT
$\sqrt{VME}$	0,648	0,674	0,766	0,712	0,698	0,699	0,761	0,726	0,700	0,712
AFA	1,000									
CON	0,334	1,000								
EPT	0,178	0,250	1,000							
ET	0,242	0,284	0,609	1,000						
EXT	0,325	0,287	0,297	0,364	1,000					
FRA	0,287	0,192	0,238	0,277	0,325	1,000				
NEU	-0,263	-0,218	-0,234	-0,314	-0,186	-0,160	1,000			
REA	0,244	0,269	0,666	0,604	0,301	0,192	-0,301	1,000		
RPT	0,350	0,241	0,577	0,658	0,335	0,218	-0,309	0,665	1,000	
SPT	0,334	0,355	0,597	0,601	0,348	0,273	-0,302	0,615	0,609	1,000
HTMT										

CON	0,625								
EPT	0,255	0,333							
ET	0,339	0,372	0,831						
EXT	0,621	0,488	0,449	0,528					
FRA	0,546	0,372	0,348	0,394	0,668				
NEU	0,421	0,347	0,301	0,392	0,336	0,290			
REA	0,312	0,338	0,757	0,801	0,443	0,271	0,372		
RPT	0,469	0,328	0,676	0,765	0,508	0,306	0,394	0,764	
SPT	0,439	0,442	0,797	0,861	0,510	0,383	0,372	0,892	0,838

Fonte: Elaborado pelos autores a partir do *Software* Smart PLS® v. 4.0.9.5.

O critério *Fornell-Larcker* foi estabelecido, pois atendeu ao critério no qual compara as raízes quadradas das VME's das dimensões com os valores da matriz de correlação, e cujos valores das raizes são mais elevadas do que os valores das correlações. Já o critério HTMT atendendeu ao que preconizam Netemeyer, Bearder e Sharma (2003) para os valores de HTMT, todos os pares ficam abaixo de 0,90. A etapa seguinte contempla a avaliação do modelo estrutural a partir da análise de multicolinearidade (Tabela 3).

Tabela 3.
Valores de VIF para as dimensões do modelo FIW→ETP

Dimensões Exógenas	Dimensões Endógenas				
	AFA	CON	EXT	FRA	NEU
EPT			1,498	2,899	1,798
ET				2,899	
RT		2,976			1,798
RPT	1,000		1,498		
SPT		2,976			

Fonte: Elaborado pelos autores a partir do *Software* Smart PLS® v. 4.0.9.5.

Os valores de VIF para o cruzamento entre as dimensões, apresentados na Tabela 3, são todos abaixo de 5, ou seja: a colinearidade entre as dimensões não atinge níveis críticos, não representando um problema na estimação do modelo FIW→ETP, o que possivelmente permitirá que as hipóteses propostas ao modelo sejam confirmadas.

Para avaliar a qualidade do modelo estrutural, foi utilizado o Coeficiente de explicação (R^2), e a Relevância Preditiva (Q^2). Os valores de R^2 e Q^2 estão apresentados na Tabela 4.

Tabela 4.
Coeficiente de determinação R^2 e Q^2 para o modelo FIW→ETP

Dimensões	R^2 (p-valor)	SQO	SQE	$Q^2 = 1 - (SQE/SQO)$
Afabilidade	0,122 (0,000)	1.396,00	1.334,90	0,044
Consciência	0,127 (0,000)	1.396,00	1.328,15	0,049
Extroversão	0,129 (0,000)	1.047,00	992,43	0,052
Franqueza	0,077 (0,001)	1.047,00	1.015,54	0,030
Neurotiscismo	0,093 (0,001)	1.047,00	998,68	0,046

SQO = Soma do Quadrado Observado; SQE = Soma do Quadro dos Erros
Fonte: Elaborado pelos autores a partir do *Software* Smart PLS® v. 4.0.9.5.

Observando a Tabela 4, percebe-se que os valores de R^2 das dimensões Franqueza e Neuroticismo apresentam um pequeno efeito. Já as demais dimensões (Afabilidade, Consciência e Extroversão) apresentam um efeito médio. Quanto os valores das relevâncias preditivas, estimados pelo método *blindfolding* os valores foram superiores a zero, portanto a partir dos valores de Q^2

expostos na Tabela 4, é possível afirmar que o modelo está bem ajustado, conforme Hair et al. (2017) e Chin (2010).

