

Envolvimento com o trabalho em diferentes situações de trabalho

Engagement with work in different work situations

Implicación con el trabajo en diferentes situaciones laborales

Recebido: 20/04/2021 | Revisado: 27/04/2021 | Aceito: 28/04/2021 | Publicado: 13/05/2021

Juliana Bianca Maia Franco

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7566-2688>

Universidade Potiguar, Brasil

E-mail: juliana_franco@hotmail.com

César Ricardo Maia de Vasconcelos

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0398-5733>

Universidade Potiguar, Brasil

E-mail: cesarmvasconcelos@gmail.com

Nilton Soares Formiga

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4907-9736>

Universidade Potiguar, Brasil

E-mail: nsformiga@yahoo.com

Ismael Mendonça Azevedo

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1695-3522>

Universidade Potiguar, Brasil

E-mail: ismaeldemendonca@bol.com.br

Resumo

A escala de envolvimento com o trabalho tem sido relatada como um preditor significativo de vários desfechos no local de trabalho. Todavia, há evidências empíricas limitadas sobre o instrumento com associação de resultados comportamentais. Por isso, o objetivo deste estudo foi avaliar a estrutura fatorial do envolvimento com o trabalho de trabalhadores em diferentes situações de trabalho. Participaram do estudo 504 trabalhadores brasileiros atuando presentes nas organizações ou em teletrabalho. Após a análise dos dados, observou-se que a estrutura fatorial da medida da escala é consistente e se revelou invariável ao avaliá-la nas amostras com a especificidade situação de trabalho. Revelando, assim, indicadores psicométricos consistentes, confirmados pela análise do teste t. Assim, tais resultados possibilitam o desenvolvimento de práticas de intervenção psicossocial quando se pretender investir no desenvolvimento e manutenção comportamental e emocional dos trabalhadores, tanto na iniciação, quanto na manutenção das ações laborais.

Palavras-chave: Produção e Organizações; Capital Humano; Produtividade de Capital; Fator Total e Multifatorial.

Abstract

The scale of involvement with work has been reported as a significant predictor of various outcomes in the workplace. However, there is limited empirical evidence about the instrument with an association of behavioral results. Therefore, the objective of this study was to evaluate the factor structure of the involvement with the work of workers in different work situations. 504 Brazilian workers participating in organizations or in teleworking participated in the study. After analyzing the data, it was observed that the factorial structure of the scale measure is consistent and proved to be invariable when evaluating it in the samples with the specific work situation. Thus revealing consistent psychometric indicators, confirmed by the analysis of the t test. Thus, such results enable the development of psychosocial intervention practices when it is intended to invest in the development and behavioral and emotional maintenance of workers both in the initiation and in the maintenance of work actions.

Keywords: Production and Organizations; Human capital; Capital Productivity; Total and Multifactorial Factor.

Resumen

Se ha informado que la escala de participación en el trabajo es un predictor significativo de varios resultados en el lugar de trabajo. Sin embargo, existe evidencia empírica limitada sobre el instrumento con una asociación de resultados conductuales. Por tanto, el objetivo de este estudio fue evaluar la estructura factorial de la implicación con el trabajo de los trabajadores en diferentes situaciones laborales. En el estudio participaron 504 trabajadores brasileños que participan en las organizaciones o en el teletrabajo. Luego de analizar los datos, se observó que la estructura factorial de la medida de la escala es consistente y resultó invariable al evaluarla en las muestras con la situación laboral específica. Revelando así indicadores psicométricos consistentes, confirmados por el análisis de la prueba t. Así, tales resultados possibilitan el desarrollo de prácticas de intervención psicossocial cuando se pretende invertir en el desarrollo y mantenimiento de los trabajadores conductuales y emocionales, tanto en la iniciación como en el mantenimiento de las acciones laborales.

Palabras clave: Producción y Organizaciones; Capital humano; Productividad del capital; Factor total y multifactorial.

1. Introdução

A afinidade entre inovação e organizações está sempre presente em discussões estratégicas sobre posicionamento de negócio e ações de concorrência. Assim, o estudo sobre gestão organizacional tem sido um campo frutífero para a compreensão dos fenômenos organizacionais, sobretudo no ambiente moderno, com a ampliação da competitividade entre as empresas e com a emergência de processos complexos, como os de mudança organizacional, internacionalização, fusões e aquisições, sucessão, entre outros (Francischeto & Neiva, 2019).

Tais condições se devem ao fato de a cultura organizacional mediar os diversos setores e níveis das empresas, exercendo reconhecida influência sobre diversos aspectos, desde o comportamento de seus profissionais e gestores, até a formulação de estratégias e o desempenho organizacional (Formiga, Freire, Franco, Souza Neto, & Souza, 2020). Não obstante, nesse cenário, o sentido dado pelo trabalho e da relação entre o trabalho e a sociedade, vem sendo radicalmente alterado. Uma mudança importante neste processo, foi a divisão do trabalho e o advento das linhas de produção, em que cada indivíduo tinha como responsabilidade a realização de tarefas parciais, por meio do trabalho repetitivo e tarefas pouco motivadoras, pelas quais o trabalhador era remunerado de acordo com o que a empresa considerava justo (Braquehais, Wilbert, Moresi & Dandolini, 2017).

Com isso, um novo marco na história do trabalho e da construção social ocorre com o processo de globalização, que possibilitou conexões de negócios a nível mundial, encurtando as distâncias físicas, mas, ao mesmo tempo, aumentando a carga de trabalho, que antes era mais frequente nas fábricas e escritórios, e vem se modificando com a introdução de novas tecnologias, trazendo em seu bojo a necessidade de tomada de decisões rápidas e precisas em todos os níveis hierárquicos e especialidades profissionais (Hofstede, 2015; Franco, 2019).

Por esse motivo, surge a necessidade de se discutir a relação de trabalho com a sociedade e a forma com que o trabalho influencia o indivíduo, podendo completá-lo, atendendo suas necessidades básicas, ou mesmo trazer efeitos indesejados como a perda da saúde ou da qualidade de vida (Tamayo & Paschoal, 2003; CRPMG, 2016). Nesses casos, o indivíduo tem a energia focada em suas metas de produção, que prevalecem em relação à outros processos racionais ou emocionais, frente aos compromissos assumidos com a organização. Esse estado de espírito, portanto, leva ao enfoque, fazendo com que as horas passem rapidamente, caracterizando, então, alto nível de envolvimento com o trabalho (Giovannini & Cohen, 2017).

A partir dessas reflexões, embora o envolvimento no trabalho tenha sido relatado como um preditor significativo de vários desfechos no local de trabalho, há evidência empírica limitada sobre o envolvimento do trabalho com associação de resultados comportamentais. Na maioria dos casos, pesquisadores parecem estar mais interessados em testar outras condições atitudinais, como motivação e comprometimento, como o antecedente para os resultados comportamentais, porque esses fatores têm sido amplamente utilizados e teorizados como fortes preditores de desempenho no trabalho (Maciel & Camargo, 2013).

