



Características psicométricas da Escala de Prosperidade no Trabalho

Vladimir Pinto Novaes¹, Maria Cristina Ferreira, Larissa Maria David Gabardo-Martins

Universidade Salgado de Oliveira, Niterói, Rio de Janeiro, Brasil

Palavras-chave:

saúde;
adaptação de escala;
validade estatística.

Resumo

A prosperidade no trabalho consiste em um estado psicológico compreendido por componentes afetivos (vitalidade) e cognitivos (aprendizagem). O estudo avaliou a validade de estrutura interna, convergente e de consistência interna da Escala de Prosperidade no Trabalho. Participaram 804 trabalhadores, que responderam à versão inicial da escala, contendo 10 itens (5 para vitalidade e 5 para aprendizagem). Nas análises fatoriais confirmatórias, o modelo de melhor ajuste foi o de dois fatores de primeira ordem com um fator de segunda ordem, com a exclusão do item 8, o que confirmou o modelo original da escala. A escala obteve correlações positivas com os afetos positivos no trabalho, as avaliações autorreferentes e o desempenho no trabalho, e negativas, com a exaustão emocional e os afetos negativos dirigidos ao contexto do trabalho. Concluiu-se que a escala é um instrumento com evidências de validade adequadas, o que possibilita seu uso em situações futuras de pesquisa.

Psychometric characteristics of the Scale of Thriving at Work

Keywords:

health;
adaptation of scale;
statistical validity.

Abstract

Thriving at work is a psychological state comprised of affective (vitality) and cognitive (learning) components. The study evaluated the internal structure, convergent validity, and internal consistency of the Scale of Thriving at Work. The participants were 804 workers who responded to the initial version of the scale, containing 10 items (5 for vitality and 5 for learning). In confirmatory factor analysis, the model with best fit had a first order structure with two factors and one second order factor, excluding item 8, which confirmed the scale's original model. The scale was positively correlated with positive affect at work, core self-evaluations, and job performance, and negatively correlated with emotional exhaustion and negative affect at work. It was concluded that the scale is an instrument with sufficient validity evidence, which allows for its use in future research settings.

Características psicométricas de la Escala de la Prosperidad en el Trabajo

Palabras-clave:

salud;
escala de adaptación;
validación estadística.

Resumen

La prosperidad en el trabajo es un estado psicológico formado por componentes afectivos (vitalidad) y cognitivos (aprendizaje). Este estudio evaluó la validez de la estructura interna, convergente y la consistencia interna de la Escala de Prosperidad en el Trabajo. Participaron 804 trabajadores que respondieron a la versión inicial de la escala, con 10 ítems (5 para vitalidad y 5 para aprendizaje). En los análisis factoriales confirmatorios, el modelo de mejor ajuste fue el de dos factores primarios y un factor de segundo orden, con la exclusión del ítem 8, que confirmó el modelo original de la escala. La escala se correlacionó positivamente con los afectos positivos en el trabajo, las evaluaciones auto-referentes y el rendimiento en el trabajo; y negativamente con el agotamiento emocional y los afectos negativos destinados al contexto del trabajo. Se concluyó que la escala es un instrumento con evidencia de validez adecuado, lo que permite su uso en futuras situaciones de investigación.

¹ Endereço para correspondência:

Universidade Salgado de Oliveira, Departamento de Pós-Graduação, Campus Niterói, Rua Joaquim Távora, 130 apto 607, Icaraí, Niterói, RJ, Brasil 24230-540.
E-mail: vladimir_novaes@hotmail.com

Como citar este artigo:

Novaes, V. P., Ferreira, M. C., & Gabardo-Martins, L. M. D. (2017). Características Psicométricas da Escala de Prosperidade no Trabalho. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 17(3), 165-170. doi: 10.17652/rpot/2017.3.12970

A literatura na área organizacional tem apontado reiteradamente que o ambiente de trabalho pode ser considerado tanto uma fonte de estresse (Mäkikangas, Kinnunen, Feldt, & Schaufeli, 2016) quanto um recurso que contribui para o crescimento pessoal e o bem-estar dos indivíduos (Bakker & Schaufeli, 2014). Dessa forma, durante longo tempo, os estudiosos das organizações dedicaram-se a avaliar as principais características do contexto laboral que impactavam negativamente os empregados levando a atitudes e comportamentos disfuncionais (Ghorpade, Lackritz, & Singh, 2011; Kim & Stoner, 2008; Tunc & Kutanis, 2009). Mais recentemente, porém, o interesse tem se voltado sobretudo para a análise dos fatores presentes no contexto laboral que provocam reações positivas nos indivíduos e, conseqüentemente, contribuem para seu bem-estar no trabalho (Bakker, Demerouti, & Sanz-Vergel, 2014; Demerouti, Bakker, & Gevers, 2015).

Os estudiosos do bem-estar laboral vêm adotando diferentes construtos como manifestações de tal fenômeno, tais como a satisfação no trabalho, o florescimento no trabalho, os afetos positivos e negativos dirigidos ao contexto do trabalho e a prosperidade no trabalho (Fisher, 2014). De particular interesse para a presente investigação é a prosperidade no trabalho, que pode ser definida como a experiência conjunta de um senso de vitalidade e de aprendizagem no meio laboral (Spreitzer, Sutcliffe, Dutton, Sonenshein, & Grant, 2005).

