

ARTIGO ORIGINAL

EVIDÊNCIA DE CONSTRUTO E INVARIÂNCIA FATORIAL DA ESCALA DE ENGAJAMENTO NO TRABALHO EM DIFERENTES ORGANIZAÇÕES NO BRASIL

DOI: 10.22289/2446-922X.V6N1A6

Nilton S. **Formiga**¹
Antonia Wigna de Almeida **Ribeiro**
Iriane Teresa de **Araújo**
Natália Holanda Mendes Maia de **Paula**
Adriana Manrique **Tomé**

RESUMO

Na psicologia das organizações e do trabalho, o construto do engajamento no trabalho é compreendido como um estado psicológico ativo que relaciona as emoções como determinantes da satisfação e do prazer do trabalhador na dinâmica organizacional, conduzindo ao envolvimento e dedicação deste. No Brasil, poucos estudos vêm se preocupando com a verificação da qualidade e manutenção de uma medida de engajamento no trabalho em termos temporais. O presente estudo tem como objetivo avaliar a consistência e invariância da estrutura fatorial da escala de engajamento no trabalho. 569 trabalhadores distribuído em duas amostras distintas, com idades acima de 18 anos, 62 % do sexo feminino, 63% de empresa pública e renda econômica acima de 2.000,00 reais, responderam, através de um link enviado para o e-mail pessoal ou rede social, a escala de engajamento no trabalho e dados sociodemográficos. Observaram-se que, na análise exploratória e confirmatória, os indicadores psicométricos garantiram a consistência e invariância da estrutura bi-fatorial da medida de engajamento para o contexto organizacional. Essa escala não apenas corrobora a capacidade de avaliação do construto, mas também a perspectiva teórica abordada com trabalhadores, contribuindo para a auto-avaliação do papel profissional e a função organizacional do trabalhador na gestão de pessoas.

70

Palavras-chave: Engajamento no Trabalho; Análise Exploratória; Análise Confirmatória.

¹ Endereço eletrônico de contato: nilton.soares@unp.br

Recebido em 08/01/2020. Aprovado pelo conselho editorial para publicação em 10/02/2020.



CONSTRUCT EVIDENCE AND FACTORIAL INVARIANCE IN THE WORK ENGAGEMENT SCALE IN DIFFERENT BRAZILIAN ORGANIZATIONS

ABSTRACT

In the psychology of organizations and work, the work engagement construct is been understood as an active psychological state that relates emotions as determinants of worker satisfaction and pleasure in organizational dynamics, leading to the involvement and dedication of the worker. In Brazil, few studies have been worrying about the verification of quality and maintenance of a measure of work engagement in temporal terms. The present study evaluates the consistency and invariance of the factorial structure of the work engagement scale. 569 workers distributed in two distinct samples, aged over 18 years, 62% female, 63% from public companies and economic income above 2,000.00 reais, answered through a link sent to the personal e-mail or their social network the scale of work engagement and sociodemographic data. It was observed that, in the exploratory and confirmatory analysis, the psychometric indicators guaranteed the consistency and invariance of the bi-factorial structure of the measure of engagement for the organizational context. This scale not only corroborates the assessment capacity of the construct, but also the theoretical perspective approached with workers, contributing to the self-evaluation of the professional role and the organizational function of the worker in the management of people.

Keywords: Work Engagement; Exploratory Analysis; Confirmatory Analysis.

EVIDÊNCIAS DE CONSTRUCTO Y INVARIANCIA FACTORIAL DE LA ESCALA DE ENCAJAMIENTO EN EL TRABAJO EN DISTINTAS ORGANIZACIONES EN EL BRASIL

71

RESUMEN

En la psicología de las organizaciones y del trabajo, el constructo del encajamiento en el trabajo es comprendido como un período psicológico activo que relaciona las emociones como distintivas de la satisfacción y del placer del trabajador en la dinámica organizacional, conduciendo al involucramiento y dedicación de este. En el Brasil, pocos estudios hacen preocupación con la verificación de la cualidad y manutención de una medida de encajamiento en el trabajo en términos temporales; la presente investigación tiene como objetivo evaluar la consistencia e invariancia de la estructura factorial de la escala de encajamiento en el trabajo. 569 trabajadores, distribuidos en dos amuestras distintas, con edades a cima de 18 años, 62% del género femenino, 63% de empresa pública y renta económica a cima de R\$ 2.000,00 reales, respondieron a través de un link enviado para el correo electrónico personal o red social, la escala de encajamiento en el trabajo y datos sociodemográficos. Observase que, en el análisis exploratoria y confirmatoria, los indicadores psicométricos garantieran la consistencia e invariancia de la estructura bi-factorial de la medida de encajamiento para el contexto organizacional. Esta escala no solo corrobora a la capacidad de evaluación del constructo, pero también, la perspectiva teórica abordada con trabajadores, contribuyendo para la autoevaluación sobre el papel profesional y la función organizacional del trabajador en la gestión de personas.

Palabras-Clave: Encajamiento en el Trabajo; Análisis Exploratoria; Análisis Confirmatoria.



1 INTRODUÇÃO

Entender os fatores que influenciam no sentimento do indivíduo em meio a execução de suas tarefas na dinâmica organizacional tem interessado tanto aos estudiosos da área organizacional (sociologia, psicologia, administração, etc.) quanto as próprias organizações (Salanova, Schaufeli, Llorens, Peiro, & Grau, 2000; Bakker, Schaufeli, Leiter, & Taris, 2008; Salanova & Schaufeli, 2009; Bakker & Leiter, 2010; Kubota, Shimazu, Kawakami, Takahashi, Nakata, & Schaufeli, 2011; Bakker, Demerouti, & Xanthopoulou, 2012; Torp, Grimsmo, Hagen, Duran, & Gudbergsson, 2012); de forma mais específica, tais preocupações alcançaram maior interesse quanto, desde a publicação do artigo *Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work*, de William A. Kahn, na década de 90, passou a focar no “engajamento no trabalho”, o qual, utilizado pela primeira vez na área acadêmica e científica. (Salanova & Schaufeli, 2009; Schaufeli, 2012). Condição essa, que apresentou não apenas novos parâmetros científicos e interventivos para os estudos nas organizações, mas, também, humanos, já que, os estudos anteriores tinham, majoritariamente, um foco nos aspectos negativos das pessoas (Bakker et. al, 2008).

Na ciência psicológica, o espaço da psicologia organizacional e do trabalho, define o engajamento no trabalho como um estado psicológico ativo, onde as emoções aparecem interligadas nos sistemas neurofisiológicos de prazer e ativação; especificamente, refere-se à capacidade de trabalho do indivíduo, que se traduz em sua energia e vigor, combinada à vontade de trabalhar, que tem a ver com seu envolvimento e dedicação ao trabalho. Estar engajado é estar sempre entusiasmado, energizado e motivado pelo fato de se perceber o emprego como “ativo” e “prazeroso”, e esse estado de ânimo, estado mental positivo, é capaz de prevenir o desgaste no meio organizacional e resultar em altas demandas de emprego (ativação) e dos altos recursos de trabalho (Hakanen, Bakker, & Demerouti, 2005; Bakker, Hakanen, Demerouti, & Xanthopoulou, 2007; Bakker, van Veldhoven, & Xanthopoulou, 2010; Bakker, Albrecht & Leiter, 2011).