Assim, o envolvimento no trabalho foi definido da seguinte maneira: à medida em que os funcionários estão normalmente “interessados em”, “identificado com”, e estão preocupados com seu trabalho em relação a outros aspectos de sua vida (Kanungo, 1982). Ou seja, esta medida avalia o envolvimento no trabalho conforme o nível em que indivíduo psicologicamente afeiçoa-se ou se afeta com seu trabalho. E, também, pode ser considerado como uma extensão daquele trabalhador que está cognitivamente preocupado com o trabalho atual e, por conseguinte, engajado (Johari & Kirana Yahya, 2015).

Dessa forma, o conceito de envolvimento no trabalho refere-se ao estado psicológico de identificação com trabalho em si, "uma atitude de trabalho relativamente estável que pode influenciar o investimento de recursos" no trabalho (Fedi, Pucci, Tartaglia, & Rollero, 2016). Dessa maneira, em termos específicos, tal condição refere-se a quanto os sujeitos se identificam psicologicamente com seu trabalho, ou quão considerável o trabalho está alusivo à sua autoimagem, associado ao processo motivacional, por incluir a dimensão intrínseca desse processo, impulsionando os indivíduos a dedicarem-se ao trabalho (Mueller & Cross, 2018; Nguyen & Chang, 2018).

Embora a construção definidora e empírica do envolvimento do trabalho seja considerada análoga ao compromisso organizacional, é preciso destacar que o envolvimento do trabalho está mais relacionado com a identificação de atividades de trabalho imediato, por outro lado, o compromisso organizacional refere-se ao afeto à organização, propriamente dito. É por isso que pode haver casos em que o funcionário está muito envolvido em um trabalho específico, contudo, não estar afetado com a organização, ou ao contrário (Singh & Gupta, 2015).

Além disso, o envolvimento no trabalho também é uma crença normativa sobre o valor do trabalho em uma vida de um trabalhador e este estado atitudinal como resultado de sua cultura e atividades de socialização (Kanungo, 1982). Sendo assim, o conceito de envolvimento do trabalho pode ser usado na avaliação do nível de envolvimento dos funcionários em todos os trabalhos, enquanto o envolvimento do trabalho é limitado a um trabalho específico (Rottenbery & Moberg, 2007).

Neste âmbito, fortalecido como pessoa e como profissional, por se sentir envolvido com o trabalho, o indivíduo poderia se transformar em um trabalhador com maiores possibilidades de contribuir com os objetivos organizacionais (Campos, Duarte, Cezar, & Pereira, 2011). Ou seja, o seu engajamento com o trabalho pode ser um importante aspecto psicológico no ambiente organizacional, o que ajudaria as empresas a conquistar mercados, tornando-se mais competitivas (Brown, 1996; Formiga, Araújo, Pastana, & Mafra, 2019).

Nessa perspectiva, avaliar o grau de envolvimento com o trabalho sem o auxílio de uma ferramenta confiável, é uma tarefa relativamente complexa. Entretanto, pesquisadores na área da psicologia organizacional e do trabalho elaboraram e validaram medidas que permitem aferir o quanto um trabalhador se encontra, ou não, absorvido por seu trabalho. Este estudo apresenta e utiliza a Escala de Envolvimento com o Trabalho (EET), construída e validada por (Lodahl & Kejner, 1965), adaptada ao Brasil (Siqueira, 1995) e corroborada (Formiga, Araújo, Pastana & Mafra, 2019).

Dessa maneira, o envolvimento de um indivíduo com o seu trabalho compreende o grau em que o trabalho realizado consegue prover satisfações para o indivíduo, absorvê-lo completamente enquanto realiza as tarefas e ser importante para a sua vida; tendo assim, o conceito representado por um vínculo afetivo desenvolvido pelo indivíduo frente ao trabalho que realiza (Siqueira, 2008; 2014).

Conquanto, deve-se ressaltar que envolvimento com o trabalho não é uma característica estável do indivíduo. As circunstâncias que desenham o escopo do trabalho podem alterar o grau de envolvimento com ele. Assim, características das tarefas como variedade, tempo para executá-las e os desafios que elas impõem ao trabalhador, agregadas às características do líder e às exigências de desempenho de papéis organizacionais conflitantes, orientações ambíguas e despreparo profissional para desempenhar esses papéis, podem levar o trabalhador a alterar seu engajamento no trabalho (Losekann, & Mourão, 2020).

Ainda que o trabalho não seja a única e exclusiva atividade humana, destaca-se que a vida não deve ser reduzida apenas a condição laboral. Diante disto, a importância do trabalho na vida das pessoas deve ser o resultado, tanto da interiorização do discurso social que valoriza o mundo do trabalho e aqueles que estão inseridos nesse mundo por serem considerados produtivos, como também da retribuição oferecida pelo trabalho, seja ela subjetiva ou material, partindo, assim, da perspectiva da psicossociologia de que há uma inter-relação entre o indivíduo e a sociedade (OMS, 2020).

Deste modo, no cenário em que a realidade é socialmente construída e em decorrência da pandemia do Covid-19 - Sars-CoV-2, quase a metade da força de trabalho do mundo, aproximadamente, 1,6 bilhão de pessoas que atuam na economia

informal, estariam em risco iminente e até teria influenciado os meios de subsistência destes, de acordo com as informações da Organização Internacional do Trabalho — OIT, bem como, mais de 436 milhões de empresas poderiam ter interrompido, ou já interromperam, suas atividades, ainda segundo a OIT (ILO, 2020).

Tal interrupção levaria milhões de outros trabalhadores que atuam na economia formal ao desemprego. Os piores efeitos seriam sentidos, mais cedo, pelos situados nos segmentos mais vulneráveis da economia, seja ela informal ou formal (Queiroga, 2020). Nessas circunstâncias, quem conseguiu continuar suas atividades de trabalho, precisou reinventá-lo ou foi forçado(a) a fazer isso, sem necessariamente manter a qualidade de seu desempenho, ou sua retribuição monetária, ou o bem-estar pessoal ou familiar. Nesse sentido, adotou-se o teletrabalho, levando à modificação do desenho do trabalho (Ferreira, 2011).

Vale destacar que o teletrabalho ou home office, não é considerado uma prática nova em algumas empresas; o fato de considerar que esse contexto seja referente à nova configuração do ambiente de trabalho, se deve a condição sócio epidêmica que o novo coronavírus passou a influenciar no comportamento organizacional, atribuindo urgência para todas as formas de trabalho frente à segurança coletiva e profissional dos trabalhadores e das organizações em todo o mundo (Aderaldo, Aderaldo, & Lima, 2017; Rocha & Amador, 2018; Haubrich, & Froehlich, 2020).