Com o objetivo de avaliar a prosperidade relacionada ao ambiente de trabalho, foi recentemente desenvolvida a Escala de Prosperidade no Trabalho (Porath, Spreitzer, Gibson, & Garnett, 2012). As pesquisas sobre esse fenômeno ainda são, entretanto, bastante escassas, especialmente no que diz respeito aos estudos nacionais destinados a buscar evidências de validade da referida escala. Uma consulta às bases de dados nacionais (PePSIC; SciELO), realizada em agosto de 2015, demonstrou a inexistência de investigações com tal propósito.

Contudo, as pesquisas sobre a prosperidade no trabalho revestem-se de relevância, em razão de ela se constituir em importante indicador do bem-estar laboral (De Simone, 2014), com repercussões positivas para o indivíduo, ao impactar diretamente sua saúde, bem como o desenvolvimento de sua carreira e seu desempenho profissional (Porath et al., 2012; Spreitzer et al., 2005). Diante dessas considerações, a presente pesquisa teve como objetivo geral adaptar e reunir evidências iniciais de validade de estrutura interna, convergente e de consistência interna da Escala de Prosperidade no Trabalho em amostras brasileiras.

A prosperidade no trabalho e sua mensuração

A prosperidade no trabalho consiste em um estado psicológico que compreende componentes afetivos e cognitivos que se expressam, respectivamente, em sentimentos de vitalidade e de aprendizagem no trabalho (Spreitzer et al., 2005). A vitalidade refere-se à experiência subjetiva de energia e vivacidade, enquanto a aprendizagem diz respeito à sensação de que se está adquirindo e aplicando conhecimentos e habilidades no próprio trabalho. Tais componentes da prosperidade devem, no entanto, ser analisados juntos ao longo do tempo, em vez de estaticamente, por se constituírem em um processo dinâmico que faz com que os indivíduos prosperem mais ou menos, em determinados momentos (Spreitzer et al., 2005). Ainda de acordo com Spreitzer et al. (2005), os recursos decorrentes do trabalho e do contexto organizacional, junto com os comportamentos de trabalho proativos, consistem em mecanismos-chave para a promoção da prosperidade no trabalho e, conseqüentemente, para o crescimento dos indivíduos, seu

desempenho no trabalho e sua melhor saúde mental (Spreitzer et al., 2005).

Com o objetivo específico de avaliar a prosperidade no ambiente de trabalho, Porath et al. (2012) desenvolveram a Escala de Prosperidade no Trabalho. Em sua versão inicial, a escala continha 24 itens, distribuídos entre as dimensões de vitalidade (10 itens) e de aprendizagem (14 itens), a serem respondidos em escalas tipo *Likert* de sete pontos. Essa versão inicial foi submetida à análise de um grupo de 30 trabalhadores, que responderam aos itens da escala, e em seguida avaliaram qualitativamente cada um deles. Tal procedimento levou à manutenção de cinco itens para avaliar a vitalidade e cinco para a aprendizagem.

Posteriormente, o instrumento foi aplicado a uma amostra composta por 185 alunos de graduação de uma universidade dos Estados Unidos e a uma amostra de 324 jovens profissionais. Na primeira, os participantes responderam também a escalas de afetos positivos e negativos, orientação para a aprendizagem e o desempenho de metas e personalidade proativa. Na segunda, eles responderam também a escalas de avaliações autorreferentes e de afetos positivos.

As análises fatoriais confirmatórias realizadas conjuntamente em ambas as amostras evidenciaram que o modelo de dois fatores de primeira ordem (aprendizagem e vitalidade) com um fator de segunda ordem foi o que obteve os melhores índices de ajuste. Em relação à validade convergente, observaram-se, na primeira amostra, correlações positivas e significativas entre a prosperidade e os afetos positivos ($r = 0,49, p < 0,01$), a orientação para a aprendizagem e o desempenho de metas ($r = 0,37, p < 0,01$) e a personalidade proativa ($r = 0,56, p < 0,01$), bem como uma correlação negativa e significativa entre a prosperidade e os afetos negativos ($r = -0,31, p < 0,01$). Na segunda amostra, também foram obtidas correlações positivas e significativas entre a prosperidade e os afetos positivos ($r = 0,52, p < 0,01$) e a prosperidade e as avaliações autorreferentes ($r = 0,46, p < 0,01$).

Em um segundo estudo, que contou com três tipos de amostras estadunidenses (276 funcionários de uma universidade e seus supervisores, em um total de 316 indivíduos; 335 funcionários de seis organizações; 136 gerentes matriculados em um programa de MBA de uma universidade), a validade convergente da escala foi novamente avaliada. Os dados obtidos na análise de regressão evidenciaram que a prosperidade apresentou relações positivas e significativas com a iniciativa para o desenvolvimento da carreira ($\beta = 0,52, p < 0,01$), o desempenho no trabalho ($\beta = 0,31, p < 0,01$), a liderança eficaz ($\beta = 0,43, p < 0,01$) e a saúde geral ($\beta = 0,25, p < 0,05$), assim como correlações negativas e significativas com o burnout ($\beta = -0,57, p < 0,01$) e com a tensão no trabalho ($\beta = -0,44, p < 0,01$). Tais resultados forneceram apoio empírico e teórico à validade de construto da medida de prosperidade no trabalho.