Apesar de uma clara e pontua definição sobre engajamento elaborado pelos autores supracitados, uma definição mais comum para esse construto foi apresentada por Schaufeli e Bakker (2004); estes autores sintetizaram o engajamento no trabalho a partir de três indicadores: vigor (altos níveis de energia e resiliência mental enquanto trabalha); dedicação (forte envolvimento no trabalho e sensação de um experimento de significado, entusiasmo e desafio); e absorção (concentração total ao trabalho e sentir-se absorvido por este).

Desta forma, Bakker, Albrecht e Leiter (2011), acreditavam que para despertar esse estado psicológico ativo nos funcionários (isto é, o engajamento), tanto empregadores quanto funcionários necessitam construir uma relação de trabalho positiva, confiável, civil, respeitosa e mutuamente benéfica, de modo que as partes percebam uma real equidade, justiça, oportunidade



e crescimento dentro do sistema. Para isso, Bakker (2011) aponta como principais preditores de engajamento: os recursos pessoais (por exemplo, à auto-avaliação positiva) e os recursos de trabalho (por exemplo, o apoio social de colegas e supervisores, *feedback* de desempenho, etc.), os quais, ganham importância sob altas demandas de emprego. De acordo com o autor supracitado, trabalhadores envolvidos estão sempre abertos as novas demandas organizacionais e de trabalho, encontram-se sempre dispostos a dar um pouco mais de si em suas tarefas e costumam mudar proativamente, tendo o objetivo de se manterem envolvidos.

Mas, apesar da perspectiva teórica e empírica sobre este construto, na prática, alguns estudiosos questionam como gerar e manter o grau de envolvimento no trabalho. Em uma dimensão, este engajamento, pode variar com a oferta de benefícios econômicos, promoções, entre outros (Etzioni, 1961); em outra dimensão, de acordo com Eisenberger et al. (1986), as interações afetivas podem ser capazes de influenciar o aumento da produtividade ou baixo absenteísmo; em uma terceira dimensão, na perspectiva de Banihani, Lewis e Syed (2013), o engajamento pode estar relacionado ao gênero, e, portanto, estes autores, acrescentaram essa variável na discussão defendendo que é mais fácil para homens do que para mulheres envolverem-se em seus empregos, atribuindo assim, o engajamento ao gênero. Estes autores argumentam que as organizações tendem a valorizar mais as características masculinas, como o pensamento crítico, racionalidade, agressividade e dedicação ao trabalho remunerado, e essa pré-definição pode influenciar nas interações formais e informações que reduzem às mulheres a oportunidade de experimentar o mesmo significado psicológico dos homens.

73

Mais uma outra variável a ser considerada no engajamento individual foi abordada por Loehr e Schwartz (2003), trata-se do desengajamento, o qual, é responsável por afetar negativamente o envolvimento dos demais colegas de trabalho. Sobre esse fato, Griffin (2015) buscou investigar o impacto das normas de engajamento de grupo no engajamento individual. Os resultados apontaram para uma diferença entre funcionários, gerentes e líderes seniores, quanto aos níveis de envolvimento; mesmo que existam tais diferenças, Griffin (2015), acredita ser possível a transferência de padrão de engajamento à equipe, desde que haja uma interação significativa entre líderes e funcionários.

No que se refere ao engajamento entre grupos, Yasin Ghadi, Fernando e Caputi (2013) procuraram compreender se o grau de união de esforços de líderes e seguidores (os funcionários) estariam associados, positivamente, ao engajamento dos trabalhos; condição essa, que foi comprovada, pois, de acordo com Burns (1979), a liderança transformacional cria significado no trabalho aos seguidores, com isso, mais sentido no trabalho e maior produtividade.

Apesar dos resultados observados, os quais, contemplam a importância do engajamento no trabalho quanto uma condição *se nem quo non*, para eficiência organizacional e humano no espaço de trabalho é preciso, também, salientar a utilidade do recurso de trabalho (equipamento,



participação nas decisões organizacionais, flexibilidade de tempo) e de pessoas (crença relativa ao controle que se imagina ter sobre a organização para a qual trabalha), pois, na perspectiva de Bakker e Albrecht, (2018) e Eisenberger et al. (1986), são bons preditores desse construto na dinâmica organizacional; afinal, as crenças desenvolvidas pelos funcionários a respeito da empresa dependem da forma como esta aprecia suas contribuições e lhes dá sinais de que preocupa-se com se bem-estar.

Diante do exposto teoricamente, em termos gerais, é explícita uma preocupação de se entender como os indivíduos experimentam a realidade e administram-na dentro de uma organização. É possível que tal interesse, na contemporaneidade do mundo do trabalho, deve-se a crença de que o resultado emocional positivo pode trazer benefícios no desempenho organizacional (Banihani, Lewis, & Syed, 2013).

Nesse sentido, Siqueira, Martins, Orenge e Souza (2014) buscaram mensurar o fenômeno do engajamento no trabalho; para isso, elaboraram uma escala sobre tal construto, a qual, é composta por 10 itens distribuídos nos fatores vigor e absorção. Apesar da existência do instrumento, este, tanto na análise exploratória quanto confirmatória, apresentaram indicadores psicométricos confiáveis; mesmo com uma validade de construto garantida, ainda não foi encontrada uma quantidade expressiva de pesquisas que tenha buscado avaliar os indicadores psicométricos desta medida.

Esse fato foi confirmado quando em uma consulta nos sites de busca da produção científica (Scielo.com, 2018; Scielo.br, 2018; IndexPsi, 2018; web of science, 2018; Google, 2018; Spell.org.br, 2018; Capes.gov.br, 2018; emeraldinsight.com, 2018; Scopus.com, 2018) sobre o tema do artigo, usando as palavras-chave (engajamento, organização, escala e engajamento, medida, trabalhador, organização e empresa, funcionário, engajamento e construto, engajamento, medida e trabalhador) foram encontrados poucos trabalhos que contemplasse, exclusivamente, a avaliação dos indicadores psicométricos desta medida. Assim, a realização do presente estudo justifica-se pelas seguintes razões: 1 – a escala foi criada há aproximadamente quatro anos, contudo, não há estudos que verifique, especificamente, a qualidade e manutenção dos indicadores psicométricos; 2 – A literatura carece de estudos com análises tanto mais sofisticadas, focando as teorias clássicas dos testes, quanto as teorias contemporâneas dos testes (teoria confirmatória, teoria de resposta ao itens, etc.), quanto análises convergentes a um padrão teórico e empírico que responda a qualidade de vida do trabalho na organização; 3 – Há pouco ou nenhum estudo que insista na verificação da organização fatorial dessa medida a partir de distintos contextos de administração do instrumento e de sua temporalidade. Desta maneira, o presente estudo tem como objetivo verificar, com base numa perspectiva axiomática sobre a organização fatorial da medida de engajamento no trabalho, a segurança desta medida ao longo



do tempo e do seu contexto social e político organizacional, bem como, avaliar a consistência e invariância da fatorialidade deste construto em uma amostra de trabalhadores brasileiros.

Assim considerado, hipotetiza-se a existência de semelhante estrutura fatorial, a qual, previamente estabelecida pelos autores supracitados; um estudo nessa direção tem como objetivo acompanhar a evolução psicométrica das medidas de construtos psicológicos em diversas áreas desta ciência (especificamente, na área organizacional), bem como, a identificação da segurança destes construtos ao longo do tempo em amostras em condições próximas aos estudos pioneiros.