Sendo assim, o que era uma exceção, diante de tal contexto, estabeleceu-se como uma regra; e o teletrabalho ofereceu a relevante oportunidade de manutenção das ocupações para uma parcela da população mundial. Além, é claro, da proteção contra do novo vírus, reduzindo o contato social e, conseqüentemente, o contágio, e atenuando a curva de infectados, com o objetivo de evitar o colapso do sistema de saúde (Jackson Filho & Algranti, 2020). Portanto, os estudos sobre desenho dos diversos tipos trabalho, tiveram seus achados sintetizados e organizados à medida que viabiliza o diagnóstico integrado em sua avaliação e identificação desse fenômeno no trabalho (Morgeson & Humphrey, 2006; Borges-Andrade & Sampaio, 2019).

2. Metodologia

2.1 Tipo do estudo

Segundo Estrela (2018) o delineamento cuidadoso do estudo é a base da pesquisa científica de qualidade, neste cenário, trata-se de um estudo descritivo, exploratório e correlacional, de abordagem quantitativa, envolvendo trabalhadores que estão em diferentes situações de trabalho.

2.2 Amostra

Seguindo os pressupostos de Pereira (2018), para se realizar um tratamento estatístico com mais rigor, tornou-se necessária a definição do espaço amostral. Assim sendo, para a coleta da amostra foi utilizada uma abordagem não probabilística em bola de neve. Para a verificação da qualidade e significância do ‘n’ amostral para o estudo, esta foi avaliada no pacote estatístico GPower 3.2 (Faul, Erdfelder, Lang, & Buchner, 2007); para isso, considerou-se uma probabilidade de 95% ($p < 0,05$) de magnitude do efeito amostral ($r \geq 0,50$) e um padrão de poder hipotético ($\pi \geq 0,80$).

A amostra final foi relativa à 504 trabalhadores brasileiros, distribuídos em funcionários que estão em home office (312) e os que continuam frequentando as organizações (192), revelou-se ser suficiente para a referida pesquisa, tendo como indicadores da qualidade amostral: n_{total} ($t \geq 1,98$; $\pi = 0,95$; $p < 0,05$); $n_{homeoffice}$ ($t \geq 1,98$; $\pi = 0,99$; $p < 0,05$) e $n_{organizações}$ ($t \geq 1,98$; $\pi = 0,98$; $p < 0,05$).

Sendo assim, seja com a amostra geral, seja em sua especificidade amostral, a amostra não apenas é suficiente, quanto se revelou ser uma quantidade de participante adequado para a realização da pesquisa e as análises estatísticas.

Em termos dos dados sociodemográficos, 42% têm entre 18 a 25 anos, 35% entre 26 a 35 anos, 15% entre 36 e 45 anos, 5% entre 16 e 55 anos e, por fim, 3% acima de 55 anos. A maioria era do sexo feminino 57%, 42% têm uma renda

econômica entre 1 e 2 salários. No que se refere ao tempo de serviço, 49% têm até 2 anos de serviço e quanto ao tipo da organização, 74% trabalham na organização privada.

É preciso destacar que, em relação a permanência do sujeito na amostra do estudo, considerou-se a pessoa que, quando consultada, por meio de questionários eletrônicos inseridos na plataforma de acesso google forms, os quais eram enviados por e-mail e compartilhado em redes sociais, aceitava responder a pesquisa e aqueles respondentes que estavam trabalhando, sejam home office, seja frequentando a organização.

2.3 Instrumentos

Os participantes responderam aos seguintes instrumentos:

Escala de envolvimento com o trabalho (EET). A presente escala refere-se a uma medida, elaborada por (Lodahl & Kejner, 1965) e validada para o contexto brasileiro por (Siqueira & Pandovam, 2008), relativa ao grau de envolvimento que o trabalhador tem com o seu trabalho, devendo favorecer e prover satisfação no ambiente de trabalho, fazendo com que o trabalhador se sinta absorvido completamente pela atividade laboral, gerando uma importância para a sua vida.

Para mensurar o envolvimento com o trabalho, 5 itens referente ao construto em questão deverão ser respondidos em uma escala de sete pontos (1 = discordo totalmente; 2 = discordo moderadamente; 3 = discordo levemente; 4 = nem concordo nem discordo; 5 = concordo levemente; 6 = concordo moderadamente; 7 = concordo totalmente), o quanto concordavam ou discordavam das afirmações (1 - As maiores satisfações da minha vida vêm do meu trabalho, 2 - As horas que passo trabalhando são as melhores horas do meu dia, 3 - As coisas mais importantes que acontecem em minha vida envolvem o meu trabalho, 4 - Eu como, vivo e respeito o meu trabalho e 5 - Eu estou pessoalmente muito ligado ao meu trabalho).

No estudo desenvolvido por (Siqueira, 2008), com trabalhadores em distintas organizações, a escala revelou, a partir da análise fatorial dos componentes principais, com rotação oblíqua e o teste de homogeneidade de cada afirmação (correlação item-total $\geq 0,40$), que estes itens, tanto se organizaram em um único fator, quanto apresentou um coeficiente alfa de 0,78.

Além desse instrumento, um pequeno questionário foi também inserido para verificar alguns dados sociodemográficos.

2.4 Procedimentos e administração do instrumento

Para aplicação do instrumento de pesquisa, os próprios autores do estudo, os quais, com experiência prévia na administração da EET, foram responsáveis pela coleta dos dados, e apresentaram-se, por meio de questionários eletrônicos inseridos na plataforma de acesso *google forms*, enviados por e-mail e compartilhado em redes sociais, informando aos que desejavam colaborar, que o instrumento se referia ao conhecimento das opiniões e os comportamentos sobre as situações descritas relativas aos trabalhadores que estavam trabalhando em home office e ainda, pessoalmente, na organização.

Era solicitado a colaboração voluntária das pessoas, no sentido de responderem um breve questionário; após ficarem cientes das condições de participação na pesquisa, marcavam no questionário eletrônico o termo de Consentimento Livre e Esclarecido, no qual, foi-lhes dito que não havia resposta certa ou errada e que a eles era assegurado o anonimato das suas respostas, informando que estas seriam tratadas em seu conjunto.

Apesar de o instrumento ser autoaplicável, contando com as instruções necessárias para que pudessem ser respondidos, os colaboradores estiveram presentes durante toda a aplicação, seja e-mail ou rede social, para retirar eventuais dúvidas ou realizar esclarecimentos que se fizessem indispensáveis. Um tempo médio de 10 minutos foi suficiente para concluir essa atividade.