Conforme já mencionado, o presente trabalho pretendeu investigar a validade de construto da Escala de Prosperidade no Trabalho em amostras brasileiras, mediante a análise de sua estrutura e consistência interna, bem como de sua validade convergente, mediante a verificação das associações com construtos a ela correlacionados. Nesse sentido, foram examinadas as correlações da escala com medidas de afetos positivos e negativos, exaustão emocional, saúde mental, avaliações autorreferentes e desempenho no trabalho.

Os afetos positivos e negativos no trabalho referem-se a um estado afetivo-emocional de bem-estar relacionado ao trabalho (Diener et al., 2010), enquanto a exaustão emocional consiste em uma reação extrema ao estresse laboral, caracterizada pela sensação de que os recursos emocionais se esgotaram (Liu et al., 2014). Considerando-se que a prosperidade no trabalho também

apresenta componentes afetivos, seria de se esperar que ela se mostrasse positiva e moderadamente associada aos afetos positivos (H1), bem como moderada e negativamente associada aos afetos negativos (H2). Foi previsto, ainda, que ela apresentaria uma correlação negativa moderada com a exaustão emocional (H3).

As avaliações autorreferentes, por sua vez, dizem respeito aos julgamentos que a pessoa faz de si mesma e dos resultados de seu funcionamento no ambiente em que vive (Judge, Erez, Bono, & Thoresen, 1997), sendo que pessoas com maiores níveis dessa característica tendem a ter maiores níveis de bem-estar no trabalho (Ferreira et al., 2013). Logo, seria de se esperar que a prosperidade no trabalho também se apresentasse moderada e positivamente associada às avaliações autorreferentes (H4). O desempenho no trabalho, por fim, caracteriza-se pela autoavaliação na execução das atividades que contribuem para a resolução das questões técnicas da organização (Sonnentag & Frese, 2002). Como tal variável é de natureza percepto-cognitiva, hipotetizou-se que ela apresentaria uma relação positiva moderada com a prosperidade no trabalho (H5), visto ser ela um sentimento de base mais afetiva.

Método

Participantes

A amostra foi selecionada por conveniência, e o único critério de inclusão referiu-se ao fato de a pessoa trabalhar há pelo menos um ano. Ela foi composta por 804 trabalhadores de organizações públicas e privadas, provenientes das cidades de Niterói e do Rio de Janeiro, que concordaram voluntariamente em participar da pesquisa. A maioria dos participantes era do sexo feminino (73,3%), e suas idades variaram de 18 a 61 anos ($M = 29,96$; $DP = 10,03$).

Quanto ao estado civil, 53,2% eram solteiros, e 41,7%, casados, enquanto os demais participantes (5,1%) eram separados ou viúvos. No que diz respeito à escolaridade, 58,5% tinham ensino médio completo e/ou técnico, 23,8% tinham nível superior incompleto, e 17,7%, nível superior completo. O tempo de trabalho dos participantes na sua organização atual variou de 1 a 35 anos ($M = 3,13$; $DP = 3,02$), enquanto o tempo de trabalho total variou de 1 a 40 anos ($M = 8,39$; $DP = 7,72$). No que tange à função desempenhada, 65,1% pertenciam ao nível administrativo, 25,1% desempenhavam funções diversas, e 9,8% atuavam na função de supervisor ou de gerente. No que se refere à renda, a maior parte (86,6%) recebia entre um e três salários mínimos, com 9,7% recebendo mais de três salários mínimos, e os demais participantes (3,7%), mais de seis salários.

Instrumentos

Para a avaliação da prosperidade no trabalho, foi utilizada a Escala de Prosperidade no Trabalho (Porath et al., 2012), que se compõe de 10 itens, a serem respondidos em escalas tipo Likert de sete pontos, variando de *discordo totalmente* (1) a *concordo totalmente* (7). A escala subdivide-se em cinco itens para aprendizagem (p. ex., “No meu trabalho estou frequentemente aprendendo”) e cinco para vitalidade (p. ex., “No meu trabalho sinto-me vivo e imprescindível”). A tradução dos itens da escala do inglês para o português foi conduzida com o uso da técnica de tradução-retradução (Hambleton, 1994). Nesse sentido, inicialmente os itens foram traduzidos para o português e retraduzidos para o inglês por tradutores independentes. Após esse processo, as duas versões foram comparadas, e os acertos na escala em português, realizados (Borsa, Damásio, & Bandeira, 2012).