2 MATERIAIS E MÉTODOS

2.1 Participantes

Trata-se de um estudo quantitativo, do tipo descritivo e correlacional; considerando o método de coleta bolo de neve, a amostra foi composta de 569 trabalhadores, com idades acima de 18 anos, sendo 62 % do sexo feminino e 38% masculino, 63% eram de empresa pública e 37% empresa privada. Para atender aos objetivos, o banco de dados organizado em duas amostras em trabalhadores com números pares e ímpares de acordo com a ordem que apareciam no banco de dados: a primeira com 284 trabalhadores e a segunda com 285 trabalhadores. Esta amostra foi intencional, pois foi considerada a pessoa que, consultada e/ou acessava o *link* enviado para o seu e-mail pessoal/rede social, dispusera-se a colaborar respondendo o questionário que era apresentado.

Para calcular a amostra referente utilizou-se o pacote estatístico G Power 3.1, o qual, destina-se ao cálculo do poder estatístico (isto é, o teste de hipótese) amostral e que tem como base de avaliação, não apenas o 'n' necessário para a pesquisa, mas, também, o tipo de cálculo a ser realizado (Faul, Erdfelder, Lang, & Buchner, 2007). Para a coleta de dados deste estudo, considerando uma probabilidade de 95% ($p < 0,05$), magnitude do efeito amostral ($r \geq 0,30$) e um padrão de poder hipotético ($\pi \geq 0,80$) para ambas as amostras, observou-se os seguintes critérios: amostra 1 revelou-se suficiente (tendo como indicadores: $t \geq 1,98$; $\pi \geq 0,95$; $p < 0,05$) e amostra 2 (indicadores: $t \geq 1,98$; $\pi \geq 0,96$; $p < 0,05$).

2.2 Instrumentos

Os sujeitos responderam um questionário com os seguintes instrumentos:

Escala de Engajamento no Trabalho (EEGT): trata-se de uma escala elaborada por Siqueira, Martins, Orengo e Souza (2014) composta por 10 itens distribuídos em dois fatores com cinco itens cada (fator vigor, o qual, apresentou um índice de consistência interna (α) de 0,78 e o



fator absorção com alfa de 0,86). De acordo com os autores supracitados, busca mensurar com esta escala o fenômeno vivido no ambiente da organização, no qual, os trabalhadores se encontram em uníssono no seu estado físico, emocional e mentalmente quanto em realização de suas atividades de trabalho, investido na produtividade e produzindo, de forma positiva, resultados que influenciam o seu desenvolvimento e crescimento pessoal e organizacional. Os respondentes deveriam indicar suas respostas numa escala de frequência de cinco pontos (1 = nunca; 2 = poucas vezes; 3 = às vezes; 4 = muitas vezes; 5 = sempre). Uma pesquisa desenvolvida por Siqueira et al. (2014), através de uma análise fatorial confirmatória, observaram indicadores psicométricos que garantiram a confirmação da estrutura bifatorial ($\chi^2/gf = 2,196$, GFI = 0.924, CFI = 0.93, NFI = 0,89, RMSEA (90%IC) = 0.08).

Escala de Percepção de Suporte Organizacional (EPSO): Trata-se de um instrumento desenvolvido por Eisenberger *et al.* (1986) composto por 36 itens em sua forma completa e 17 itens em formato reduzido. No Brasil, Siqueira *et al.* (2008) teve objetivo realizar um estudo de validação e adaptação do instrumento para medir semelhante construto, tendo como foco avaliar a percepção do trabalhador sobre a extensão em que a empresa que o emprega se preocupa com a promoção de seu bem-estar.

A presente escala, de acordo com Siqueira *et al.* (2008), é composta por 9 itens, a qual explicou 55% da amostra estudada. Estes autores observaram correlações itens-fator acima de 0,40 e um alfa (α) de Cronbach de 0,86. Seguindo a direção teórico-metodológica, proposta pelos autores supracitados, foi que Formiga, Fleury e Souza (2014), através de uma análise fatorial confirmatória, resolveram avaliar a estrutura fatorial da escala e observaram indicadores psicométricos que ratificaram a organização item-fator da escala em questão.

Escala de confiança do empregado na organização (ECEO), desenvolvida e validada por Oliveira e Tamayo (2008), tem como objetivo mensurar o nível de crença do empregado na organização (isto é, o quanto o empregado acredita que pode confiar em sua organização). Utilizou-se neste estudo, a versão reduzida, com 28 itens distribuídos em cinco dimensões, a saber: padrões éticos, normas relativas a demissão de empregados, promoção e crescimento do empregado, reconhecimento financeiro organizacional e solidez organizacional. Esta medida, apresentou índice de confiabilidade de alguns itens (Alfa de Cronbach) foi testado, e, em alguns fatores, foi encontrado um índice de confiabilidade acima de 0,70; nela respondente deverá indicar, numa escala do tipo Likert, variando de 1 = Discorda totalmente a 5 = Concorda totalmente, o quanto cada uma das 28 questões representa a sua opinião honesta e sincera sobre a sua organização.

Além destas escalas, os respondentes deveriam responder questões sobre variáveis como sexo, idade e tempo de serviço, faziam parte do questionário.



2.3 Procedimentos éticos e administração da pesquisa

Todos os procedimentos adotados nesta pesquisa seguiram as orientações previstas na Resolução 196/96 do CNS e na Resolução 016/2000 do Conselho Federal de Psicologia (CNS, 1996; ANPEPP, 2000).

Colaboradores com experiência prévia na administração da escala utilizada no estudo foram responsabilizados pela coleta dos dados e buscaram, tanto na forma presencial, quando da visita às empresas em Natal/Rn e Mossoró/RN, quanto na forma de compartilhamento do instrumento nas redes sociais, como *Facebook*, *Instagram* e *WhataApp*, ou ainda via e-mail, sujeitos que se prontificassem a responder o instrumento hospedado no [doc.google.com./forms](https://docs.google.com/forms), com o objetivo de conhecer as opiniões e os comportamentos das pessoas sobre as situações descritas nos instrumentos. Todos os sujeitos responderam à pesquisa através do *link* disponibilizado via [doc.google.com./forms](https://docs.google.com/forms).

Com clareza, o instrumento informava que não havia resposta certa ou errada. A todos foi assegurado o anonimato das suas respostas informando que estas seriam tratadas em seu conjunto. As escalas foram respondidas individualmente ou em grupo *in loco*, quando do compartilhamento do *link* do questionário na forma presencial. O instrumento caracteriza-se como auto-aplicável, contando com as instruções necessárias para que possa ser interpretado claramente e respondido. Um tempo médio de 30 minutos foi suficiente para concluir essa atividade.

O questionário disponibilizado nas redes sociais foi compartilhado em diversos grupos do Facebook, como “contabilidade perguntas e respostas” (com 106.167 membros), “grupo de estudo - teste ANPAD” (com 1.038 membros), “mestrado/ teste ANPAD” (com 3.678 membros); diversos grupos de universidades federais, estaduais e particulares; cujos membros residem nos diversos estados brasileiros, garantindo uma amostra que representasse o contexto nacional.