2.5 Análise dos dados

Quanto à análise dos dados, realizou-se, além das análises descritivas, uma análise fatorial confirmatória a fim de avaliar a estrutura fatorial do modelo, em relação ao consumo de álcool no final de semana. Considerou-se como entrada, a matriz de covariâncias, o estimador ML (Maximum Likelihood). Sendo um tipo de análise estatística mais criteriosa e rigorosa, buscou-se avaliar a estrutura teórica do EET com um único fator. 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, à 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 “maldade” 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 1 como indicadores de ajustamento satisfatório; 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 (Hair, Anderson, Tatham & Black, 2005).

Foram realizados tanto o cálculo de confiabilidade composta (CC), quanto o da variância média extraída (VME); no primeiro indicador, exige-se que o nível do escore seja acima de 0,70, enquanto no segundo indicador é preciso um nível acima de 0,50 (Hair, Anderson, Tatham & Black, 2005). Além desses cálculos, realizou-se uma MANOVA, associação ao teste post-hoc de Sheffé, com o objetivo de verificar as diferenças entre os escores médios nas variáveis independentes em função das dependentes, bem como, o teste t de Student a fim de avaliar as diferenças entre os escores médios em diferentes grupos.

3. Resultados e Discussão

Finalizada a coleta dos dados, e devido a diversidade da amostra da pesquisa, realizou-se as análises estatísticas para avaliar a normalidade da amostra: no que se refere a multicolinearidade entre as variáveis, as correlações entre elas estiveram dentro dos parâmetros definidos por (Tabachnick & Fidell, 2001) [$r \leq 0,90$], pois elas variaram de -0,07 a 0,53, condição que permite gerar modelos com baixo erro de medida.

Testou-se a tendência de não resposta, usando o procedimento de (Armstrong & Overton, 1977), avaliando as diferenças entre os primeiros ($n_1 = 50$) e os últimos ($n_2 = 50$) participantes da pesquisa. Com base no teste de Levene para verificar a igualdade das variâncias, e um teste t para avaliar a igualdade dos meios, os resultados não foram significativos a um nível de 5% entre os escores médios (com $t \leq 1,96$), permitindo afirmar que não existe um viés de não resposta. Tendo confirmado a qualidade da amostra e sua normalidade, procurou-se seguir para avaliação do objetivo principal da pesquisa, este, refere-se à *verificação da estrutura fatorial e invariância desta EET em função dos trabalhadores home office* e aqueles que continuam trabalhando nas organizações de forma presencial.

Verificou-se a estrutura fatorial, tomando como orientação da relação item-fator, os resultados observados por (Siqueira & Pandovam, 2008) para o contexto brasileiro. Para garantir a qualidade da medida da EET, gerou-se, tanto o modelo proposto (estrutural unifatorial), o qual foi comparado ao modelo unifatorial livre, isto é, sem ajustes nos erros de medida. Os resultados revelaram que o modelo estrutural esperado (isto é, unifatorial ajustado), ao comparar a organização fatorial não

ajustada, apresentou indicadores psicométricos muito melhor (Tabela 1).

Tabela 1. Indicadores psicométricos da comparação da estrutura fatorial do EET.

Modelos	Medidas de ajuste absoluto				Medidas de ajuste incremental			Medidas de ajuste parcimonioso	
	χ^2/gf	RMR	GFI	AGFI	CFI	TLI	RMSEA (intervalo)	CAIC	ECVI (intervalo)
Unifatorial não ajustado	8,89	0,11	0,96	0,90	0,96	0,92	0,12 (0,09-0,16)	116,71	0,13 (0,09-0,18)
Unifatorial ajustado	1,88	0,03	0,99	0,98	1,00	0,99	0,04 (0,00-0,08)	86,97	0,06 (0,05-0,08)

Fonte: Autoria própria.

Optou-se em comparar os indicadores estatísticos que sugerem uma avaliação parcimoniosa (por exemplo, o AIC, BIC e BCC) do modelo fatorial pretendido, em relação ao de hipótese nula; com isso, na Tabela 2, pode-se observar que o modelo unifatorial esperado foram muito melhores para o modelo trifatorial oblíquo ajustado. Tais indicadores, de acordo com (Marôco, 2010), acompanham o CAIC e ECVI, estes, destinados a verificação da adequabilidade do modelo estrutural que se espera confirmar. Sendo assim, o indicador psicométrico deverá ser sempre melhor do que os gerados para o modelo de hipótese nula.

Tabela 2. Indicadores psicométricos de parcimônia para a comparação da estrutura fatorial da EET.

Modelos	Indicadores de Parcimônia		
	AIC	BIC	BCC
Unifatorial não ajustado	64,48	106,71	64,72
Unifatorial ajustado	29,51	75,97	29,78

Fonte: Autoria própria.

Na Tabela 3, é possível observar as saturações (Lambdas, λ) correspondentes a relação itens-fator; todas estão no intervalo esperado $|0 - 1|$, condição esta que permite afirmar que não há problema de estimação da organização fatorial. Além das saturações estarem inseridas nestes parâmetros, elas também foram estatisticamente diferentes de zero ($t > 1,96, p < 0,05$), garantindo a qualidade e segurança da validade da estrutura fatorial do EET.

Tabela 3. Estrutura Fatorial do EET em trabalhadores

ξ (Constructo)	χ (Variáveis) [itens]	λ (Escore Associativos)	ε (Erros)	CC	VME
Envolvimento com o trabalho	EET 1 - As maiores satisfações da minha vida vêm de meu trabalho.	0,75	0,55		
	EET 2 - As horas que passo trabalhando são as melhores horas de meu dia.	0,83	0,64		
	EET 3 - As coisas mais importantes que acontecem em minha vida envolvem o meu trabalho.	0,84	0,70	0,86	0,55
	EET 4 - Eu como, vivo e respeito o meu trabalho	0,57	0,32		
	EET 5 - Eu estou pessoalmente muito ligado ao meu trabalho.	0,68	0,41		

Notas: λ = Escores fatoriais da estrutura; ε (erros) = Erros de medida da estrutura; X = variáveis (itens); ξ = Envolvimento com o trabalho. N1 = amostra home office, N2 = amostra organizacional
Fonte: Autoria própria.

É preciso destacar a validade do construto, a qual foi observada com base no cálculo de confiabilidade composta (CC), tendo como critério um escore acima de 0,70, e da variância média extraída (VME) que deverá apresentar um escore acima de 0,50. Ainda na Tabela 3, observa-se que o CC e o VME estiveram acima do exigido na literatura estatística (Hair *et al.*, 2005; Marôco, 2010; Lattin *et al.*, 2011), evidenciando, respectivamente, a confiabilidade e validade convergente do construto avaliado. Tais resultados, foram confirmados quando se observou as estimativas de preditividade da relação itens-fator, as quais se originaram da análise de regressão do modelo proposto, identificando que as variáveis foram significativas ($p < 0,001$) e com a razão critério no intervalo esperado.