Os afetos positivos e negativos foram mensurados por uma versão reduzida da Escala de Afetos Positivos e Negativos dirigidos ao Trabalho (Ferreira, Silva, Fernandes, & Almeida, 2008), desenvolvida com base na Escala de Bem-Estar Afetivo no Trabalho (JAWS), de Van Katwyk, Fox, Spector e Kelloway (2000). Ela se compõe de 18 itens, a serem respondidos em escala tipo Likert de cinco pontos, variando de *nunca* (1) a *sempre* (5). Tais itens se distribuem em uma escala de afetos positivos (p. ex., motivado, ativo) e outra de afetos negativos (p. ex., tenso, ansioso). Os coeficientes de precisão dessas escalas, na presente pesquisa, foram iguais a 0,84 e 0,74, respectivamente.

A exaustão emocional foi avaliada pela escala destinada a esse fim no Inventário de *Burnout de Maslach - General Survey* (MBI-GS), desenvolvido por Schaufeli, Leiter, Maslach e Jackson (1996) especificamente para profissionais sem contato direto com clientes ou o público em geral e validado em amostras brasileiras por Silva Júnior (2005). Tal questionário é constituído de cinco itens, a serem respondidos em escalas de cinco pontos, variando de *nunca* (1) a *diariamente* (5). A consistência interna da escala, no presente estudo, foi igual a 0,80.

Para a mensuração das avaliações autorreferentes, foi adotada a versão brasileira da Escala de Avaliações Autorreferentes (Ferreira et al., 2013), adaptada da escala desenvolvida por Judge, Erez, Bono e Thoresen (2003). Ela é composta por 12 itens, a serem respondidos em escalas tipo Likert de cinco pontos, variando de *discordo fortemente* (1) a *concordo fortemente* (5) (p. ex., “Tenho confiança de que obterei o sucesso que mereço na vida”). No presente estudo, o coeficiente de consistência interna da escala, calculado pelo coeficiente alfa de Cronbach, foi igual a 0,71.

O desempenho no trabalho foi mensurado por meio da Escala de Desempenho de Papéis de Trabalho (Williams & Anderson, 1991). Ela é composta por sete itens, a serem respondidos em escalas tipo Likert de cinco pontos, variando de *discordo fortemente* (1) a *concordo fortemente* (5) (p. ex., “Completo minhas atribuições adequadamente”). O coeficiente de consistência interna da escala, calculado pelo coeficiente alfa de Cronbach, foi igual a 0,60. O instrumento de coleta de dados contou ainda com perguntas referentes aos dados sociodemográficos dos participantes e com o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

Procedimentos de coleta e análise de dados

Os dados foram coletados por meio de questionários *on-line*. Ao acessarem o *link* para o questionário, os participantes eram informados sobre os objetivos do estudo e sobre o sigilo das informações a serem fornecidas, além de que a participação era voluntária. O sistema não aceitava respostas em branco e, ao finalizar, o participante enviava o questionário preenchido por meio de um *link* destinado a esse fim e recebia uma mensagem de agradecimento.

Com o intuito de verificar a estrutura interna da Escala de Prosperidade no Trabalho procedeu-se à análise fatorial confirmatória (AFC), por meio da modelagem de equações estruturais, usando-se o método de estimação WLSMV (*Weighted Least Squares Means and Variance Adjusted*). Foram analisados os seguintes índices de ajuste: qui-quadrado (testa a probabilidade do modelo teórico de se ajustar aos dados, sendo que quanto maior o valor do χ^2 pior o ajustamento); *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA - deve se situar abaixo de 0,08, aceitando-se valores até 0,10); *Tucker-Lewis Index* e *Comparative Fit Index* (TLI e CFI - devem estar acima de 0,90, preferivelmente acima de 0,95) (Brown, 2015). Como a amostra teve um número elevado de participantes,

optou-se pela sua divisão aleatória em duas amostras na realização das análises fatoriais confirmatórias.

A consistência interna do instrumento foi verificada na amostra total, por meio do coeficiente alfa de Cronbach. A validade convergente da escala foi investigada por meio de correlações (r de Pearson) entre os escores globais do instrumento e os escores globais das medidas a ele relacionadas. Na avaliação de magnitude dessas correlações, foram adotados os critérios estabelecidos por Miles e Shevlin (2001), que classificam as correlações em baixas (0,10 a 0,29), moderadas (0,30 a 0,49) e altas (acima de 0,50).

Resultados

Modelagem por equações estruturais

Com o intuito de corroborar a bidimensionalidade da escala, foram adotados procedimentos de AFC, destinados a testar o grau de ajuste do modelo teórico da Escala de Prosperidade no Trabalho aos dados empíricos coletados. A amostra total foi aleatoriamente dividida em duas amostras e, em ambas as amostras, foram testados dois diferentes modelos: um modelo principal contendo os dez itens da escala (Modelo 1) e um modelo alternativo (Modelo 2) no qual o item 8, referente à vitalidade, foi excluído em função da baixa carga fatorial apresentada no Modelo 1 (amostra 1 = 0,35; amostra 2 = 0,19). Para cada modelo, foram realizadas duas análises distintas: (a) com dois fatores de primeira ordem e (b) com dois fatores de primeira ordem e um fator de segunda ordem. A comparação dos índices de ajuste obtidos em cada uma das análises evidenciou que, em ambas as amostras, o modelo de dois fatores de primeira ordem e um fator de segunda ordem, com exclusão do item 8, foi o que apresentou os melhores índices de ajuste em ambas as amostras (Amostra 1: $\chi^2 = 142,96$, $p < 0,001$; $c^2/gl = 26$, TLI = 0,96, CFI = 0,97, RMSEA = 0,10; Amostra 2: $\chi^2 = 122,71$, $p < 0,001$; $c^2/gl = 26$, TLI = 0,96, CFI = 0,97, RMSEA = 0,09). Esses dados são apresentados na Tabela 1.