2.4 Análise dos dados

Quanto à análise dos dados, tomando como base o estudo fatorial de Siqueira et al. (2008) sobre a EEGT; além das estatísticas descritivas (média e desvio padrão), teste t de Student e correlação de Pearson destinada, respectivamente, a discriminação dos itens e representatividade de conteúdo da EPSO, realizou-se em seguida, através do software SPSS (versão 21.0), uma análise de Componentes Principais (CP), tomando como critérios para decisão fatorial, o *KMO* igual ou superior a 0,70 e o *Teste de Esfericidade de Bartlett* (qui-quadrado, χ^2) significativo ($p < 0,05$) (Tabachnick & Fidell, 2001; Dancey & Reidy, 2006); considerou-se ainda, os critérios de Kaiser (valor próprio igual ou superior a 1) e Cattell (distribuição gráfica dos valores próprios,



visando distinguir aqueles sobressalentes) e análise Paralela (Dancey & Reidy, 2006; Ledesma & Valero-Mora, 2007).

Após essas análises, realizou-se uma análise fatorial confirmatória; esta última, tinha o objetivo de avaliar se o modelo bidimensional oblíquo, previamente encontrado por esses autores, ainda apresentaria indicadores aceitáveis quanto a sua estrutura fatorial, principalmente, quando compará-lo ao modelo unifatorial e o bifatorial ortogonal. Considerou-se a matriz de covariâncias, como entrada da fatorialização, adotando o estimador *ML (Maximum Likelihood)*. Sendo um tipo de análise estatística mais criteriosa e rigorosa, testou-se a estrutura teórica que se propõe neste estudo: isto é, a estrutura com quatro fatores. Esta análise apresenta alguns índices que permitem avaliar a qualidade de ajuste do modelo proposto (Byrne, 1989; Hair, Tatham, Anderson, & Black, 2005; Kelloway, 1998; Tabachnick, & Fidell, 1996; Van De Vijver, & Leung, 1997). A seguir serão apresentados esses indicadores:

- O χ^2 (qui-quadrado) testa a probabilidade do modelo teórico se ajustar aos dados: quanto maior o valor do χ^2 , pior o ajustamento. Entretanto, ele tem sido pouco empregado na literatura, sendo mais comum considerar sua razão em relação aos graus de liberdade ($\chi^2/g.l.$). Neste caso, valores até 3 indicam um ajustamento adequado; *Raiz Quadrada Média Residual (RMR)*, que indica o ajustamento do modelo teórico aos dados, na medida em que a diferença entre os dois se aproxima de zero; O *Goodness-of-Fit Index (GFI)* e o *Adjusted Goodness-of-Fit Index (AGFI)* são análogos ao R^2 na regressão múltipla e, portanto, indicam a proporção de variância-covariância nos dados explicada pelo modelo. Os valores desses indicadores variam de 0 a 1, sendo que os valores na casa dos 0,80 e 0,90, ou superiores, indicam um ajustamento satisfatório; A *Root-Mean-Square Error of Approximation (RMSEA)*, com seu intervalo de confiança de 90% (*IC90%*), é considerado um indicador de “bondade” de ajuste, isto é, valores altos indicam um modelo não ajustado. Assume-se como ideal que o *RMSEA* se situe entre 0,05 e 0,08, aceitando-se valores até 0,10; O *Comparative Fit Index (CFI)* - compara de forma geral o modelo estimado ao modelo nulo, considerando valores mais próximos de um como indicadores de ajustamento satisfatório; O *Normed Fit Index (NFI)*, varia de zero a um e pode ser considerado aceitável para valores superiores a 0,90. Caracteriza-se por ser uma medida de comparação entre o modelo proposto e o modelo nulo, representando um ajuste incremental.; *Tucker-Lewis Index (TLI)*, apresenta uma medida de parcimônia entre os índices do modelo proposto e do modelo nulo. Varia de zero a um, com índice aceitável acima de 0,90; O *Expected Cross-Validation Index (ECVI)* e o *Consistent Akaike Information Criterion (CAIC)* são indicadores geralmente empregados para avaliar a adequação de um modelo determinado em relação a outro. Valores baixos do *ECVI* e *CAIC* expressam o modelo com melhor ajuste.



3 RESULTADOS

Após a coleta de dados, procurou-se atender ao objetivo principal do estudo (pretendeu-se considerando a originalidade da medida proposta, bem como, os indicadores psicométricos observados no estudo pioneiro de Siqueira et al. (2014), decidiu-se verificar, inicialmente, o poder discriminativo dos itens da referida medida; o objetivo desta etapa visa apresentar uma maior especificidade na análise estatística para a organização e verificação empírica da fatorialidade da escala em questão.

3.1 Análise da discriminação e representatividade de conteúdo dos itens da escala de engajamento no trabalho

No **primeiro estudo**, avaliou-se, a partir dos pressupostos da Teoria Clássica dos Testes (TCT), se os itens apresentavam capacidade de discriminar pessoas com magnitudes próximas, ou seja, discriminar aquelas dos grupos inferiores e superiores com relação ao construto medido (Pasquali, 2011). Para avaliar a discriminação dos itens da escala, calculou-se uma pontuação total da escala e em seguida sua mediana; os respondentes com pontuação abaixo da mediana foram classificados como sendo do grupo inferior, enquanto que aquelas com pontuações acima da mediana foram definidas como do grupo superior. Considerando-se cada um dos itens da escala, efetuou-se um teste t para amostras independentes e compararam-se os dois grupos observando quais dos itens da escala discriminam as pessoas com magnitudes próximas, estatisticamente significativas (tabela 1). Todos os itens foram significativos, podendo com isso, inserir depois numa análise confirmatória os dez itens que compõem o construto de engajamento no trabalho.

79

Tabela 1. Poder discriminativo dos itens da EEGT.

Itens	t	r (pontuação total EEGT)	p <
EEGT 1. Enquanto trabalho eu acredito que fico cheio de energia)	-10,65	0,67	0,01
EEGT 2 (Enquanto trabalho eu acredito que fico com o pensamento voltado apenas para minhas tarefas)	-10,20	0,58	0,01
EEGT 3 (Enquanto trabalho eu acredito que fico revigorado)	-12,73	0,77	0,01
EEGT 4 (Enquanto trabalho eu acredito que fico concentrado em minhas tarefas)	-10,68	0,62	0,01
EEGT 5 (Enquanto trabalho eu acredito que fico disposto)	-13,41	0,78	0,01
EEGT 6 (Enquanto trabalho eu acredito que fico distante dos meus problemas pessoais)	-10,11	0,55	0,01



EEGT 7 (Enquanto trabalho eu acredito que fico focado no que estou fazendo)	-9,77	0,60	0,01
EEGT 8 (Enquanto trabalho eu acredito que fico fortalecido)	-13,75	0,76	0,01
EEGT 9 (Enquanto trabalho eu acredito que fico renovado)	-12,17	0,75	0,01
EEGT 10 (Enquanto trabalho eu acredito que fico tomado por minhas tarefas)	-10,13	0,60	0,01

Assim, é possível observar que os itens da EEGT discriminaram o quanto o respondente é capaz de avaliar “o seu estado mental positivo, tendo por base de orientação as crenças a respeito da intensidade com que o indivíduo se sente vigoroso e absorvido enquanto realiza suas atividades profissionais” (Siqueira et al., 2014; 150); ainda com base nas concepções da TCT, avaliou-se a relação do conteúdo dos itens, verificando a representatividade comportamento-domínio, a qual, sistematicamente, avalia a relação teórica apresentada no instrumento de medida desenvolvido por Siqueira et al. (2014) e as situações especificadas nos itens e o quanto este instrumento representa os aspectos esperados (Cunha, 2000; Pasquali, 2011).