Considerando que a proposta unifatorial da EET foi confirmada, procurou-se verificar se esta mesma organização ainda se sustentará quando organizar a amostra em respondentes que estão trabalhando em *Home Office* e aqueles que estão fisicamente nas organizações assumindo suas funções. Para isso, efetuou-se semelhante cálculo de análise fatorial confirmatória, realizado com a amostra total (cf. Tabela 1). Como é possível observar na Tabela 4, os indicadores psicométricos não apenas estiveram no que era estatisticamente aceito, bem como, foram significativos.

Esta condição pode destacar que a estrutura fatorial observada na amostra total é a mesma para a amostra da especificidade situacional dos trabalhadores, tendo os indicadores estatísticos revelando qualidade da medida sobre o envolvimento com o trabalho. Para a confirmação de maior segurança da EET em ambas as situações de trabalho por parte dos respondentes, destaca-se a invariância entre os parâmetros dos itens em função da estrutura unifatorial ajustada, a qual poderá ser observada comparando os indicadores TLI e CFI do modelo comprovado, espelhando os dois conjuntos amostrais (funcionários em *home office* e fisicamente nas organizações) (Hair, *et al.*, 2005; Marôco, 2010; Damásio, 2013).

Observando as reduções no valor de CFI (espera-se que a diferença seja $\Delta < 0,01$, para garantir a estrutura unifatorial nos grupos especificados) nota-se que o $CFI_{\text{home office}} = 0,99$, $CFI_{\text{organizacional}} = 0,99$ e $TLI_{\text{home office}} = 0,99$, $TLI_{\text{organizacional}} = 0,99$, denotando, com isso, com base na comparação destes escores fatoriais, que a estrutura unifatorial é invariante, isto é, seja em qualquer uma das situações de trabalho, é possível afirmar que os respondentes reconhecem o

construto do envolvimento, bem como, eles percebem o quanto a organização pode favorecer e prover satisfação nos dois tipos de ambientes, tornando o trabalhador absorvido em sua atividade laboral.

Tabela 4. Indicadores psicométricos da comparação da estrutura fatorial do EET em funcionários *home office* e na organização.

Modelos	Medidas de ajuste absoluto				Medidas de ajuste incremental			Medidas de ajuste parcimonioso	
	χ^2/gf (< 3,00)	RMR (< 0,05)	GFI (> 0,80)	AGFI (> 0,80)	CFI (> 0,90)	TLI (> 0,90)	RMSEA (intervalo) (< 0,05)	CAIC	ECVI (intervalo)
Home Office	1,32	0,04	0,99	0,97	0,99	0,99	0,03 (0,00-0,10)	79,45	0,09 (0,08-0,12)
Organização	1,30	0,04	0,99	0,96	0,99	0,99	0,04 (0,00-0,12)	74,04	0,14 (0,13-0,20)

Fonte: Autoria própria.

A Tabela 5 destaca as saturações (Lambdas, λ), com todas elas correspondendo ao intervalo esperado $|0 - 1|$ e diferentes ($t > 1,96$, $p < 0,05$), corroborando tanto a consistência da estrutura fatorial quanto a invariância da mesma; destaca-se que o CC e VME, estiveram, para ambas as amostras, no intervalo esperado (respectivamente, 0,51 e 0,84 e 0,52 e 0,83). Na Tabela 6, estes resultados foram confirmados, pois, as estimativas de predição itens-fator, foram significativas ($p < 0,001$) e com a razão critério correspondendo ao que é estatisticamente aceito.

Tabela 5. Estrutura Fatorial do EET em funcionários *home office* e na organização.

ξ (Constructo)	χ (Variáveis) [itens]	λ (Scores Associativos)		E (erros)	
		N1	N2	N1	N2
		Envolvimento com o trabalho	EET 1	0,73	0,75
EET 2	0,82		0,80	0,68	0,65
EET 3	0,82		0,81	0,67	0,65
EET 4	0,55		0,57	0,30	0,32
EET 5	0,62		0,62	0,38	0,38

Notas: λ = Scores fatoriais da estrutura; ε (erros) = Erros de medida da estrutura; X = variáveis (itens);
 ξ = Envolvimento com o trabalho. N1 = amostra home office, N2 = amostra organizacional
Fonte: Autoria própria.

Tabela 6. Indicadores das estimativas preditivas da associação itens-fator da EET.

Itens	Relação	Construto	Estimativa		d.p.		Razão Critério		p-valor
			N1	N2	N1	N2	N1	N2	
EET 1	<---	EET	1,00	1,00	---	---	---	---	---
EET 2	<---	EET	1,01	0,99	,079	0,08	12,90	10,25	0,001
EET 3	<---	EET	1,05	1,01	,082	0,09	12,82	10,29	0,001
EET 4	<---	EET	0,78	0,74	,088	0,10	8,85	7,27	0,001
EET 5	<---	EET	0,82	0,77	,083	0,09	9,97	7,96	0,001

Notas: N1 = amostra home office, N2 = amostra organizacional.
 Fonte: autoria própria.

Tendo comprovado a estrutura fatorial da escala EET com a amostra de trabalhadores em situação de *Home Office* e fisicamente na organização, procurou-se avaliar a variabilidade dos escores das respostas dos respondentes na EET, em função da situação de trabalho. Para isso, realizou-se um teste t para amostra independentes e observou-se que não houve diferença entre os trabalhadores que estão em *home office* e aqueles fisicamente na organização. Na Tabela 7, destaca-se que as médias entre os grupos de profissionais foram praticamente iguais, bem como, não significativas, isto é, seja trabalhando em casa, seja na organização, o envolvimento com o trabalho é o mesmo.

Tabela 7. Diferenças dos escores médios entre distintas situações de trabalho.

Construto	Situação de trabalho	Média	d.p.	Estatística		
				t	gl	p-valor
Envolvimento com o trabalho	Home Office	22,10	5,99	-0,26	502	0,79
	Organizacional	22,24	5,81			

Fonte: Autoria própria.

Efetuuou-se, também, o cálculo da Manova, associada ao teste *post-hoc* de *Scheffé*, com o objetivo de avaliar as diferenças nas pontuações médias nas variáveis dependentes (sexo, tempo de serviço, tipo de organização) *versus* independente (Envolvimento com o trabalho); observou-se, que apenas no efeito de interação (sexo *versus* tempo de serviço *versus* tipo de organização) houve significância, com o maior escore médio para os respondentes do sexo feminino, com mais de 10 anos de trabalho e nas empresas do terceiro setor ($F_{(9,503)} = 2,33, \eta^2 = 0,04, p < 0.001$). Em contrapartida, nas pesquisas de Bin et al (2018), as mulheres apresentam menor nível de engajamento e disponibilidade de tempo, sugerindo que essas variáveis não são, obrigatoriamente, mais imposições estruturais às mulheres.