Na sequência, é realizada a avaliação de significância do modelo FIW→ETP dos valores betas que são os coeficientes estruturais avaliados pelo teste t de Student. Os valores de beta entre as relações das dimensões, foram testados a partir do método de *bootstrapping* usando 5.000 subamostras, os valores de de p e a avaliação da significância das hipóteses propostas, são expostos na Tabela 5.

Tabela 5.
Coeficientes estruturais do modelo FIW→ETP

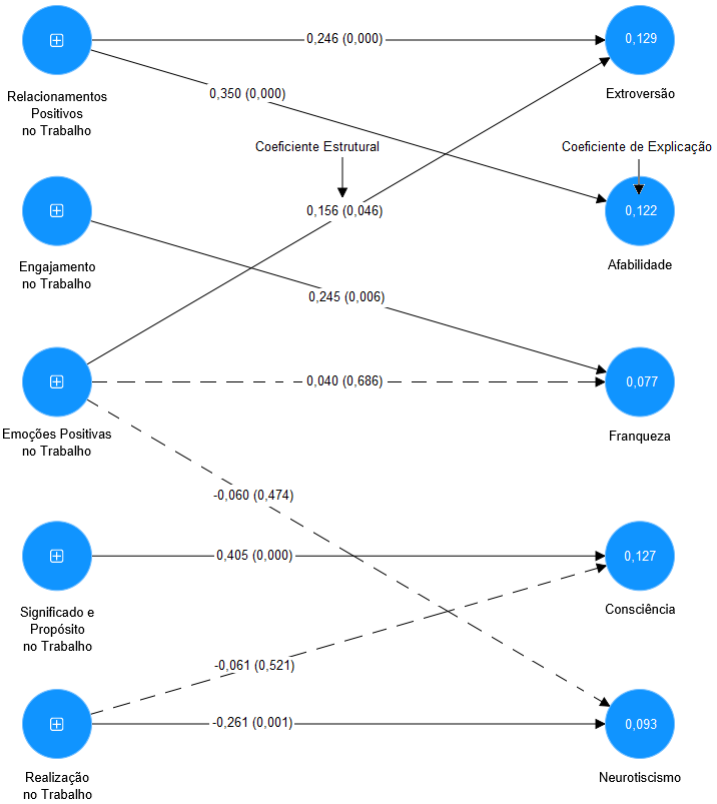
Hipóteses	Relações	β	Teste t	p-valor	Signif.
H_1	RPT → EXT	0,246	3,606	0,000	Aceita
H_2	RTP → AFA	0,350	6,881	0,000	Aceita
H_3	ET → FRA	0,245	2,737	0,006	Aceita
H_4	EPT → EXT	0,156	1,992	0,046	Aceita
H_5	EPT → FRA	0,040	0,405	0,686	Rejeita
H_6	EPT → NEU	-0,060	0,716	0,474	Rejeita
H_7	SPT → COM	0,405	5,175	0,000	Aceita
H_8	RT → COM	-0,061	0,643	0,521	Rejeita
H_9	RT → NEU	-0,261	3,436	0,001	Aceita

Fonte: Elaborado pelos autores a partir do *Software* Smart PLS® v. 4.0.9.5.

A partir da Tabela 5, observam-se as significâncias dos valores de beta, sendo possível verificar que as relações entre o Florescimento do Indivíduo no Ambiente de Trabalho e o inventário de Traços de Personalidade são suportadas no modelo. Ainda, é possível verificar que seis hipóteses do modelo foram aceitas e três foram rejeitadas.

A Figura 2 apresenta o modelo final de caminhos FIW→ETP.

Figura 2.
Modelo de caminhos final FIW→ETP



Fonte: Elaborado pelos autores a partir do *Software* Smart PLS® v. 4.0.9.5.

