

FUCAPE FUNDAÇÃO DE PESQUISA E ENSINO

VINICIUS SALES OLIVEIRA COELHO

**A INFLUÊNCIA DA ESTRUTURA FAMILIAR NAS RELAÇÕES
INDIRETAS ENTRE A RESPONSABILIDADE PESSOAL E A
INTENÇÃO DE SAIR DA EMPRESA**

**VITÓRIA-ES
2021**

VINICIUS SALES OLIVEIRA COELHO

**A INFLUÊNCIA DA ESTRUTURA FAMILIAR NAS RELAÇÕES
INDIRETAS ENTRE A RESPONSABILIDADE PESSOAL E A
INTENÇÃO DE SAIR DA EMPRESA**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração, Fucape Fundação de Pesquisa e Ensino, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Administração – Nível Profissionalizante.

Orientador: Prof. Dr. Gercione Dionizio Silva

**VITÓRIA-ES
2021**

VINICIUS SALES OLIVEIRA COELHO

**A INFLUÊNCIA DA ESTRUTURA FAMILIAR NAS RELAÇÕES
INDIRETAS ENTRE A RESPONSABILIDADE PESSOAL E A
INTENÇÃO DE SAIR DA EMPRESA**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração da Fucape Fundação de Pesquisa e Ensino, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Administração.

Aprovada em 18 de maio de 2021.

COMISSÃO EXAMINADORA

Prof. Dr.: Gercione Dionízio Silva
Fucape Fundação de Pesquisa e Ensino

Prof. Dr.: Sergio Augusto Pereira Bastos
Fucape Fundação de Pesquisa e Ensino

Prof. Dr.: Arilda Magno Campagnaro Teixeira
Fucape Fundação de Pesquisa e Ensino

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a minha esposa, com carinho e apoio sempre me motivou e nunca deixou desistir de conquistar um sonho como este.

Agradeço aos meus familiares que sempre entenderam minhas ausências por encarar esse projeto que exigiu muita dedicação, mas que foram recompensados a cada momento com mais conhecimento e aprendizado. Em especial a minha irmã Dully, motivadora e exemplo de pessoa que nunca desiste dos projetos que inicia.

Aos meus amigos que deram apoio e foram exemplos de dedicação também em seus projetos, principalmente ao Rodolfo e Diego, que foram fortalezas que me ajudaram a traçar cada passo desse projeto.

Ao meu professor Dr. Bruno Félix, um exemplo de professor, mestre e educador. Com seu apoio consegui vislumbrar o caminho que quero traçar e como desejo mudar o mundo pela educação e pesquisa. O meu eterno e sincero: MUITO OBRIGADO.

Ao meu orientador professor Dr. Gercione, que conseguiu, mesmo nos momentos mais difíceis da humanidade, conduzir todo o trabalho com bastante zelo, dedicação e profundo entendimento dos percalços que surgiram nessa trajetória.

RESUMO

Com base na caracterização dos indivíduos a partir da sua estrutura familiar, o presente trabalho buscou analisar sua influência com a relação da responsabilidade pessoal com a intenção de pedir demissão, destacando-se tanto sua associação positiva (via engajamento) quanto negativa (via comportamento inovador). Os dados foram coletados por meio de um questionário estruturado e direcionado para empregados ativos (público-alvo), independente do cargo. Foi utilizada a modelagem de equações estruturais para validar e avaliar o modelo de pesquisa proposto. Os resultados indicaram que tanto o engajamento como o comportamento inovador medeiam, de forma total, a relação entre responsabilidade pessoal e intenção de sair. Todavia, apenas na relação mediada pelo engajamento as estruturas familiares de solteiros e sem filhos apresentam mais engajamento em comparação a outros grupos. Assim, a responsabilidade pessoal apresentou-se como uma característica esclarecedora no entendimento da relação do empregado e empresa, e que essa característica também é afetada pela estrutura familiar do indivíduo.

Palavras-chave: gestão de pessoas; responsabilidade pessoal; engajamento; intenção de sair; estrutura familiar.

