

Forças e virtudes de caráter e suas relações com engajamento no trabalho

Gabriel dos Reis Rodrigues

Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Laboratório de Mensuração

INTRODUÇÃO

A Psicologia Positiva (PP) estabelece que as 24 forças de caráter (como *vitalidade* e *perdão*) são características individuais que organizam pensamentos, emoções e comportamentos (Noronha, Dellazzana-Zanon & Zanon, 2015). Hipoteticamente, as forças dividem-se entre seis virtudes (e.g., *Justiça* e *Coragem*). Nos Estados Unidos da América e em outros países, instrumentos de mensuração das forças de caráter são bem difundidos. No Brasil, recentemente foi desenvolvida a *Escala de Forças de Caráter – EFC*. Esta possui poucas evidências de validade, sendo relevante sua aplicação em diversos contextos (trabalho, saúde, educação, entre outros) para que se possa ampliar o estudo das forças no país. A Psicologia Positiva Organizacional e do Trabalho (PPOT) estuda o funcionamento humano positivo nas organizações. O engajamento laboral é um dos construtos estudados na PPOT, sendo um estado mental positivo e gratificante durante a atividade de trabalho, composto por *concentração*, *dedicação* e *vigor* (Vazquez, Magnan, Pacico, Hutz & Schaufeli, 2015).

OBJETIVO

Esse estudo teve por objetivo investigar as relações entre forças de caráter e engajamento laboral, além de ampliar dados sobre a validade e fidedignidade da EFC.

MÉTODO

O *SurveyMonkey* foi a plataforma usada para coleta de dados, de abril a junho de 2018. Foram 92 participantes entre 19 e 65 anos ($M = 41.5$, $DP = 11.8$), 61 (66,3%) eram mulheres. Os participantes preencheram ao questionário sociodemográfico, à Escala de Forças de Caráter (Noronha et al., 2015) e à Versão Brasileira da *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES; Vazquez et al., 2015).

A análise dos dados foi feita no IBM SPSS 18. Foram conduzidas: (1) **análises de correlação** entre engajamento laboral e as 24 forças de caráter; (2) **teste t-independente** para avaliar possíveis diferenças entre o escore das forças entre o grupo mais e o menos engajado; e (3) **coeficiente alfa**, este último em todas as forças de caráter da EFC a fim de ampliar dados sobre a fidedignidade dessa escala. Para condução do teste t, o Grupo 1 ($n = 30$) foi constituído dos 30% com menor engajamento na amostra; o Grupo 2 ($n = 30$), dos 30% com maior engajamento. O teste t foi escolhido para avaliar as diferenças nas médias entre o escore das forças dos Grupos 1 e 2 – o **d de Cohen** foi escolhido para calcular o tamanho de efeito dessa diferença.

RESULTADOS

(1) Foram observadas correlações significativas ($p < .05$) entre engajamento no trabalho e 14 forças de caráter. A menor correlação foi entre engajamento laboral e a força *amor* ($r = .23$, $p = .027$); a maior, entre engajamento e a força *vitalidade* ($r = .39$, $p < .001$). Apresentaram correlações moderadas com engajamento as forças: *amor ao aprendizado* ($r = .36$, $p < .001$), *perdão* ($r = .34$, $p < .002$) e *pensamento crítico* ($r = .31$, $p < .003$).

(2) O Grupo 2 (mais engajados) apresentou 17 forças de caráter com médias de escores significativamente maiores do que as médias do Grupo 1, tendo nessas 17 forças o *d* de Cohen variado de 0.51 (força *espiritualidade*) a 1.01 (força *vitalidade*). Ressalta-se o escore na força *vitalidade*, na qual o Grupo 2 teve média $M = 10.17$, $DP = 1.88$ e o Grupo 1 média $M = 7.63$, $DP = 2.41$. Essa diferença teve tamanho de efeito $d = 1.01$ sendo $t(58) = -4.54$, $p < .001$.

(3) Em relação à fidedignidade, a EFC possui três itens para cada força, com exceção da força *apreciação do belo*, com dois itens. O coeficiente alfa de *apreciação do belo* foi de .27, o menor da escala. No restante, os alfas variaram de .28, força *imparcialidade*, a .83, força *humor*. Nove das 24 forças apresentaram coeficiente alfa maior que .70. A força *vitalidade* apresentou $\alpha = .76$.

DISCUSSÃO

Conclui-se que o engajamento laboral está associado à força de caráter *vitalidade*. Isso provavelmente ocorre devido à importância de altos níveis de energia para a atividade laboral retratada pela dimensão *vigor* do engajamento no trabalho (Schaufeli, Dijkstra & Vazquez, 2013). Além disso, é interessante notar que pessoas mais engajadas em seus trabalhos tenderam a relatar utilizar mais as suas forças de caráter do que pessoas menos engajadas. Ademais, é feita uma ressalva sobre a utilização da escala EFC, na qual 15 das 24 forças não atingiram coeficiente alfa maior que .70, o que indica características psicométricas não adequadas desse instrumento.

REFERÊNCIAS

- Noronha, A. P. P., Dellazzana-Zanon, L. L., & Zanon, C. (2015). Internal Structure of the Characters Strengths Scale in Brazil. *Psico-USF*, 20(2), 229-235. <https://dx.doi.org/10.1590/1413-82712015200204>
- Schaufeli, W., Dijkstra, P., & Vazquez, A. C. (2013). Engajamento no Trabalho. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Vazquez, A. C. S., Magnan, E. dos S., Pacico, J. C., Hutz, C. S., & Schaufeli, W. B. (2016). Avaliação do engajamento das pessoas com o seu trabalho: a versão brasileira da escala Utrecht de engajamento no trabalho (UWES). In Hutz, C. S. (Org). Avaliação em Psicologia Positiva (75-89). São Paulo: Hogrefe.