As hipóteses corroboradas, que apresentaram significância estatística com p menor do que 0,05, foram: H_1: RPT influenciam positivamente a EXT (β = 0,246; p = 0,000); H_2: RPT influencia positivamente a AFA (β = 0.350; p = 0,000); H_3: ET influencia positivamente o FRA (β = 0.245; p = 0,006); H_4: EPT influenciam positivamente a EXT (β = 0,156; p = 0,046); H_7: SPT influenciam positivamente a CON (β = 0,405; p = 0,000); e H_9: RT influenciam negativamente o NEU (β = -0,261; p = 0,001).

As hipóteses refutadas para o modelo FIW→ETP foram: H_5: EPT influenciam na FRA (β = 0,040; p = 0,686); H_6: EPT influenciam no NEU (β = -0,060; p = 0,474); e H_8: RT influencia na CON (β = -0,061; p = 0,521).

5 Discussão e considerações finais

Este estudo teve como objetivo relacionar as dimensões do florescimento do indivíduo no ambiente de trabalho com as dimensões dos traços de personalidade a partir do emprego da MEE. O modelo de mensuração contemplou 9 hipóteses relacionando as variáveis latentes. A partir da estimação do modelo de caminhos e buscando cumprir as pressuposições para o instrumento de Traços de Personalidade, foram excluídos 27 itens, uma vez que ficaram abaixo dos parâmetros estabelecidos.

A validade convergente foi mensurada a partir das AVEs e, no modelo, cinco das 10 dimensões apresentaram validade convergente e cinco não atingiram os parâmetros definidos (acima de 0,50). Dessas cinco dimensões, quatro pertencem ao inventário de Traços de Personalidade (Abertura à Experiência, Consciência, Extroversão e Afabilidade) e apenas a dimensão Relacionamentos Positivos no Trabalho pertence à escala FIW. No entanto, todas foram mantidas por estarem muito próximas ao ideal.

Na consistência interna do modelo, todas as cinco dimensões da FIW apresentaram boa confiabilidade quanto ao alpha. No instrumento de Traços de Personalidade, duas dimensões apresentaram alpha aceitável (Consciência e Neuroticismo) e três obtiveram índices não aceitáveis (Abertura à Experiência, Extroversão e Afabilidade), as quais foram mantidas porque se chegou ao limite de três itens por dimensão e, nesse caso, não é indicada a exclusão por prejudicar a validade de conteúdo do instrumento.

A validade discriminante do modelo foi testada a partir do critério Fornell-Larcker, atestando que as dimensões são diferentes das demais. Também foi ulitizado o critério HTMT, calculado a partir do procedimento *Bootstrapping* com parametrização de 5000 subamostras, atestando a validade discriminante do modelo.

O modelo estrutural foi avaliado a partir da análise de colinearidade, a qual não atingiu níveis críticos nem representou um problema na estimação do modelo. A qualidade do modelo estrutural foi avaliada, sendo que o coeficiente de explicação (R^2) apresentou pequeno efeito. No tamanho do efeito (f^2), obteve-se efeito médio e pequeno efeito e, no caso da Relevância Preditiva (Q^2), o modelo se apresentou bem ajustado.

A significância do modelo estrutural foi realizada pelo teste t de *Student*, no qual pode-se afirmar que a relação entre as dimensões é suportada no modelo. Percebe-se, ainda, que, das nove hipóteses do modelo, três foram não foram corroboradas, quais sejam: H_5: Emoções Positivas no Trabalho influenciam positivamente a Franqueza (Abertura à Experiência); H_6: Emoções Positivas no Trabalho influenciam negativamente o Neuroticismo; e H_8: Realização no Trabalho influencia positivamente a Consciência.

O presente estudo evidencia que as cinco dimensões do Florescimento do Indivíduo no Ambiente de Trabalho estão relacionadas a algum dos cinco Traços de Personalidade. Os Relacionamentos Positivos no Trabalho estão relacionados positivamente à Extroversão e à Afabilidade; o Significado e Propósito do Trabalho está relacionado positivamente à Consciência; o Engajamento no Trabalho está relacionado positivamente à Franqueza (Abertura à Experiência); as Emoções Positivas no Trabalho estão relacionadas positivamente à Extroversão; e a Realização no

Trabalho está relacionada negativamente ao Neuroticismo. Ou seja, tais hipóteses foram corroboradas conforme esperado em suas formulações atendendo ao objetivo do estudo.