ABSTRACT

Based on the characterization of individuals by their family structure, this study sought to analyze its influence on the connection between personal responsibility and intention to resign, highlighting both its positive (via engagement) and negative (via innovative behavior) association. The data was gathered through a structured questionnaire aimed at active employees (target audience), regardless of their position. Structural equation modeling was used to validate and evaluate the proposed research model. The results indicated that both engagement and innovative behavior fully mediate the connection between personal responsibility and intention to resign. However, it is only in the connection mediated by engagement that family structures of singles and childless people present more engagement compared to other groups. Thus, personal responsibility has presented itself as an enlightening characteristic in the understanding of the relationship between employee and company, and it also shows that this characteristic is also affected by the individual's family structure.

Keywords: People management; Personal responsibility; engagement; intention to leave; family structure.

SUMÁRIO

Capítulo 1	7
1 INTRODUÇÃO	7
Capítulo 2	11
2 REFERENCIAL TEÓRICO	11
2.1 INTENÇÃO DE SAÍDA	11
2.2 ENGAJAMENTO E RESPONSABILIDADE PESSOAL	13
2.3 COMPORTAMENTO INOVADOR E RESPONSABILIDADE PESSOAL	17
2.4 ESTRUTURA FAMILIAR	19
2.6 MODELO	21
Capítulo 3	23
3 METODOLOGIA DA PESQUISA	23
Capítulo 4	29
4 ANÁLISE DOS DADOS	29
4.1 VALIDADE DO MODELO DE MENSURAÇÃO	29
4.1.1 Construtos de Primeira Ordem	29
4.1.2 Construtos de Segunda Ordem	34
4.2 ANÁLISE DO MODELO DE MENSURAÇÃO	35
4.3 ANÁLISE MULTIGRUPOS	38
4.4 DISCUSSÃO DE RESULTADOS	39
Capítulo 5	43
5 CONCLUSÃO	43
REFERÊNCIAS	45
APÊNDICE A – QUADRO DE CONSTRUTOS	52
APÊNDICE B – QUESTIONÁRIO DE PESQUISA	54

Capítulo 1

1 INTRODUÇÃO

No mundo laboral contemporâneo, caracterizado por um mercado extremamente dinâmico, exigente e inovador, compreender e desenvolver pessoas se tornou um dos principais focos das organizações (Stachová, Papula, Stacho, & Kohnová, 2019). Tal fato demanda das organizações grande empenho na busca por um empregado com perfil ideal (Reid, 2015, Williams, 2001). Segundo Dumas e Stanko (2017), este perfil envolve tanto atributos profissionais quanto características da estrutura familiar, como a presença ou ausência de cônjuge e/ou filhos.

Tal entendimento oportuniza determinar os fatores que influenciam a decisão do trabalhador de sair ou não de uma empresa, objeto este recorrentemente abordado pela literatura (Lum, Kervin, Clark, Reid, & Sirola, 1998; Halbesleben & Wheeler, 2008; Hofmans, De Gieter, & Pepermans, 2013; Dumas & Perry-Smith, 2018). Notadamente, Hofmans, De Gieter e Pepermans (2013) destacam que a ruptura do vínculo entre empregado e empresa gera prejuízos para as empresas, como: custos de reposição, interrupção do trabalho e perda de investimentos na formação do empregado.

Em síntese, observa-se que o relacionamento do trabalhador e da empresa pode ser segmentado em dois grupos diferentes. Bakker e Albretch (2018) enfatizam que o engajamento reflete uma forte identificação do empregado com a empresa, o que fortalece tal vínculo. Por outro lado, Jafri (2010) defende que o comportamento inovador está positivamente relacionado à intenção de sair da empresa, frente às novas adaptações e mudanças de rotinas, fazendo surgir situações de estresse e maior disposição ao risco de perda de emprego. Tais relações podem, ainda, serem

influenciadas pela disponibilidade do indivíduo, relacionada à estrutura familiar (Reid, 2015; Williams, 2001), e ao nível de responsabilidade pessoal (Mergler & Shield, 2016; Hetschko & Preuss, 2019).