Tabela 1
Índices de ajuste da Escala de Prosperidade no Trabalho na AFC

Modelos	Modelo 1 (com item 8)		Modelo 2 (sem item 8)	
	Dois fatores de primeira ordem	Fator de segunda ordem	Dois fatores de primeira ordem	Fator de segunda ordem
Amostra 1 $n = 402$				
c^2 (gl)	2.539,534 (35)	258,948 (34)	2.345,443 (27)	142,956 (26)
TLI	0,182	0,924	0,192	0,958
CFI	0,364	0,943	0,394	0,969
RMSEA (IC)	0,422 (0,408- 0,436)	0,128 (0,114- 0,143)	0,462 (0,446- 0,478)	0,105 (0,089- 0,123)
Amostra 2 $n = 402$				
c^2 (gl)	1.953,426 (35)	172,843 (34)	1.849,231 (27)	122,707 (26)
TLI	0,234	0,943	0,232	0,958
CFI	0,404	0,957	0,424	0,969
RMSEA (IC)	0,369 (0,355- 0,383)	0,101 (0,086- 0,116)	0,410 (0,394- 0,426)	0,095 (0,079- 0,114)

Nota. Modelo 1= escala completa; Modelo 2 = excluído o item 8; IC = intervalo de confiança. Para cada um dos modelos, $n = 402$. Nessa tabela, os resultados são apresentados em três casas decimais para facilitar a comparação dos modelos.

A Tabela 2 apresenta os itens e as cargas fatoriais obtidas nas duas amostras, sendo possível observar que elas foram significativas

e de moderadas a fortes, à exceção do item 8 (“...não me sinto com muita energia”). A Figura 1, por sua vez, traz a representação gráfica do modelo retido, considerando-se a amostra total, na qual todos os parâmetros padronizados foram estatisticamente significativos e diferentes de zero ($p < 0,01$). Em síntese, a versão brasileira da Escala de Prosperidade no Trabalho reproduziu a estrutura de dois fatores de primeira ordem e um fator de segunda ordem do instrumento original, tendo ficado composta por cinco itens que avaliam a aprendizagem e quatro itens que avaliam a vitalidade. A consistência interna da escala, calculada por meio do coeficiente alfa de Cronbach, na amostra total, foi de 0,75 para o fator aprendizagem, de 0,74 para o fator vitalidade e de 0,79 para o fator de segunda ordem (prosperidade).

Tabela 2
Cargas fatoriais da escala de prosperidade nas duas amostras formadas aleatoriamente

Itens	Amostra 1 $n = 402$	Amostra 2 $n = 402$
Fator latente de aprendizagem		
1 ...estou frequentemente aprendendo.	0,69	0,66
2 ...contínuo a aprender mais e mais com o passar do tempo.	0,78	0,72
3 ...vejo-me melhorando continuamente.	0,75	0,74
4 ...não estou aprendendo.	-0,45	-0,38
5 ...tenho me desenvolvido muito como pessoa.	0,67	0,72
Fator latente de vitalidade		
6 ...sinto-me vivo e imprescindível.	0,76	0,71
7 ...tenho energia e inspiração.	0,85	0,81
8 ...não me sinto com muita energia.	-0,35	-0,19
9 ...sinto-me alerta e acordado.	0,79	0,75
10 ...olho para frente a cada novo dia.	0,73	0,71

Nota. $p < 0,01$

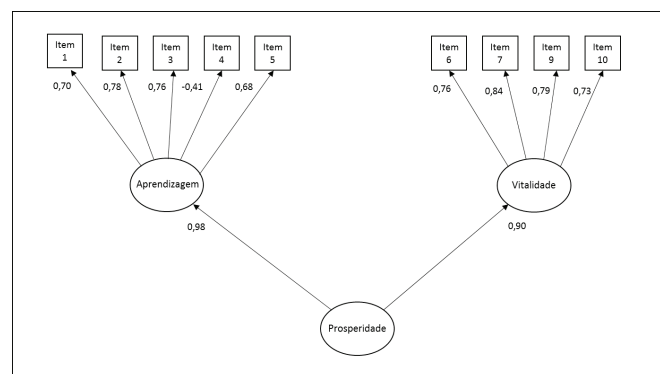


Figura 1. Modelo final da Escala de Prosperidade no Trabalho com as cargas fatoriais padronizadas.