De forma geral, pode-se afirmar com tais resultados, que as categorias das variáveis dependentes, tanto foram significativas, quanto apresentaram um efeito amostral pequeno (Eta^2, η^2), não variando de 4%, condição que é compreensível, devido a quantidade de variáveis dependentes (Espírito Santo & Daniel, 2017).

A partir desses achados, é possível afirmar que a escala de envolvimento com o trabalho é confiável e segura para avaliar conceito e medida sobre o construto abordado. Destaca-se, também, que seja na amostra total de todos os

trabalhadores, seja com a especificidade amostral (trabalhadores em *home office* e fisicamente nas organizações), os indicadores psicométricos tanto corresponderam ao que é estatisticamente exigido na literatura estatística e psicométrica (Hair; Anderson, Tatham, & Black, 2005;), quanto foram muito melhores do que os observados na escala original (Siqueira, 2008; Siqueira & Pandovam, 2008).

A afirmação da qualidade psicométrica da escala, refere-se à condição dos escores observados, no que diz respeito à associação itens-fator com base na relação teoria-medida proposta por (Siqueira, 2008). No presente estudo, tanto as associações lambdas (λ) estiveram acima de 0,50, quanto os indicadores de validade convergente se encontraram no intervalo desejável para a avaliação do construto (Hair; Anderson, Tatham, & Black, 2005).

Outro detalhe de grande importância, baseado na literatura estatística consultada para o artigo (Marôco, 2010; Lattin *et al.*, 2011), foi observado na avaliação da invariância de medida, com base no CFI e TLI, os quais revelaram que a medida do envolvimento com o trabalho é semelhante em sua mensuração, independentemente da situação de trabalho em que os respondentes estão, condição a qual sustenta, não apenas a qualidade da medida do construto em sua similaridade, quanto permite refletir que em distintas situações de trabalho, há uma compreensão e assimilação do conteúdo do construto bastante semelhante. Essa reflexão poderá ser comprovada quanto foi avaliado as diferenças entre os escores médios, através do teste t de Student, entre as diferentes situações de trabalho, nas quais não houve diferença, uma vez que os escores foram os mesmos.

Recuperando os achados encontrados por Oliveira et al. (2016) – quando analisou a felicidade no trabalho, a partir das grandezas da Escala de Bem-estar no Trabalho (BET), o bem-estar no trabalho é qualificado por emoções afetivas positivas, fenômenos prazerosos e amáveis no contexto de trabalho (Siqueira & Padovam, 2008). Duas dessas emoções estão vinculadas aos afazeres (satisfação e envolvimento no trabalho), e a outra, ao aparelhamento (comprometimento organizacional afetivo). Como satisfação no trabalho, entende-se o alcance de uma circunstância emocional positiva ou de deleite relacionado aos conhecimentos provenientes do labor. O envolvimento no trabalho compreende o quanto que o desempenho no trabalho pode afetar a autoestima de uma pessoa. E o comprometimento organizacional afetivo é o processo de reconhecimento do sujeito com a organização e seus desígnios (Oliveira et al, 2020).

Diante dos estudos apresentados, e com as crescentes demandas por ética e integridade, a necessidade de um estilo de liderança mais adaptável e baseado em valor, foi solicitada como resposta. A liderança autêntica tem recebido considerável atenção tanto por muitos estudiosos da gestão geral, quanto do comportamento organizacional, em que ambos investigaram a sua relação com o envolvimento com o trabalho e exploraram sua associação com o comportamento de cidadania organizacional, elaboraram sobre seu impacto no desempenho organizacional e, finalmente, que demonstraram seu efeito sobre as intenções de rotatividade de funcionários (Chaudhary & Panda, 2018; Mousa, Massoud & Ayoubi, 2020).

Nessa perspectiva, o envolvimento com o trabalho, que são construções teóricas e práticas da organização, identifica que se deve criar um vínculo afetivo com os seus colaboradores, contribuindo para o seu bem-estar, no que se refere ao reconhecimento, relacionamento, participação e comunicação (Demo, Martins, & Roure, 2013). O vínculo está relacionado à motivação, ao prazer e ao envolvimento com a organização, que corrobora a noção de comprometimento encontrada nos estudos de Pinho et al. (2015). Os autores confirmam em seus estudos, que estar comprometido remete a aspectos positivos, indicando a noção de envolvimento, motivação e engajamento. Além disso, os estudos sobre comprometimento apresentam relação positiva com o desempenho e o envolvimento no trabalho (Demo et. al., 2013; Singh & Gupta, 2015), e com frequência o relacionam às variáveis de gestão de pessoas com uma expectativa de que as políticas e práticas da área possam contribuir para o desempenho organizacional (Bastos, Maia, Rodrigues, Macambira, & Borges-Andrade, 2014). Destarte, é possível supor que os trabalhadores que percebem políticas de gestão de pessoas que estimulem o envolvimento com o trabalho, tendem a ter maior percepção de desenvolvimento profissional no período de trabalho naquela organização.

Nessa conjuntura, os trabalhadores que percebem políticas de gestão de pessoas que estimulem o envolvimento com o trabalho, tendem a ter maior percepção de desenvolvimento profissional no período de trabalho, naquela organização. Apesar de não terem sido encontradas na literatura pesquisas que relacionem as políticas de envolvimento com o trabalho com a percepção de desenvolvimento profissional, os resultados de outros estudos que relacionam o envolvimento com o trabalho a outras variáveis do comportamento organizacional, ajudam a explicar os resultados obtidos na presente pesquisa (Monteiro, Mourão & Freitas (2019).

Assim, como sugere Silva, Ferreira & Valentin (2020), no que tange à realização de estudos futuros, seria interessante aprofundar o construto da escala de envolvimento com o trabalho em trabalhadores, especialmente no que diz respeito a seu impacto sobre o bem-estar no trabalho. Tais pesquisas deveriam ser, preferencialmente, de natureza longitudinal, o que permitiria a obtenção de maior compreensão acerca de tais relações. A associação do envolvimento dos trabalhadores com variáveis sociodemográficas e profissionais, como o nível de escolaridade em que o trabalhador atua e o seu salário, também poderia ser objeto de investigações futuras, por tratar-se de variáveis que podem influenciar a energia, a dedicação e o envolvimento dos profissionais na realização de suas tarefas. De todo modo, as evidências iniciais de validade obtidas, recomendam o uso futuro da EET em investigações brasileiras destinadas a avaliar o grau de envolvimento dos profissionais e suas implicações para o bem-estar e a qualidade de vida desses indivíduos no contexto laboral. Seriam ainda aconselhados estudos com métodos mistos, combinando surveys e entrevistas e/ou grupos de discussão focal para possibilitar maior entendimento acerca dos mecanismos que levam aos ganhos, em termos de desenvolvimento profissional.