Para isso, efetuou-se o cálculo de correlação de Pearson (r) para a medida a EEGT destinada à avaliação dos itens referentes a própria escala; teoricamente, foram contemplados os dez itens propostos pelo Siqueira et al. (2014), observando que todos eles, além de apresentarem correlações fortes e positivas, relativas ao construto geral da EEGT (pontuação total da escala) foram, também, significativas, não excluindo nenhuma item da medida pretendida (ver tabela 1).

80

3.2 Análise fatorial exploratória da escala de engajamento no trabalho

Orientado pelos resultados expostos acima, efetuou-se uma análise fatorial, nesta realizou-se o cálculo com o método fatorial dos Componentes Principais (PC), deixando livre o número de fatores a se extrair, sem rotação e assumido saturação de $\pm 0,30$. Buscando maior segurança na tomada de decisão na escolha dos fatores, adotaram os seguintes critérios: (1) quantidade de valores próprios (*eigenvalues*) iguais ou superiores a 1 (Critério de Kaiser), (2) distribuição gráfica dos valores próprios, tomando como referência o ponto a partir do qual nenhum outro fator aporta consideravelmente para a estrutura (Critério de Cattell) e (3) análise paralela (O'Connor, 2000; Dancy, & Reidy, 2006).

Definido os critérios de avaliação psicométrica, os resultados das análises permitiram identificar a adequação da matriz de correlação: $KMO = 0,91$ e do *Teste de Esfericidade de Bartlett*, $\chi^2/gf = 4261,98/45$, $p < 0,001$. Na distribuição gráfica tendo como base os valores próprios (critério de Cattell), foram identificados dois fatores na escala (ver Figura 1).

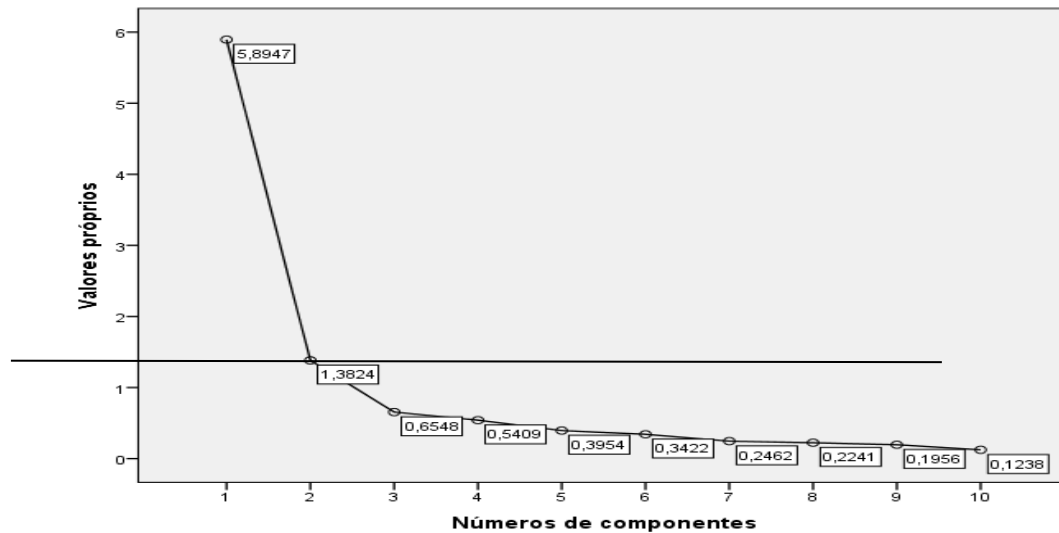


Figura 1: Diagrama de declividade do número de fatores plotados da EEGT.

De acordo o critério de Kaiser (isto é, os valores próprios – *Eigenvalues*), identificou-se também, a existência de dois fatores com valores próprios maiores que 1 (um), explicando conjuntamente 72,77% da variância total do fenômeno. Buscando evitar a dúvidas sobre a organização fatorial da EEGT, realizou-se a análise paralela, assumindo os mesmos parâmetros do banco de dados original. Isto é, 284 participantes e 10 (dez) variáveis, tendo seus valores próprios gerados em 1.000 simulações aleatórias com os itens (Ver Tabela 2).

81

Tabela 2: Distribuição dos fatores da análise PC de acordo com o critério de Kaiser e análise paralela

Critério de Kaiser	Análise paralela
3,15	1,30
1,38	1,21
0,65	1,14

Contrastando estes valores próprios, isto é, aqueles observados nos critérios de Kaiser e na análise paralela, é destaque que os encontrados no critério de Kaiser apresentaram valores superiores aos simulados (análise paralela) identificou-se que a escala em questão é bifatorial, pois, no terceiro fator (ver tabela 2), não apenas ele apresentou um valor próprio menor que 1, mas, este, foi menor do que o valor na análise paralela. Atento a interpretação do item-fator, juízes especializados (na estatística e avaliação psicológica) nas análises efetuadas, contribuiram com seu julgamento, corroborando a decisão que se esperava: a bifatorialidade do instrumento.

Ciente de tais critérios, procedeu-se a realização de uma análise fatorial do Componentes Principais (PC) com rotação oblíqua, *eigenvalue* (valor próprio) > 1,00 para definir o fator e saturação de $\pm 0,30$ para retenção dos itens. A utilização desta técnica se mostrou bastante adequada através dos seguintes indicadores: KMO = 0,91 e do *Teste de Esfericidade de Bartlett*,



$\chi^2/gl = 4261,98/45$, $p < 0,001$. Os resultados da extração revelaram a presença de dois fatores, de acordo com o encontrado nas análises para tomada de decisão - valores próprios (*eigenvalues*) iguais ou superiores a 1 (Critério de Kaiser), distribuição gráfica dos valores próprios (Critério de Cattell) e a análise paralela. O primeiro fator explicou conjuntamente 58,93% da variância do fator, enquanto o segundo fator explicou 13,82% (ver Tabela 3). Para facilitar a compreensão do leitor, apresentou-se o conteúdo de cada item, sua saturação (carga fatorial) e comunalidade, bem como, os indicadores de consistência interna (Alfa de Cronbach) e variância explicada pelo fator. Pode-se observar que todos esses indicadores estiveram dentro do padrão psicométrico exigido pela literatura (Pasquali, 2011; Hair et al., 2005; Dancey, & Reidy, 2006).

Tabela 3: Análise dos principais componentes (PC) da escala de Engajamento no Trabalho.

Componentes EEGT	$a_{i.f1}$	$a_{i.f2}$	h^2
EEGT 9.	0,92	---	0,85
EEGT 8.	0,91	---	0,84
EEGT 5.	0,91	---	0,80
EEGT 3.	0,88	---	0,83
EEGT 1.	0,85	---	0,72
EEGT 7.	---	0,89	0,80
EEGT 4.	---	0,88	0,77
EEGT 10.	---	0,79	0,63
EEGT 2.	---	0,78	0,61
EEGT 6.	---	0,65	0,45
Número total de itens	05	05	
Valores próprios	5,89	1,38	
Variância Explicada	58,95	13,82	
<u>Alpha</u> de Chronbach (α)	0,94	0,85	

Nota: $a_{i.f1}$ = itens dimensão vigor; $a_{i.f2}$ = itens dimensão absorção; Carga Fatorial; h^2 = Comunalidade. N = 284 sujeitos.