Notavelmente, o estudo é pioneiro ao explorar as dimensões que envolvem o florescimento no trabalho e parece ser o primeiro a relacionar as dimensões que envolvem o florescimento com os cinco grandes traços de personalidade. Dessa forma, contribui com a formação da rede nomológica do florescimento, visto que, ao se tratar de uma nova escala, esta carece de ser relacionada com escalas já existentes.

As limitações do presente estudo centram-se no fato da pesquisa ter sido realizada em apenas uma organização. Outra limitação está ligada à natureza transversal do estudo, impossibilitando a interferência de relações de causalidade entre as dimensões.

Sugere-se para futuras pesquisas: i) utilizar diferentes amostras de diferentes contextos para permitir a generalização dos resultados; ii) buscar entender o contexto organizacional dos respondentes com o uso complementar de entrevistas; iii) cruzar os resultados ao perfil sociodemográfico da amostra buscando entender outras variáveis que possam estar envolvidas na relação entre os fatores.

6 Referências

Andrade, J. M. D. (2008). Evidências de validade do inventário dos cinco grandes fatores de personalidade para o Brasil. [Tese de Doutorado]. Universidade de Brasília, Brasília.

Andrews, F. M., & Robinson, J. P. (1991). Measures of subjective well-being. Measures of personality and social psychological attitudes*: Measures of social psychological attitudes*, 1, 61-114.

Avolio, B. J., Luthans, F., & Youssef, C. M. (2007). *Psychological capital*: Developing the human competitive edge. Oxford: Oxford University Press.

Bakker, A. B., & Leiter, M. (2017). Strategic and proactive approaches to work engagement. *Organizational dynamics*, 46(2), 67-75.

Bakker, A. B., & Sanz-Vergel, A. I. (2013). Weekly work engagement and flourishing: The role of hindrance and challenge job demands. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 397-409.

Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2008). Positive organizational behavior: Engaged employees in flourishing organizations. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 29(2), 147-154.

Baldwin, T., Bommer, B., & Rubin, R. H. (2015). *Gerenciando o comportamento organizacional*: O que os gestores eficazes sabem e fazem. Elsevier Brasil.

Baptista, N. J. M. (2010). *Teorias da personalidade*. São Paulo: Cengage Learning.

Bedin, L. M., & Zamarchi, M. (2019). Florescimento no trabalho: Revisão integrativa da literatura. *Revista psicologia organizações e trabalho.* 19(1),549-554.

Bono, J. E., Davies, S. E., & Rasch, R. L. (2011). *Some Traits Associated with Flourishing at Work.* Oxford Handbooks Online.

Cangussú, M., & Ferreira, M. (2015). Habilidades Sociais e Personalidade. Aspectos correlacionais que influenciam no comportamento de risco social dos adolescentes*. Revista Iniciação Científica,* 130-134,

Catalino, L. I., & Fredrickson, B. L. (2011). A Tuesday in the life of a flourisher: the role of positive emotional reactivity in optimal mental health. *Emotion*, 11(4), 938.

Chin, W. W. (2009). How to write up and report PLS analyses. (pp. 655-690). Heidelberg.

Costa, P. T. Jr. & Mccrae, T. R. Neo-Pi-R. (1992). *Professional manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.

Costa, P. T., & McCrae, R. (2000). *NEO PI-R*: Manual Profissional: NEO PI-R, Inventário de Personalidade NEO Revisto. Lisboa: CEGOC-TEA, Lda.

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.

da Luz, A. C., et al., (2020). Florescimento e engajamento no trabalho: um estudo sob a visão da equipe do hospital Alpha. *Research, Society and Development*, 9(7).

Demerouti, E., Bakker, A. B., & Gevers, J. M. (2015). Job crafting and extra-role behavior: The role of work engagement and flourishing. *Journal of Vocational Behavior*, 91, 87-96.

Di Fabio, A. (2014). Career counseling and positive psychology in the 21st century: new constructs and measures for evaluating the effectiveness of intervention. *Journal of Counsellogy*, 1, 193-213.