4. Conclusão

A partir desses achados, espera-se que os objetivos deste estudo tenham sido cumpridos, os quais trataram da verificação da organização fatorial da medida de envolvimento com o trabalho em trabalhadores nas situações de home office e presentes fisicamente na organização. A necessidade deste estudo, tanto diz respeito à condição de avaliação da medida em questão, quanto a sua segurança psicométrica na especificidade do ambiente laboral experienciado pelos respondentes.

Sendo assim, não somente assume-se o modelo unifatorial, o qual foi avaliado com uma diferença temporal com mais de 10 anos desde primeira publicação, bem como, em distintos contextos políticos e sociais de sua época (Siqueira, 2008), para a mensuração do envolvimento com o trabalho, a sua confirmação. Também se salienta a importância deste construto para avaliar a capacidade do trabalhador em apresentar um envolvimento com o seu trabalho, de forma que venha a favorecer o nível de satisfação no seu espaço laboral, capaz de influenciar na qualidade de sua vida privada/profissional.

Mesmo que estes resultados tenham sido bastante significativos, tanto em termos teóricos, quanto organizacional fatorial da escala; ainda assim, é preciso destacar alguns limites no estudo: acredita-se que seria útil uma pesquisa com maior amplitude, contemplando as características das mesmas situações de trabalho vividas pelos respondentes, e avaliá-las em diferentes estados brasileiros, considerando as capitais e diferentes municípios com suas especificidades populacionais; uma outra proposta de estudo seria o de associar construtos da psicologia positiva com conceitos convergentes e compará-los em termos de uma avaliação de suposto modelo teórico de intervenção; também, não menos importante, poderia desenvolver um estudo para avaliação do mesmo construto para os próximos dois anos e compará-lo aos resultados observados no presente estudo.

Seria muito importante, em estudos futuros, considerar as dimensões locais, específicas ou exclusivas da orientação de cada cultura, com o objetivo de comparar os construtos estudados aqui com outro espaço geopolítico e social, já que se acredita que os respondentes poderão mudar de concepção e até percepção, quando mudam de contexto sócio-organizacional, condição essa que sugere novas aplicações desta medida para avaliar a manutenção do construto no espaço e prática de trabalho.

De forma geral, a EET não se trata somente de uma medida garantida, mas que possa ser utilizada para avaliar a qualidade de vida social e mental do trabalhador em distintas situações de trabalho e que, também, possibilite o desenvolvimento de práticas de intervenção psicossocial quando se pretender investir no desenvolvimento e manutenção comportamental e emocional dos trabalhadores, quando na iniciação e manutenção das ações laborais.

Referências

- Aderaldo, I. L., Aderaldo, C. V. L. & Lima, A. C. L. (2017). *Aspectos críticos do teletrabalho em uma companhia multinacional* [Edição Especial]. Cadernos EBAPE.BR, 15, 511-533.
- Armstrong, J. & Overton, Terry. (1977). Estimating Non Response Bias Mail Surveys. *Journal of Marketing Research*, 14, 396-402. 10.2307/3150783.
- Bastos, A. V. B., Maia, L. G., Rodrigues, A. C. A., Macambira, M. O. & Borges-Andrade, J. E. (2014). Vínculos dos Indivíduos com a Organização: Análise da Produção Científica Brasileira 2000-2010. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 30(2), 153-162.
- Bin, A., et al. (2018). Profile of academic entrepreneurship in Brazil Evidence from the evaluation of former holders of undergraduate research, master and PhD scholarships. *Innovation & Management Review*, 15(4), 394-415.
- Borges-Andrade, J. E. & Sampaio, N. S. P. (2019). Aprendizagem e desenho do trabalho. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 19(4), 859-866.
- Braquehais, A. P., Wilbert, J. K. W., Moresi, E. A. D. & Dandolini, G. A. (2017) O papel da cultura organizacional na gestão do conhecimento revisão de literatura de 2009 a 2015. *Perspectivas em Gestão & Conhecimento*, 7(1), 80-93.
- Brown, S. P. (1996) A meta-analysis and review of organizational research on job involvement. *Psychological Bulletin*, Washington, 120(2), 235-255.
- Campos, K. C. L., Duarte, C., Cezar, É. O. & Pereira, G. O. A. (2011). Psicologia organizacional e do trabalho - retrato da produção científica na última década. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 31(4), 702-717. <https://dx.doi.org/10.1590/S1414-98932011000400004>
- Chaudhary, R. & Panda, C. (2018), Authentic leadership and creativity: the intervening role of psychological meaningfulness, safety and work engagement, *International Journal of Productivity and Performance Management*, 67(9), 2071-2088.
- CRPMG (2016). *Saúde do trabalhador: saberes e fazeres possíveis da psicologia do trabalho e das organizações / Conselho Regional de Psicologia - Minas Gerais (CRP-MG), Comissão de Psicologia Organizacional e do Trabalho - Belo Horizonte: Conselho Regional de Psicologia Minas Gerais.*
- Demo, G., Martins, P. R. & Roure, P. (2013). Políticas de gestão de pessoas, comprometimento organizacional e satisfação no trabalho na livraria cultura. *Revista Alcance – Eletrônica*, 20(02), 237-254.
- Demo, G., Neiva, E. R., Nunes, I. & Rozzett, K. (2012). Human Resources Management Policies and Practices Scale (HRMPPS): Exploratory and Confirmatory Factor Analysis. *BAR–Brazilian Administration Review*, 9(4), 395-420.
- Damásio, B. F. (2013). Contribuições da análise fatorial confirmatória multigrupo (AFCMG) na avaliação de invariância de instrumentos psicométricos. *Psico-USF*, 18(2), 211-220.
- Estrela, C. (2018). *Metodologia Científica: Ciência, Ensino, Pesquisa*. Editora Artes Médicas.
- Espírito Santo, H. & Daniel, F. (2017). Calcular e apresentar tamanhos do efeito em trabalhos científicos (2): Guia para reportar a força das relações. *Portuguese Journal of Behavioral and Social Research*, 3(1), 53-64. DOI: 10.7342/ismt.rpics.2017.3.1.48.
- Faul, F., Erdfelder, E., Lang, A. G. & Buchner, A. (2007). G* Power 3: A flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences. *Behavior research methods*, 39(2), 175-191.
- Fedi, A., Pucci, L., Tartaglia, S. & Rollero, C. (2016). Correlates of work-alienation and positive job attitudes in high- and low-status workers. *Career Development International*, 21(7), 713-725.
- Ferreira, M. C. (2011). *Qualidade de Vida no Trabalho*. Uma Abordagem Centrada no Olhar dos Trabalhadores. Brasília, DF: Edições Ler, Pensar, Agir,
- Formiga, N. S., Araújo, I. T., Pastana, S. T. G., Brenner, A. L. B. M. & Looman, A. M. (2019). Escala de engajamento no trabalho. *Perspectivas Em Psicologia*, 23(1), 190-212.
- Formiga, N. S., Freire, B. G. O., Franco, J. B. M., Souza Neto, A. D. & Souza, M. A. (2020) Verificação da estrutura fatorial e invariância da medida de cultura organizacional em funcionários de uma IES pública no Rio de Janeiro-RJ, Brasil. *Research, Society and Development*, 9(3), 1-22.
- Francischeto, L. L. & Neiva, E. R. (2019). Inovação nas empresas e orientação cultural à inovação: Um estudo multinível. *Revista de Administração Mackenzie*, 20(3), 1-25.
- Franco, J. B. M. (2019). *Correlatos entre Cultura Organizacional, Capital Psicológico Positivo e Transtorno Emocional em trabalhadores de Organizações Públicas e Privadas na cidade de Natal-RN*. Dissertação (Mestrado em Psicologia organizacional e do trabalho) - Universidade Potiguar, Natal-RN, Brasil.
- Giovannini, B. & Cohen, E. D. (2017) Uma análise crítica da construção da escala de envolvimento com o trabalho. *Anais... Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia*.
- Hair Jr., J.F. et al. (2005). *Análise Multivariada de Dados*. 5. ed. Porto Alegre: Bookman.