Nesta perspectiva mais clássica da avaliação, esses resultados garantiram a organização fatorial da EEGT distribuídas em dois fatores (vigor e absorção); não somente a escala é consistente psicometricamente, mas, corrobora a proposta de Siqueira, Martins, Orengo e Souza (2014). Mas, como na análise exploratória, a sua aleatoriedade não permite teorizar sobre um modelo adequado para futuros estudos, numa outra pesquisa realizou-se uma análise fatorial confirmatória da EEGT.



3.3 Análise fatorial confirmatória da escala de engajamento no trabalho

Nesta etapa, empregou-se o pacote estatístico AMOS 21.0, realizando uma análise fatorial confirmatória hipotetizando o modelo bifatorial, já observado pelos autores supracitados e na análise exploratória; espera-se que a organização item-fator, observada no estudo sobre a EEGT, apresentem uma associação semelhante a já observada (cf. Siqueira, Martins, Orengo, & Souza, 2014). Na Análise Fatorial Confirmatória (AFC), optou-se por deixar livre as covariâncias (ϕ , φ), revelando indicadores de qualidade de ajuste para o modelo proposto próximos as recomendações apresentadas na literatura (Byrne, 1989; Tabachnick, & Fidell, 1996; Van De Vijver, & Leung, 1997); nestes resultados, o modelo pretendido (modelo bifatorial oblíquo) apresentou indicadores estatísticos que justificam a consistência da estrutura fatorial da EEGT em trabalhadores, confirmando, de forma mais robusta a proposta de Siqueira, Martins, Orengo e Souza (2014).

É preciso destacar que no presente estudo, além de se observar que os indicadores estatísticos, estiveram de acordo com o exigido estatisticamente (Byrne, 1989; Tabachnick, & Fidell, 1996; Van De Vijver, & Leung, 1997), foram próximos e, até melhores, aos observados no estudo Siqueira et al. (2014), principalmente, quando se pretendeu verificar, tantos os mesmos indicadores utilizados pelos autores e, outros mais, que contribuiriam para manter a proposta original da EEGT [por exemplo, indicadores atuais: $\chi^2/gf = 1,87$, RMR = 0,02, GFI = 0,99, AGFI = 0,97, CFI = 1,00, TLI = 0,99, NFI = 0,99 e RMSEA = 0,03; no estudo original, foram os seguintes: $\chi^2/gf = 2,19$, GFI = 0,92, CFI = 0,93, NFI = 0,89 e RMSEA = 0,08].

Um resultado adicional para que a EEGT apresente um robustez para a organização de sua bifatorialidade, se deve à avaliação comparativa entre modelos fatoriais concorrentes; o interesse nesta etapa se deve ao fato porque na proposta original, não existe uma comparação entre as distintas estruturas fatoriais (por exemplo, unifatorial, bifatorial com dimensões independentes e sem ajustes de erros, etc.); também, preferiu elaborar justificativas psicométricas quanto ao parâmetro estatístico que fossem utilizadas (por exemplo, comparar os AGF's, CFI's, NFI's, destinados a comparação do modelo hipotetizado e o modelo nulo) para confirmar a garantia da proposta teórica-empírica elaborada por Siqueira, Martins, Orengo e Souza (2014) (ver tabela 4).



Tabela 4: Indicadores psicométricos da comparação da estrutura fatorial da escala EEGT

Modelos	Medidas de ajuste absoluto				Medidas de ajuste incremental				Medidas de ajuste parcimonioso	
	χ^2/gf	RMR	GFI	AGFI	CFI	TLI	NFI	RMSEA (intervalo)	CAIC	ECVI (intervalo)
Unifatorial	13,56	0,11	0,70	0,53	0,79	0,74	0,80	0,21 (0,20-0,22)	1035,46	1,63 (1,47-1,81)
2F Ortogonais	13,81	0,35	0,87	0,80	0,89	0,86	0,89	0,15 (0,14-0,16)	630,27	0,92 (0,80-1,05)
2F Oblíquos não ajustado	6,36	0,05	0,82	0,88	0,85	0,84	0,85	0,10 (0,09-0,11)	370,49	0,45 (0,38-0,54)
2F Oblíquos ajustado	1,79	0,02	0,99	0,97	1,00	0,99	0,99	0,03 (0,02-0,06)	281,72	0,19 (0,16-0,22)

Notas: $p < 0,05$; 2F = dois fatores.

Além dos indicadores psicométricos observados na tabela 2, outros, mais parcimoniosos (por exemplo, o AIC, BIC e BCC), garantiram o modelo bifatorial; estes indicadores acompanham o CAIC e ECVI, utilizados para avaliar a adequação de um modelo determinado em relação a outros modelos para comparação fatorial (neste caso, a proposta do modelo bifatorial oblíquo ajustado em relação aos demais modelos) para verificar a melhor estrutura fatorial (Marôco, Tecedeiro, Martins, & Meireles, 2008); como observado na tabela 5, os melhores indicadores estiveram para o modelo bifatorial oblíquo ajustado, corroborando a bi-fatorialidade.

84

Tabela 5: Indicadores psicométricos de parcimônia para a comparação da estrutura fatorial da escala EEGT.

Modelos	Indicador de parcimônia		
	AIC	BIC	BCC
Unifatorial	928,58	1015,46	929,37
2F Ortogonais	523,87	610,24	524,16
2F não ajustado Oblíquos	258,27	349,49	259,10
2F ajustado Oblíquos	105,37	248,72	106,67

Observou-se que todas as saturações (Lambdas, λ) estiveram dentro do intervalo esperado $|0 - 1|$, não havendo problemas da estimação proposta da EEGT (ver tabela 6); além disso, elas foram estatisticamente diferentes de zero ($t > 1,96$, $p < 0,05$) comprovando a existência do modelo bifatorial oblíquo, revelando uma associação Phi (Φ), positiva e forte, entre os fatores Vigor e Absorção ($\Phi = 0,69$); isto é, provavelmente, o sujeito ao pontuar escores mais alto em uma dimensão, também, pontuará alto na outra dimensão. Na tabela 6, pode-se acompanhar que

Rev. Psicol Saúde e Debate. Jul., 2020:6(1): 70-90.



os escores estiveram dentro do intervalo exigido para a avaliação da estrutura fatorial da escala; esta, avalia o seu estado mental positivo do trabalhador com base nas suas crenças sobre a intensidade com que o mesmo se sente vigoroso e absorvido quando está trabalhando. Tais resultados referem-se a adequabilidade da referida escala e a consistência da medida para avaliar EEGT.

4 DISCUSSÃO

Ao salientar as influências entre as variáveis apresentadas no modelo teórico, aponta-se em direção para novos espaços da prática do recurso humano nas organizações, especialmente, aquelas práticas que foquem numa perspectiva mais positiva do comportamento organizacional destinadas ao estímulo e manutenção da satisfação e saúde do trabalhador.