Dentre outros fatores, estudos têm destacado a estrutura familiar como uma característica do indivíduo capaz de influenciar a decisão de sair de uma empresa (Bailyn, Drago, & Kochan, 2001; Menges, Tussing, Wihler, & Grant, 2017; Dumas & Stanko, 2017). Deste modo, decisões como postergar casamento e/ou ter filhos, ou até mesmo de não vivenciar essas experiências, lançam luz aos impactos gerados dessas decisões nas carreiras dos trabalhadores (Frear, Paustian-Underdahl, Heggstad, & Walker, 2019).

Segundo Dumas e Perry-Smith (2018), a estrutura familiar é entendida como um sinal da disponibilidade de um indivíduo para dedicar-se ao trabalho e gerar resultados (Menges *et al.*, 2017). Por exemplo, Kornblum, Unger e Grote (2021) ressaltam que profissionais com relacionamentos estáveis apresentam maior êxito no alcance dos seus objetivos. Já os indivíduos que postergam tais vivências apresentam maior envolvimento profissional, frente à disponibilidade de tempo e dedicação (Dumas & Stanko, 2017).

Segundo a Pesquisa Nacional de Domicílios – PNAD (IBGE, 2013), pode-se definir como família o conjunto de pessoas ligadas por laços de parentesco ou dependência doméstica que residem na mesma unidade domiciliar. Todavia, é importante destacar que no decorrer do tempo, a estrutura familiar tradicional vem sofrendo mutações em sua estrutura, por vezes com uma única pessoa como provedora (Hantrais, Brannen, & Bennett, 2020).

Na literatura, a estrutura familiar tende a ser relacionada ao conceito de perfil ideal do trabalhador. Tais estudos podem ser segmentados com base em duas vertentes diferentes. Na primeira, defende-se que o “trabalhador ideal” possui uma estrutura familiar específica: indivíduo casado e com filho (Reid, 2015, Williams, 2001; Bailyn *et al.*, 2001). Neste sentido, tais empregados apresentariam mais constância em seus vínculos empregatícios e maior nível de responsabilidade pessoal (Mergler & Shield, 2016; Dumas & Perry-Smith, 2018). Já a segunda vertente supõe o perfil de solteiro e sem filho como o reflexo de um “trabalhador ideal”, uma vez que estes teriam menos distrações domésticas que o desviariam do foco profissional, e tenderiam assim a seguir investindo e trabalhando em uma mesma organização (Blair-Loy, 2004; Dumas & Sanchez-Burks, 2015).

Em ambos os casos, se destaca o papel direto da estrutura familiar sobre a intenção de sair, mas não são considerados o nível de responsabilidade que o indivíduo possui e a relação de tal fator com a intenção de sair de uma empresa, independente da sua estrutura familiar. Por sua vez, torna-se importante explorar o conceito de responsabilidade pessoal (Mergler & Shield, 2016), e entender a sua relação com a intenção do trabalhador de permanecer ou sair de uma organização. Especificamente, torna-se necessário analisar como é percebida a relação entre responsabilidade pessoal e outras variáveis desejáveis do comportamento organizacional para os diferentes grupos de estrutura familiar.

Dessa forma, o presente estudo buscou analisar como é percebida, nos diferentes grupos de estrutura familiar, a relação entre a responsabilidade pessoal e a intenção de saída da empresa. Especificamente, propõe-se que tal associação seja mediada tanto positivamente (via engajamento) quanto negativamente (via comportamento inovador), o que destaca uma relação ambíguo desta associação.

Além disso, sugere-se ainda que, para estruturas familiares de solteiros e sem filhos, a relação via engajamento seja mais fraca e via comportamento inovador mais forte, visto possuir maior aceitabilidade ao risco de propor mudanças organizacionais. Embora a literatura do comportamento organizacional siga a tendência de identificar relações simplesmente positivas ou negativas, faz-se necessário ir além desta dicotomia e esclarecer os mecanismos pelos quais tais relações ambivalentes se estabelecem (Lysova, Jansen, Khapova, Plomp, & Tims, 2018).