- Haubrich, D. B. & Froehlich, C. (2020). Benefícios e Desafios do 'Home Office' em Empresas de Tecnologia da Informação. *Gestão & Conexões*, 9 (1), 167-184. Doi: 10.13071/regec.2317-5087.2020.9.1.27901.167-184.
- Hofstede, G. J. (2015). Culture's causes: the next challenge. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 22(4), 545-569.
- ILO (International Labor Organization). (2020) *ILO Monitor: COVID-19 and the world of work*. Second Edition. Updated estimates and analysis.
- Jackson Filho, J. M. & Algranti, E. (2020). Desafios e paradoxos do retorno ao trabalho no contexto da pandemia de COVID-19. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 45(23), 1-3. <https://doi.org/10.1590/2317-6369ed0000220>
- Johari. J. & Yahya, K. K. (2016). Job characteristics, work involvement, and job performance of public servants. *European Journal of Training and Development*, 40(7), 554-575.
- Kanungo, R.N. (1982), Measurement of job and work Involvement, *Journal of Applied Psychology*, 67(2), 341-349.
- Lattin, J. M., Carrol, J. D. & Green, P. E. (2011). *Análise de dados multivariados*. São Paulo: Cengage Learning.
- Lodahl, T. M. & Kejner, M. (1965) The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology*, Berkeley, CA, 49(1)-23-33.
- Losekann, R. G. C. B. & Mourão, H. C. (2020). Desafios do teletrabalho na pandemia Covid-19: quando o home vira office. *Caderno de Administração, Maringá*, 2(8), 71-75.
- Maciel, C. O. & Camargo, C. (2013). Sobrequalificação no trabalho e sua influência sobre atitudes e comportamentos. *Revista de Administração Contemporânea*, 17(2), 218-238.
- Mousa, M. Massoud H. K. & Ayoubi, R. M. (2020). Organizational learning, authentic leadership, and individual-level resistance to change: A study of Egyptian academics. *Journal of the Iberoamerican Academy of Management*, 18(1), 5-28.
- Maroco, J., & Garcia-Marques, T. (2013). Qual a fiabilidade do alfa de Cronbach? Questões antigas e soluções modernas? *Laboratório de Psicologia*, 4(1), 65-90.
- Morgeson, F. P. & Humphrey, S. E. (2006). The work design questionnaire (WDQ): Developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work. *Journal of Applied Psychology*, 91(6): 1321-1339.
- Mueller, P. S. & Cross, J. A. (2018) Factors impacting individual. *International Journal of Lean Six Sigma*, 11(1), 57-83.
- Nguyen, T. T. T. & Chang, M. (2018). Triple-down model of capability, job characteristics and Burnout. *Chinese Management Studies*, 12(3), 506-523.
- Oliveira, E. J. et al. (2016) *Felicidade no trabalho: o (in)mensurável bem-estar de cada dia*.
- Oliveira, E. J. et al. (2020). Felicidade no Trabalho: uma comparação com os resultados da pesquisa Guia Você S/A. *Navus*, 10(1), 1-19.
- OMS. *Mental health and psychosocial considerations during the COVID-19 outbreak*. (2020). World Health Organization. 18 de março de 2020.
- Pereira A. S. et al. (2018). *Metodologia da pesquisa científica*. [free e-book]. Santa Maria/RS. Ed. UAB/NTE/UFSM.
- Pinho, A. P. M., Bastos, A. V. B. & Rowe, D. E. O. (2015). Diferentes Vínculos Indivíduo-Organização: Explorando Seus Significados entre Gestores. *Revista de Administração Contemporânea*, 19(3), 288-304.
- Queiroga, F. (2020) *Orientações para o home office durante a pandemia da COVID-19* [recurso eletrônico] / Fabiana Queiroga. – Porto Alegre: Artmed.
- Rocha, C. T. M., & Amador, F. S. (2018). O teletrabalho: conceituação e questões para análise. *Cadernos EBAPE.BR*, 16(1), 152-162.
- Rotenberry, P. F. & Moberg, P.J. (2007), Assessing the impact of job involvement on performance. *Management Research News*, 30(3), 203-215.
- Silva, D. I. da, Júnior, Ferreira, M. C. & Valentin, F. (2020). Propriedades psicométricas da Escala de Engajamento no Trabalho de Professores (EEP). *Psicologia: Teoria e Prática*, 22(1), 89-108
- Singh, A. & Gupta, B. (2015). Job involvement, organizational commitment, professional commitment, and team commitment: A study of generational diversity. *Benchmarking: An International Journal*, 22(6), 1192-1211.
- Siqueira, M. M. M. (2008). *Medidas do comportamento organizacional: Ferramentas de diagnóstico e de gestão* / Mirlene Maria Matias Siqueira (org.). – Porto Alegre: Artmed.
- Siqueira, M. M. M. (2014). *Novas medidas do comportamento organizacional* [recurso eletrônico]: ferramentas de diagnóstico e de gestão / Organizadora, Mirlene Maria Matias Siqueira. – Dados eletrônicos. – Porto Alegre: Artmed, 2014.
- Siqueira, M. M. M. (1995) *Antecedentes de comportamentos de cidadania organizacional: análise de um modelo pós-cognitivo*. 1995. 265 f., Tese (Doutorado em Psicologia) – Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília, Brasília, 1995.
- Siqueira, M. M. M. & Padovam, A. R. (2008). Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 24, 201-209.
- Tabachnick, B.G. & Fidell, L.S. (2001) *Using Multivariate Statistics*. 4th Edition, Allyn and Bacon, Boston.

Tamayo, A. & Paschoal, T. (2003). A relação da motivação para o trabalho com as metas do trabalhador. *Revista de Administração Contemporânea*, 7(4), 33-54.