Levando-se em conta esses resultados, destaca-se a confirmação da hipótese alternativa, a qual, sugere que o suporte organizacional tem melhor poder explicativo sobre a expectativa de futuro quando mediado pelo capital psicológico positivo; isto é, não é possível unilateralizar a organização como a única responsável pelos fatores de proteção da funcionalidade e estrutura da saúde emocional do funcionário, mas, também, fazer refletir de que o próprio funcionário tem parte em responsabilidade por si mesmo (cf. Marujo, Neto, & Rivero, 2007; Brandão, Borges-Andrade, & Guimarães, 2012; Boehs & Silva, 2017). É preciso, associar forças (organização e funcionários) para que ambos possam ter êxitos em sua produtividade e manutenção da saúde psíquica e organizacional (Csikszentmihalyi, 2004; Cavalcante, Siqueira, & Kuniyoshi, 2014).

De forma geral, com o modelo alternativo corroborado, principalmente, quando este foi comparado aos indicadores preditivos observados no modelo original (o qual, hipotetizado inicialmente), os resultados não apenas foram significativos, mas, os indicadores tido como essenciais para confirmar o modelo [por exemplo, χ^2/gf , GFI, AGFI, CFI, NFI, e RMSEA (cf. Hair, Tatham, Anderson, & Black, 2005)] foram bem melhores; este, salientam a adequação teórico-empírica que se propôs e que poderá ser aplicada na dinâmica organizacional para alinhar, junto as recursos humanos, práticas organizacionais de ajuste emocionais dos funcionários.

As reflexões expostas acima, podem ser destacadas ao observar os resultados apresentados na figura 2; a partir dela, procurou-se verificar a indicação do modelo teórico observado, na qual, revelou um aumento no escore relacional entre suporte organizacional e expectativa de futuro, quando o capital psicológico mediou essas variáveis. Com isso, nestes resultados, as associações entre as variáveis, não poderão ser pensadas como exclusivas do problema organizacional, mas, também, sugere um melhor desenvolvimento, por parte do funcionário da empresa, em relação aos fatores psicológicos organizacionais na sua vida de trabalho; condição essa, que convergem com os estudos de Cunha, Rego e Lopes (2013) e *Rev. Psicol Saúde e Debate. Jul., 2020:6(1): 70-90.*



Gonçalves (2016) em relação ao comportamento organizacional positivo; para esses autores, a necessidade de uma perspectiva organizacional com foco na abordagem humanista e positiva da ciência psicologia aplicada é cada vez mais significativa, não apenas visando um prazer do trabalhar, mas, também, o surgimento e manutenção de um clima positivo no ambiente de trabalho.

Sendo assim, a expectativa em um futuro melhor, na perspectiva do empregado, tomando com o base de orientação para essa reflexão, ainda o modelo mediacional, não pode ser considerado responsabilidade única da organização mas, também é preciso fomentar interesse e responsabilidade do próprio profissional; afinal, mais do que o sistema social e econômico em que o sujeito estar incluso, a maior motivação para ascender em todo esse sistema é do próprio trabalhador, o qual, desenvolve mecanismos de defesa e ferramentas emocionais e funcionais justas para que seus objetivos sejam estabelecidos, conseqüentemente, mantidos ao longo do seu desenvolvimento laboral.

Tais condições tem apoio, justamente, nas concepções de Fadiño, Fomiga, Menezes (2018) referente a importância e exigência de atitudes inovadores dos profissionais, para os quais, leva-se em conta fatores intrínsecos e extrínsecos; enquanto o primeiro trata-se de uma adesão do papel socio-organizacional do trabalhador, o segundo seria do interesse (e necessidade) da organização, ambos trabalhando sob *via de mão dupla* quanto a formação trabalhador-cultura-organização para o comportamento social e organizacionalmente desejável da produtividade, mesmo que pudessem gerar elementos de proteção de forma específica em cada variável-contexto (isto é, indivíduo e organização), faz-se necessário compartilharem entre eles como objetivo de responder demandas de Recursos Humanos para qualificação trabalhador-organização.

86

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir desses resultados, espera-se que os objetivos deste estudo tenham sido cumpridos; apesar de ter corroborado o que se pretendia, é preciso destacar que o foco central da pesquisa pauta-se na contribuição da explicação do desenvolvimento psicológico organizacional do trabalhador, principalmente, na apresentação de elementos de um recurso humano mais humanista e que permita apontar em direção de variáveis preditivas relacionadas a dinâmica de uma estrutura e funcionalidade do ajustamento emocional nos pilares funcionário-comportamento organizacional-organização destinado a inovação e produtividade no trabalho.

De forma geral, as associações observadas no modelo teórico mediacional estabelecido, sugere que para um desenvolvimento mais satisfatório na organização e no trabalhador, é preciso contemplar um investimento emocional (isto é, um capital psicológico) que se concentre mais na

Rev. Psicol Saúde e Debate. Jul., 2020:6(1): 70-90.



qualidade da manutenção das emoções do que a própria cultura e políticas organizacionais; faz-se necessário que o funcionário seja mais preocupado consigo.

Com isso, seria muito útil, na área do recurso humano, uma agenda de pesquisa e intervenção na área da psicologia organizacional e do trabalho, que foquem mais nos aspectos saudáveis do trabalhador; apesar da consistência desses resultados, destaca-se alguns limites e orientações para futuras pesquisas: 1- seria de importante a construção e testagem de um modelo teórico capaz de provar a associação entre variáveis deste estudo em empresas da zona urbana e rural do Estado em que se pretende pesquisar; 2 – outro estudo, também significativo, seria a inclusão no presente modelo teórico, a variável conflito família-trabalho e trabalho-família a fim de verificar a extensão entre organização e vida pessoal; por fim, seria muito importante realizar um outro estudo, a partir do qual, poderia replicar o mesmo modelo observado neste artigo, a fim de verificar a invariância métrica e associativa entre as variáveis.

6 REFERÊNCIAS

Aselage, J. & Eisenberger, R. (2008). Perceived organizational support and psychological contracts: a theoretical integration. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 491-509.

Associação nacional de pesquisa e pós-graduação em psicologia – ANPEPP (2011). *Contribuições para a discussão das Resoluções CNS nº. 196/96 e CFP Nº 016/2000*. Recuperado em 02 de Setembro de 2011, da WEB (página da WEB): http://www.anpepp.org.br/XIISimposio/Rel_ComissaoEticasobre_Res_CNS_e_CFP.pdf2000.

87

Aube.C., Rousseau.V., & Morin.E.M. (2007). Perceived organizational support and organizational commitment The moderating effect of locus of control and work autonomy. *Journal of Managerial Psychology*, 22 (5),479-495.

Bakker, A. B., Van Veldhoven, M., & Xanthopoulou, D. (2010). Beyond the demand-control model. *Journal of Personnel Psychology*, 9, 3-16.

Bakker, A. B., & Albrecht, S.L. (2018). Work engagement: current trends. *Career Development International*, 23(1), 4-11.

Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). Where to go from here: Integration and future research on work engagement. In A. B. Bakker (Ed.) & M. P. Leiter, *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (pp. 181-196). New York, NY, US: Psychology Press. Recuperado de: <https://tandfbis.s3.amazonaws.com/rt-media/pp/common/sample-chapters/9781841697369.pdf>.