Relação com variáveis externas

A Tabela 3 apresenta as médias, os desvios padrão e as correlações entre as diferentes escalas adotadas no estudo, considerando-se a amostra total. Como previsto, a prosperidade no trabalho (fator de segunda ordem) apresentou uma correlação positiva moderada com a escala de afetos positivos ($r = 0,42$; $p < 0,01$). No entanto, uma correlação negativa baixa foi obtida com a escala de afetos negativos ($r = -0,17$; $p < 0,01$), contrariando o esperado. Também conforme esperado, a prosperidade no trabalho apresentou uma correlação negativa moderada com a escala de exaustão emocional ($r = -0,30$; $p < 0,01$) e uma correlação positiva moderada com a escala de avaliações autorreferentes ($r = 0,37$; $p < 0,01$). Contudo, ela apresentou uma correlação positiva baixa com a medida de

desempenho no trabalho ($r = 0,25$; $p < 0,01$), contrariando o que havia sido hipotetizado.

Tabela 3
Médias, desvios padrão e correlações entre a prosperidade no trabalho e demais variáveis do estudo

	M	DP	1	2	3	4	5	6	7
Aprendizagem	6,22	0,60							
Vitalidade	6,08	0,65	0,53						
Prosperidade no trabalho	6,16	0,54	0,89	0,85					
Afetos positivos	4,39	0,56	0,25	0,50	0,42				
Afetos negativos	2,05	0,57	-0,05	-0,27	-0,17	-0,35			
Exaustão emocional	1,77	0,64	-0,13	-0,41	-0,30	-0,48	0,55		
Avaliações autorreferentes	4,32	0,46	0,22	0,45	0,37	0,42	-0,43	-0,52	
Desempenho no trabalho	4,60	0,36	0,22	0,20	0,25	0,10	-0,05	-0,15	0,29

Nota. Todas as correlações foram significativas ao nível de $p < 0,01$ ($n = 804$).

Discussão

O presente trabalho teve como objetivo investigar as evidências iniciais de validade de estrutura interna, convergente e de consistência interna da Escala de Prosperidade no Trabalho (Porath et al., 2012) em amostras brasileiras. Após a AFC, observou-se que o modelo de melhor ajuste foi o de dois fatores de primeira ordem com um fator de segunda ordem. Tais resultados confirmam o modelo original da escala de prosperidade no trabalho de Porath et al. (2012), visto que, no estudo original, também foi encontrado um modelo de dois fatores de primeira ordem, com um fator de segunda ordem. O índice de consistência interna da escala total, calculado por meio do alfa de Cronbach, foi também satisfatório ($\alpha = 0,78$), embora tenha se mostrado um pouco abaixo dos valores encontrados no estudo de Porath et al. (2012), quais sejam: 0,88 (estudo 1), 0,94 (estudo 2) e 0,90 (estudo 3).

No que diz respeito à validade convergente da escala, foi possível verificar que a Escala de Prosperidade no Trabalho apresentou uma correlação positiva moderada com os afetos positivos, confirmando totalmente a Hipótese 1. Tais dados vão ao encontro do estudo de Porath et al. (2012), que também obteve uma correlação positiva moderada entre a prosperidade no trabalho e os afetos positivos dirigidos ao contexto laboral ($r = 0,49$; $p < 0,001$), em uma evidência de que a prosperidade no trabalho tem repercussões positivas para o indivíduo, ao impactar diretamente em seu bem-estar laboral (Porath et al., 2012; Spreitzer et al., 2005).

No entanto, a prosperidade no trabalho demonstrou uma correlação negativa baixa com os afetos negativos, confirmando parcialmente a Hipótese 2 do presente estudo, que previa uma correlação negativa moderada entre esses construtos. Uma possível explicação para tais resultados pode ser a de que os afetos positivos e negativos não se constituem em polos opostos de uma mesma dimensão, caracterizando-se, ao contrário, como dois sistemas distintos, com os afetos positivos associando-se a um sistema de abordagem, e os afetos negativos, a um sistema de evitação (Watson, Wiese, Vaidya, & Tellegen, 1999). Consequentemente, a prosperidade psicológica no trabalho não precisaria necessariamente apresentar relações idênticas com essas duas modalidades de afeto, o que torna plausível o fato de tal construto ter mantido relações distintas com esses dois sistemas, ao apresentar uma correlação moderada com os afetos positivos e uma correlação baixa com os afetos negativos.

No que diz respeito à exaustão emocional, a Escala de Prosperidade no Trabalho apresentou uma correlação negativa moderada com a exaustão emocional, confirmando totalmente a Hipótese 3 do presente estudo. Verificou-se, assim, que os indivíduos que prosperam tendem a ter menos esgotamento dos recursos físicos e mentais (Porath et al., 2012). A Escala de Prosperidade no Trabalho apresentou ainda uma correlação positiva moderada com a escala de avaliações autorreferentes, o que confirma totalmente a Hipótese 4. Tais resultados vão ao encontro do achado anterior de Porath et al. (2012), que também concluiu pela existência de uma correlação positiva moderada ($r = 0,46$; $p < 0,01$) entre esses dois construtos. Desse modo, os indivíduos que vivenciam sensações de energia e vitalidade, assim como de aquisição de conhecimento em seu trabalho (Spreitzer et al., 2005), tendem a se autoavaliar de forma mais positiva e consistente (Ferreira et al., 2013).