Di Fabio, A. (2016). Positive relational management for healthy organizations: psychometric properties of a new scale for prevention for workers. *Frontiers in psychology*, 7, 1523.

Di Fabio, A. D. (2015). Beyond fluid intelligence and personality traits in social support: the role of ability based emotional intelligence. Frontiers in Psychology, 6, 395.

Didino, D., et al., (2019). Psychometric evaluation of the Russian version of the flourishing scale in a sample of older adults living in Siberia. *Health and Quality of Life Outcomes*, 17(34), 34. https:

Diener, E., & Diener, C. (1996). Most people are happy. *Psychological scienc*e, 7(3), 181-185.

Diener, E., et al., (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological bulletin*, 125(2), 276.

Diener, E., et al., (2010). New well-being measures: Short scales to assess flourishing and positive and negative feelings. *Social indicators research*, 97, 143-156.

Digman, J. M. (1996). The curious history of the five-factor model. In J. S. Wiggins (Ed.), *The five-factor model of personality: Theoretical perspectives* (pp. 1–20). Guilford Press.

Fabricio, A., et al., (2022). Quality of life: Flourishing in the work context. *Current Psychology*, 41(10), 6987-7002.

Fredrickson, B. L. (2000). Cultivating positive emotions to optimize health and well-being. *Prevention & treatment*, 3(1).

Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American psychologist*, 56(3), 218.

Fredrickson, B. L., & Losada, M. F. (2005). Positive affect and the complex dynamics of human flourishing. *American psychologist*, 60(7), 678.

Fredrickson, B. L., et al., (2003). What good are positive emotions in crisis? A prospective study of resilience and emotions following the terrorist attacks on the United States on September 11th, 2001. *Journal of personality and social psychology*, 84(2), 365.

George, J. M., & Jones, G. R. (2002). *Individual difference*: personality and ability. Undestanding and managing organizational behavior. Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.

Gouveia, V. V., et al., (2001). Personalidade e valores humanos. In: Trabalho apresentado no II Congresso Norte Nordeste de Psicologia, Salvador, BA.

Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. Organizational behavior and human performance, 16(2), 250-279.

Hair Jr., J. F., et al., (2014). *Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling*. Sage. Thousand Oaks: CA.

Hair Jr.; J. F., et al., (2017). *A primer on partial least squares structural equation modeling* (PLS-SEM). Los Angeles: Sagepublications.

Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Keyes, C. L. M. (2003). Well-being in the workplace and its relationship to business outcomes: A review of the Gallup studies. In C. L. M. Keyes & J. Haidt (Eds.), *Flourishing: Positive psychology and the life well-lived* (pp. 205–224). American Psychological Association.

Hutz, C. S., et al., (1998). O desenvolvimento de marcadores para a avaliação da personalidade no modelo dos cinco grandes fatores. *Psicologia: reflexão e crítica*, 11, 395-411.

John, O. P. (1990). The" Big Five" factor taxonomy: Dimensions of personality in the natural language and in questionnaires. In: PERVIN, L. (Ed.). *Handbook of personality theory and research*. New York: Guilford.

John, O. P.; Donahue, E. M., & Kentle, R. L. (1991). *The big five inventory* – versions 4a and 54. Berkeley: University of California.

Keyes, C. L. (2007). Promoting and protecting mental health as flourishing: a complementary strategy for improving national mental health. *American psychologist*, 62(2), 95.

Keyes, C. L., & Haidt, J. (Eds.). (2003). *Flourishing: Positive psychology and the life well-lived* (pp. 275-289). Washington, DC: American Psychological Association.

Keyes, C. L., Shmotkin, D., & Ryff, C. D. (2002). Optimizing well-being: the empirical encounter of two traditions. *Journal of personality and social psychology*, 82(6), 1007.

Kim, H. J., Shin, K. H., & Swanger, N. (2009). Burnout and engagement: A comparative analysis using the Big Five personality dimensions. *International Journal of Hospitality Management*, 28(1), 96-104.

Langelaan, S., et al., (2006). Burnout and work engagement: Do individual differences make a difference?. *Personality and individual differences*, 40(3), 521-532.