Este estudo buscou contribuir com a literatura existente sobre a estrutura familiar e responsabilidade pessoal com a intenção de sair da empresa, mas sob outra ótica. Buscou-se avançar o trabalho de Dumas e Perry-Smith (2018) ao destacar a importância da estrutura familiar para análise do desenvolvimento das atividades, mas de forma indireta, aumentando ou diminuindo a relação por meio do nível de responsabilidade do indivíduo. Além disso, propõe-se que a responsabilidade pessoal independe de uma estrutura familiar específica e apresenta um melhor entendimento sobre as características do indivíduo e sua relação com seu trabalho.

Na contribuição prática apresenta-se ao setor de RH das organizações evidências que permitem critérios mais direcionados para a contratação de funcionários mais engajados ou mais inovadores. Com a oportunidade de uma contratação mais assertiva, conquista-se pontos importantes: a) a melhoria nos processos para retenção dos indivíduos que apresentam comportamentos mais inovadores; b) despertar a inovação nos empregados mais engajados, visto que estes apresentam um olhar de risco para novas ideias; e c) a diminuição de possíveis perdas dos investimentos realizados pela empresa.

Capítulo 2

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 INTENÇÃO DE SAÍDA

A rotatividade de funcionários é um campo amplamente abordado pela literatura, frente aos prejuízos causados às empresas, tais como os custos de reposição, interrupção do trabalho e perda de investimentos na formação do empregado (Lum *et al.*, 1998; Hofmans *et al.*, 2013). Segundo Halbesleben e Wheeler (2008), Dewett (2004) e Dumas e Perry-Smith (2018), dentre os fatores que afetam essa rotatividade têm-se destacado características comportamentais e atributos pessoais, como a estrutura familiar, especificamente.

A intenção de sair pode ser definida como a expectativa dos indivíduos mudarem voluntariamente de emprego durante um período específico (Sousa-Poza & Henneberger, 2004). Mainardes, Rodrigues e Teixeira (2019) acrescentam que a intenção em sair do emprego refere-se à pensamentos do indivíduo sobre desistir do emprego e iniciar a busca por outra oportunidade de trabalho. De modo similar, Mokhtar (2014) e Wang, Yang e Wang (2012) destacam que esta atitude comportamental pode culminar no rompimento da relação entre indivíduo e organização, o que gera o *turnover*.

Na literatura, observa-se que a temática é direcionada para o entendimento dos antecedentes da intenção de um indivíduo deixar um emprego, organização ou setor (Bobbio & Manganelli, 2015; Jabeen, Al Hashmi, & Mishra, 2020; Steil, Floriani, & Bello, 2019). Em síntese, estes estudos analisam como os fatores comportamentais (Audenaert, Decramer, Lange, & Vanderstraeten, 2016; Mokhtar, 2014) e atributos

pessoais e familiares, como a ausência ou não de cônjuges e filhos, afetam essa intenção (Reid, 2015; Williams, 2001).

De acordo com Blau (1984) o indivíduo enxerga a permanência na empresa como a opção mais estratégica para que sua dedicação se reverta no alcance de seus objetivos. Smithkirai, Longthong e Peijsel (2015) justificam que este fato corrobora para que o empregado desenvolva seu senso de dever junto às suas atividades, adequando seu comportamento e às consequências de suas escolhas.

Notadamente, Birtch, Chiang e Van Esch (2016) e Kim, Kankanhalli e Lee (2018) afirmam que atores sociais, como trabalhadores, se engajam em atividades como um meio de alcançar as suas metas, o que envolve custos em termos de tempo e energia. Todavia, deve-se destacar que, em troca, estes trabalhadores esperam receber recompensas, o que pode envolver gratificações que variam de concretas a simbólicas (Rosso, Dekas, & Wrzesniewski, 2010; Valle, Kacmar, Zivnuska, & Harting, 2019).