Por fim, a prosperidade no trabalho apresentou uma correlação positiva baixa com a escala de desempenho laboral, confirmando apenas parcialmente a Hipótese 5 do presente estudo, que previa uma correlação positiva moderada entre esses dois construtos. Esses resultados convergem parcialmente com o estudo anterior de Porath et al. (2012), no qual foi observado que a prosperidade no trabalho associava-se positiva e moderadamente ao desempenho no trabalho ($r = 0,31$; $p < 0,01$). Adicionalmente, os autores apontam que a prosperidade no trabalho tem repercussões positivas para o indivíduo, ao impactar, ainda que de forma branda, seu desempenho profissional (Porath et al., 2012; Spreitzer et al., 2005). Tomados em conjunto, os dados obtidos podem ser vistos, ainda, como uma evidência empírica adicional da proposição de Porath et al. (2012), segundo a qual os indivíduos que prosperam tendem a vivenciar maiores índices de bem-estar e de desempenho no trabalho (Spreitzer, Porath, & Gibson, 2012).

Em síntese, a Escala de Prosperidade no Trabalho apresentou evidências iniciais de validade de estrutura interna, convergente e de consistência interna, em amostras brasileiras. No que tange às limitações do presente estudo, salienta-se o corte transversal da pesquisa, que não permite a realização de inferências de causalidade nas relações encontradas. Uma segunda limitação deve-se ao fato de todos os participantes da presente pesquisa serem provenientes das cidades de Niterói e do Rio de Janeiro, além de que a maioria era do sexo feminino e exercia funções administrativas, razões pelas quais as conclusões obtidas devem ser generalizadas com cautela para outros tipos de amostras. Além disso, o presente estudo foi baseado exclusivamente em medidas de autorrelato, o que pode levar a problemas associados à variância comum do método (Spector, 2006).

Considerando-se que a atual pesquisa incluiu categorias ocupacionais diversificadas, seria interessante que estudos futuros reunissem evidências adicionais da invariância da escala, mediante a comparação de sua estrutura interna em grupos ocupacionais específicos. Estudos futuros poderiam ainda aprofundar a rede nomológica do construto “prosperidade no trabalho”, especialmente no que diz respeito aos seus antecedentes e consequentes. Tais pesquisas deveriam ser preferencialmente de natureza longitudinal, o que permitiria o aprofundamento da compreensão acerca de tais relações. De todo modo, as evidências iniciais de validade aqui obtidas recomendam o uso futuro da Escala de Prosperidade no Trabalho em investigações brasileiras destinadas a avaliar o senso conjunto de vitalidade e de aprendizagem no contexto laboral.

Referências

- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and work engagement: The JD-R approach. *Annual Review of Organizational*