Lopes, R., et al., (2014). Interações interpessoais e traços de personalidade: um estudo de validade para o Checklist de relações interpessoais-II. Enciclopédia Biosfera, Centro Científico Conhecer, 10(19), 309-321.

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

Luthans, F., & Youssef-Morgan, C. M. (2017). Psychological capital: An evidence-based positive approach. *Annual review of organizational psychology and organizational behavior*, 4, 339-366.

McCrae, R. R., & Costa Jr, P. T. (1991). The NEO Personality Inventory: Using the five-factor modeI in counseling. *Journal of Counseling & Develo*pment, 69(4), 367-372.

McCrae, R. R., & Costa, P. T. (2003). *Personality in adulthood*: A five-factor theory perspective. Guilford Press.

McCrae, R. R., & John, O. P. (1992). An introduction to the five-factor model and its applications. *Journal of personality*, 60(2), 175-215.

McCrae, R. R., et al., (2000). Nature over nurture: temperament, personality, and life span development. *Journal of personality and social psyc*hology, 78(1), 173.

Mendonça, E., et al., (2014). Florescimento no trabalho. In: Siqueira, M. M. M. *Novas medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e gestão.* Porto Alegre: Artmed.

Moura, A. O., & Oliveira-Silva, L. C. (2019). Centralidade do trabalho, metas e realização profissional: intersecções entre trabalho e carreira. RAM. Revista de Administração Mackenzie, 20.

Netemeyer, R. G.; Bearden, W. O., & Sharma, S. (2003). *Scaling procedures: issues and applications*. Thousand Oaks: Sage.

Nunes, C. H. (2005). Construção, normatização e validação das escalas de socialização e extroversão no modelo dos Cinco Grandes Fatores. [Tese de Doutorado] - Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

Nunes, C. H. S. S., Hutz, C. S., & Nunes, M. F. O. (2010). *Bateria Fatorial de Personalidade (BFP)*: manual técnico. São Paulo: Casa do Psicólogo, 126.

Nunes, C. H. S., Hutz, C. S., & Giacomoni, C. H. (2009). Associação entre bem-estar subjetivo e personalidade no modelo dos cinco grandes fatores. Avaliaçao Psicologica: *Interamerican Journal of Psychological Assessment,* 8(1), 99-108.

Oliveira-Silva, L. C., & Silva, A. P. D. S. S. (2015). Florescimento no trabalho: interfaces com comportamentos de carreira. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 16(2), 197-205.

Oliveira-Silva, L. C., Porto, J. B., & Arnold, J. (2019). Professional fulfillment: Concept and instrument proposition. *Psico-USF*, 24, 27-39.

Pervin, L. A., & John, O. P. (2009). *Personalidade:* teoria e pesquisa. Artmed Editora.

Ragins, B. R., & Dutton, J. E. (2007). Positive relationships at work: An introduction and invitation. In: Dutton, J. E. & Ragins, B. R. (Ed.). *Exploring positive relationships at work: Building a theoretical and research foundation*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

Roberts, B., et al., (2009). Conscientiousness. In.: Leary, M. & Hoyle, R. (Ed.). *Handbook of individual differences in social behavior*. New York: The Guilford Press.

Rocha, D. T. (2014). Relação entre teoria do prospecto e traços da personalidade com o efeito disposição nas decisões de investimento em ativos financeiros – um estudo no contexto brasileiro. [Tese de Doutorado] – Pontifícia Universidade Católica do Paraná.

Rothmann, s. (2015). Industrial/organisational psychology for the 21st century: Finding, absorbing and radiating light. Keynote presentation at the 17th Annual SIOPSA Conference, Pretoria, South Africa.

Ruiz, V. M. (2005). The five-factor model of personality, subjective well-being, and social adaptation: generalizability to the Spanish context. *Psychological reports*, 96(3), 863-866.

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual review of psychology*, 52(1), 141-166.

Santos, L. A. (2017). *Inteligência Produtiva*: somos o que pensamos ou pensamos o que somos? por que algumas pessoas conseguem resultados e outras não?. Rio de Janeiro: Qualitymark.