Bakker, A. B., Albrecht, S. L., & Leiter, M. P. (2011). Work engagement: Further reflections on the state of play. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(1), 74-88.

Bakker, A. B., Demerouti, E., & Xanthopoulou, D. (2012) How do engaged employees stay engaged. *Ciencia & Trabajo*, 14(1), 15-21.



- Bakker, A. B., Hakanen, J. J., Demerouti, E., & Xanthopoulou, D. (2007). Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *Journal of educational psychology*, 99(2), 274.
- Bakker, Arnold B., Schaufeli, Wilmar. B., Leiter, Michael. P., & Taris, Toon W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*, 22(3), 187-200.
- Banihani, M., Lewis, P. & Syed, J. (2013). Is work engagement gendered? *Gender in Management: An International Journal*, 28(7), 400-423.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership Harper & Row*. New York.
- Byrne, B. M. (1989). *A primer of LISREL: Basic applications and programming for confirmatory factor analytic models*. New York: Springer-Verlag.
- Byrne, Z. S., & Hochwarter, W. A. (2008). Perceived organizational support and performance: Relationships across levels of organizational Cynicism . *Journal of Managerial Psychology*, 23(1), 54-72.
- Chong, H., White, R. E., & Prybutok, V. (2001). Relationship among organizational support, JIT implementation, and performance. *Industrial Management e data systems*, 101 (6), 273-280.
- Conselho Nacional de Saúde – CNS. (1996). *Diretrizes e Normas Regulamentadoras de Pesquisas Envolvendo Seres Humanos*. Recuperado em 02 de Setembro de 2011, da WEB (página da WEB): http://conselho.saude.gov.br/resolucoes/reso_96.htm.
- Cunha, S. E. (1994). *A noção de validade de testes psicológicos*. Rio de Janeiro. CEPA.
- Dancey C. P., & Reidy J. (2006). *Estatística sem matemática para psicologia: usando SPSS para Windows*. Porto Alegre: Artmed.
- Dawley, D. D., Andrews, M. C., & Bucklew, N. S. (2008). Mentoring, supervisor support, and perceived organizational support: what matters most? *Leadership & Organization Development Journal*, 29 (3), 235-247.
- Eisenberger, R. et al. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 72 (3), 500-507.
- Etzioni, A. (1961). *A Comparative Analysis of Complex Organizations: On Power, Involvement, and Their Correlates*. Free Press of Glencoe, New York.
- Formiga, N., Fleury, L. F. O., & Souza, M. A. (2014). Evidências de validade da escala de percepção de suporte organizacional em funcionários de empresa pública e privada. *Estudos Interdisciplinares em Psicologia*, 5(2), 60-76.
- Griffin, B. (2015). Collective norms of engagement link to individual engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 30(7), 847-860.
- Hair, J. F., Tatham, R. L., Anderson, R. E., & Black, W. (2005). *Análise Multivariada de dados*. Porto Alegre: Bookman.



- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2005). How dentists cope with their job demands and stay engaged: The moderating role of job resources. *European journal of oral sciences*, 113(6), 479-487.
- Jawahar, I. M., & Hemmasi, P. (2006). Perceived organizational support for women's advancement and turnover intentions: the mediating role of job and employer satisfaction. *Women in Management Review*, 21(8), 643-661.
- Jöreskog, K. G., & Sörbom, D. (1989). *LISREL 7 user's reference guide*. Chicago: SPSS
- Kanaane, R. (2011). *Comportamento humano nas organizações: O homem rumo ao século XXI*. São Paulo: Atlas. 2ª edição.
- Kelloway, E. K. (1998). *Using LISREL for structural equation modeling: A researcher's guide*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Kubota, K., Shimazu, A., Kawakami, N., Takahashi, M., Nakata, A., & Schaufeli, W. B. (2011). Distinción Empírica Entre Engagement y Trabajolismo en Enfermeras Hospitalarias de Japón: Efecto Sobre la Calidad del Sueño y el Desempeño Laboral. *Ciencia & trabajo: C&T*, 13 (41), 152.
- Ledesma, R.D., & Valero-Mora, P. (2007). Determining the number of factors to retain in EFA: An easy-to-use computer program for carrying out parallel analysis. *Practical Assessment, Research & Evaluation*, 12(2).
- Loehr, J., & Schwartz, T. (2003). *The Power of Full Engagement: Managing Energy, Not Time, is the Key to Performance, Health and Happiness*, The Free Press, New York, NY.
- O'Connor, B. P. (2000). Behavior Research Methods. *Instruments & Computers*, 32, 392-396.
- Oliveira-Castro, G. A., Pilati, R., & Borges-Andrade, J. E. (1999). Percepção de suporte organizacional: desenvolvimento e validação de um questionário. *Revista de Administração Contemporânea*, 3 (2), 29-51.
- Paschoal, T. (2008). *Bem-estar no trabalho: relações com suporte organizacional, prioridades axiológicas e oportunidades de alcance de valores pessoais no trabalho* (Tese de Doutorado). Universidade de Brasília, Brasília, Distrito Federal, Brasil.
- Pasquali, L. (2011). *Psicometria: Teoria dos testes na psicologia e na educação*. Petrópolis: Vozes.
- Richardson, H. A., Yang, J., Vanderberg, R. J., Dejoy, D. M., & Wilson, M. G. (2008). Perceived organizational support's role in stressor-strain relationships. *Journal of Managerial Psychology*, 23 (7), 789-810.
- Salanova, M., & Schaufeli, W. B. (2009). *El engagement en el trabajo: cuando el trabajo se convierte en pasión*. Alianza editorial.
- Salanova, M., Schaufeli, W. B., Llorens, S., Peiro, J. M., & Grau, R. M. (2000). Desde el burnout al engagement: ¿una nueva perspectiva? *Rev Psicol Trabajo Organ* [Internet]. 2000 [2013 jul. 15]: 16; 117-34.
- Schaufeli, W. B. (2012). Work Engagement: what do we know and where do we go? *Romanian Journal of Applied Psychology*, 14(1), 3-10.



- Siqueira, M. M. M. et al. (2008). *Medidas do comportamento organizacional*. Porto Alegre: Artmed.
- Spector, P. (2002). *Psicologia nas organizações*. São Paulo: Saraiva.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (1996). *Using multivariate statistics*. Needham Heights, MA: Allyn & Bacon.
- Tamayo, N., & Abbad, G. S. (2006). *Autoconceito Profissional e Suporte à transferência e Impacto do treinamento no trabalho*. *Revista de Administração Contemporânea*, 10(3), 09-28.
- Torp, S., Grimsmo, A., Hagen, S., Duran, A., & Gudbergsson, B. (2012) Work engagement: a practical measure for workplace health promotion? *Health Promotion International*, 28(3), 387-396
- Van De Vijver, F., & Leung, K. (1997). *Methods and data analysis for cross-cultural research*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Wagner III, J. A., & Hollenbeck, J. R. (2000). *Comportamento organizacional: Criando vantagem competitiva*. São Paulo: Saraiva.
- Yasin Ghadi, M., Fernando, M., & Caputi, P. (2013). Transformational leadership and work engagement: The mediating effect of meaning in work. *Leadership & Organization Development Journal*, 34(6), 532-550, 2013.
- Zanelli, J. C., Borges-Andrade, J. E., & Bastos, A. V. B. (2004). *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil*. São Paulo: Artmed.