- Psychology and Organizational Behavior*, 1, 389-411. doi: [10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235](https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235)
- Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2014). Work engagement. In P. C. Flood & Y. Freaney (Eds.), *The blackwell encyclopedia of management* (pp. 1-7). West Sussex: Wiley.
- Borsa, J. C., Damásio, B. F., & Bandeira, D. R. (2012). Adaptação e validação de instrumentos psicológicos entre culturas: Algumas considerações. *Paidéia*, 22(53), 423-432. doi: [10.1590/1982-43272253201314](https://doi.org/10.1590/1982-43272253201314)
- Brown, T. A. (2015). *Confirmatory factor analysis for applied research*. New York: The Guilford Press.
- De Simone, S. (2014). Conceptualizing wellbeing in the workplace. *International Journal of Business and Social Science*, 5(12), 118-122.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., & Gevers, J. (2015). Job crafting and extra-role behavior: The role of work engagement and flourishing. *Journal of Vocational Behavior*, 91, 87-96. doi: [10.1016/j.jvb.2015.09.001](https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.09.001)
- Diener, E., Wirtz, R. B., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D., & Oishi, S. (2010). New measures of well-being: Short scales to assess flourishing and positive and negative feelings. *Social Indicators Research*, 97(2), 143-156. doi: [10.1007/s11205-009-9493-y](https://doi.org/10.1007/s11205-009-9493-y)
- Ferreira, M. C., Silva, A. P., Fernandes, H. A., & Almeida, S. P. (2008). Desenvolvimento e validação de uma escala de afetos no trabalho (ESAFE). *Avaliação Psicológica*, 7(2), 143-150.
- Ferreira, M. C., Thadeu, S. H., Masagão, V., Gottardo, L., Gabardo, L., Souza, S. A., & Mana, T. (2013). Escala de avaliações auto-referentes: Características psicométricas em amostras brasileiras. *Avaliação Psicológica*, 12(2), 227-232.
- Fisher, C. D. (2014). Conceptualizing and measuring wellbeing at work. In P. Y. Chen & C. L. Cooper (Eds.), *Wellbeing: A complete reference guide* (Vol. III, pp. 9-33). Chichester: Wiley-Blackwell. doi: [10.1002/9781118539415.wbwell018](https://doi.org/10.1002/9781118539415.wbwell018)
- Ghorpade, J., Lackritz, J., & Singh, G. (2011). Personality as a moderator of the relationship between role conflict, role ambiguity, and burnout. *Journal of Applied Social Psychology*, 41(6), 1275-1298. doi: [10.1111/j.1559-1816.2011.00763.x](https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2011.00763.x)
- Hambleton, R. K. (1994). Guidelines for adapting educational and psychological tests: A progress report. *European Journal of Psychological Assessment*, 10, 229-244.
- Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. E., & Thoresen, C. J. (2003). The core self-evaluations scale: Development of a measure. *Personnel Psychology*, 56(2), 303-331. doi: [10.1111/j.1744-6570.2003.tb00152.x](https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2003.tb00152.x)
- Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C., & Kluger, A. N. (1998). Dispositional effects on job and life satisfaction: The role of core evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 83(1), 17-34. doi: [10.1037/0021-9010.83.1.17](https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.1.17)
- Kim, H., & Stoner, M. (2008). Burnout and turnover intention among social workers: Effects of role stress, job autonomy, and social support. *Administration in Social Work*, 32(3), 5-25. doi: [10.1080/03643100801922357](https://doi.org/10.1080/03643100801922357)
- Liu, Y., Wang, M., Chang, C. H., Shi, J., Zhou, L., & Shao, R. (2014). Work-family conflict, emotional exhaustion, and displaced aggression toward others: The moderating roles of workplace interpersonal conflict and perceived managerial family support. *Journal of Applied Psychology*, 100, 793-808. doi: [10.1037/a0038387](https://doi.org/10.1037/a0038387)
- Mäkikangas, A., Kinnunen, U., Feldt, T., & Schaufeli, W. (2016). The longitudinal development of employee well-being: A systematic review. *Work & stress*, 30(1), 46-70. doi: [10.1080/02678373.2015.1126870](https://doi.org/10.1080/02678373.2015.1126870)
- Miles, J., & Shevlin, M. (2001). *Applying regression and correlation: A guide for students and researchers*. London: Sage Publications.
- Porath, C., Spreitzer, G., Gibson, C., & Garnett, F. G. (2012). Thriving at work: Toward its measurement, construct validation, and theoretical refinement. *Journal of Organizational Behavior*, 33(2), 250-275. doi: [10.1002/job.756](https://doi.org/10.1002/job.756)
- Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., Maslach, C., & Jackson, S. E. (1996). The Maslach Burnout Inventory-General Survey. In C. Maslach, S. E. Jackson & M. P. Leiter (Eds.), *Maslach Burnout Inventory* (pp. 19-26). Palo Alto: Consulting Psychologists Press.
- Silva Júnior, D. I. (2005). *A relação entre estressores ambientais e burnout em trabalhadores off-shore* (Dissertação de mestrado não publicada). Universidade Gama Filho, Rio de Janeiro.
- Sonnentag, S., & Frese, M. (2002). Performance concepts and performance theory. In S. Sonnentag (Ed.), *Psychological management of individual performance* (pp. 03-27). New York: Wiley.
- Spector, P. E. (2006). Method variance in organizational research: Truth or urban legend. *Organizational Research Methods*, 9, 221-232. doi: [10.1177/1094428105284955](https://doi.org/10.1177/1094428105284955)
- Spreitzer, G., Porath, C., & Gibson, C. (2012). Toward human sustainability: How to enable more thriving at work. *Organizational Dynamics*, 41(2), 155-162. doi: [10.1016/j.orgdyn.2012.01.009](https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2012.01.009)
- Spreitzer, G., Sutcliffe, K., Dutton, J., Sonenshein, S., & Grant, A. M. (2005). A socially embedded model of thriving at work. *Organization Science*, 16(5), 537-549. doi: [10.1287/orsc.1050.0153](https://doi.org/10.1287/orsc.1050.0153)
- Tunc, T., & Kutanis, R. O. (2009). Role conflict, role ambiguity, and burnout in nurses and physicians at a university hospital in Turkey. *Nursing and Health Sciences*, 11(4), 410-416. doi: [10.1111/j.1442-2018.2009.00475.x](https://doi.org/10.1111/j.1442-2018.2009.00475.x)
- Van Katwyk, P. T., Fox, S., Spector, P. E., & Kelloway, E. K. (2000). Using the Job-related Affective Well-being Scale (JAWS) to investigate affective responses to work stressors. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 219-230.
- Watson, D., Wiese, D., Vaidya, J., & Tellegen, A. (1999). The two general activation systems of affect: Structural findings, evolutionary considerations, and psychobiological evidence. *Journal of Personality and Social Psychology*, 76(5), 820-838. doi: [10.1037/0022-3514.76.5.820](https://doi.org/10.1037/0022-3514.76.5.820)
- Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of Management*, 17(3), 374-381. doi: [10.1177/014920639101700305](https://doi.org/10.1177/014920639101700305)

Informações sobre o artigo

Recebido em: 27/10/2016

Primeira decisão editorial em: 13/03/2017

Versão final em: 12/04/2017

Aceito em: 12/04/2017