Schotanus-Dijkstra, M., et al., (2016). What factors are associated with flourishing? Results from a large representative national sample. *Journal of happiness studies*, 17, 1351-1370.

Schultz, D. P. & Schultz, S. E. (2011). *Teorias da personalidade*. São Paulo: Cengage Learning.

Schultz, D. P. & Schultz, S. E. (2015). Teorias da personalidade. Trad. All Tasks; Priscila Lopes e Lívia Koeppel. Revisão técnica Cristina Marques dos Reis. 3. ed., São Paulo, SP: Cengage Learning.

Seligman, M. E. P. (2011). *Florescer:* uma nova compreensão sobre a natureza da felicidade e do bem-estar. Tradução: Cristina Paixão Lopes. Rio de Janeiro: Objetiva.

Silva, L. C. O. (2015). The importance of achieving what you value: A career goal framework of professional fulfillment. [Tese de Doutorado] Universidade de Brasília.

Silva, R. S. et al., (2007). Replicabilidade do Modelo dos Cinco Grandes Fatores em medidas da personalidade. *Mosaico: estudos em psicologia*, 1(1).

Siqueira, M. M. M. (Org.). (2008). *Medidas do comportamento organizacional*: ferramentas de diagnóstico e de gestão. Porto Alegre, Artmed.

Siqueira; M. M. M.; Martins; M. C. F.; Souza, W. S. (2014). Capital psicológico no trabalho. In.: Siqueira, M, M, M. (Org.). *Novas medidas do comportamento organizacional*. Porto Alegre: Artmed.

Sisto, F. F., & Oliveira, A. F. D. (2007). Rasgos de personalidad y agresividad: un estudio de evidência de validez. *Psic: revista da Vetor Editora*, 8(1), 89-99.

Snyder, C. R.; Lopez, S., & Teramoto Pedrotti, J. (2014). Wisdomand courage: two universal virtues. In.: Snyder, C. R.; Lopez, S.; Teramoto, P. *Positive Psychology: The Scientificand Practical Explorations of Human Strengths.* London: Sage.

Su, R., Tay, L., & Diener, E. (2014). The development and validation of the Comprehensive Inventory of Thriving (CIT) and the Brief Inventory of Thriving (BIT). *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 6(3), 251-279.

Sulea, C., et al., (2015). Engagement, boredom, and burnout among students: Basic need satisfaction matters more than personality traits. *Learning and Individual Differences*, 42, 132-138.

Thomas, D. L., & Diener, E. (1990). Memory accuracy in the recall of emotions. *Journal of personality and social psychology*, 59(2), 291.

Tolfo, S. D. R., & Piccinini, V. (2007). Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. *Psicologia & Sociedade*, 19, 38-46.

Villieux, A., et al., (2016). Psychological flourishing: Validation of the French version of the Flourishing Scale and exploration of its relationships with personality traits. *Personality and Individual Differences*, 88, 1-5.

Wang, Z. Y., et al., (2017). Associations between occupational stress, burnout and wellbeing among manufacturing workers:Mediating roles of psychological capital and self-esteem. *BMC Psychiatry*, 17(364), 364.

Watson, D. (2005). Positive affectivity: the disposition to experience pleasurable emotional states. In: Snyder, C. R.; Lopez, S. J. *Handbook of positive psychology*. Nova Iorque: Oxford University Press.

Wihler, A., et al., (2017). Conscientiousness, extraversion, and field sales performance: Combining narrow personality, social skill, emotional stability, and nonlinearity. *Personality and Individual Differences*, 104, 291-296.

Wilt, J. & Revelle, W. (2009). Extraversion. In.: Leary, M.; Hoyle, R. (Ed.). *Handbook of individual differences in social behavior*. New York: The Guilford Press.

Wright, T. A. (2003). Positive organizational behavior: An idea whose time has truly come. *Journal of Organizational behavior,* 24(4), 437-442.

Xanthopoulou, D., et al., (2008). Working in the sky: A diary study on work engagement among flight attendants. *Journal of occupational health psychology*, 13(4), 345.

Xanthopoulou, D., et al., (2009). Reciprocal relationships between job resources, personal resources, and work engagement. *Journal of Vocational behavior*, 74(3), 235-244.