Quando estes indivíduos empregam seus esforços em uma troca social com uma empresa, eles buscam minimizar seus esforços de maneira que seus retornos superem os investimentos feitos nessa relação (Genin, Haines, Pelletier, Rousseau, & Marchand, 2016). Assim, indivíduos com alto grau de engajamento e dedicação tendem a possuir expectativas de retornos elevados na sua relação de troca social com seu empregador (Blau, 1964; Audenaert *et al.*, 2016).

Por outro lado, estudos demonstram que indivíduos com traços de personalidade de abertura a mudanças apresentam alta propensão a sair da empresa (Cristo-Andrade & Felix, 2020). Montani, Vandenbergue, Khedhaouria e Courcy (2020) afirmam que estas características induzem a uma maior propensão e aceitabilidade ao risco de propor novas ideias e mudanças de rotinas, fatores estes que geram

situações de estresse no ambiente de trabalho. Inicialmente, apresenta-se tal afirmativa devido esse tipo de personalidade demonstrar habilidades profissionais como: alto grau de independência, extroversão, curiosidade, criatividade e inovação (Judge & Zapata, 2015; Remhof, Gunkel, & Schlägel, 2014; Chai, Song, & You, 2020). Além disso, indivíduos com tal personalidade estão diretamente ligados ao comportamento de propor alterações de rotinas, relacionamentos, trabalho e clima organizacional nas atividades que exercem (Khedhaouria, Montani, & Thurik, 2017).

Por conseguinte, conforme salientado por Dewett (2004), novas ideias podem repercutir em um risco para um funcionário, pois representam alterações nas rotinas, relacionamentos, clima organizacional e trabalho. Frente ao risco da organização não absorver tais mudanças propostas, o indivíduo reavalia a necessidade de sua presença dentro da empresa e procura outras oportunidades que possam substituí-la (Lukes & Stephan, 2017; Hetschko & Preuss, 2019).

Dessa forma, a literatura valida que a intenção de sair de uma empresa tem relação negativa com o engajamento (Halbesleben & Wheeler, 2008; Yalabik, Popaitoon, Chowne, & Rayton, 2013; Mokhtar, 2014; Mainardes, Rodrigues, & Teixeira, 2019), bem como propõem a existência de uma relação positiva com a personalidade inovadora do indivíduo (Hetschko & Preuss, 2019; Montani *et al.*, 2020; Chai *et al.*, 2020).

2.2 ENGAJAMENTO E RESPONSABILIDADE PESSOAL

O uso do construto engajamento no trabalho é utilizado para explicar as atividades, comportamentos e estados psicológicos dos trabalhadores (Kim, Han, & Park, 2019). Rich, Lepine e Crawford (2010) apresentam em seus estudos que engajamento é um conceito motivacional multidimensional que reflete o investimento

simultâneo da energia física, cognitiva e emocional de um indivíduo em desempenho ativo e pleno no trabalho. Mainardes *et al.* (2019) definem o engajamento como uma manifestação de entusiasmo, inspiração ou orgulho, que faz com que os funcionários percebam significado em seu trabalho.

Schaufeli e Bakker (2003), por sua vez, propõem que o engajamento no trabalho é um estado mental positivo e satisfatório, caracterizado por uma forte identificação com o trabalho. Ademais, Bakker e Albrecht (2018), destacam que, em síntese, o engajamento descreve um estado mental positivo que mantém o indivíduo conectado a uma causa.

Xanthopoulou, Bakker, Demerouti e Schaufeli (2009) evidenciam que engajamento, características pessoais e desenvolvimento dos trabalhos são positivos e mutuamente relacionados. Mainardes *et al.* (2019) enfatiza a relação entre engajamento e a satisfação no trabalho, de forma positiva. Esse resultado é convergente com muitos outros estudos que investigam a relação entre esses construtos (Yalabik *et al.*, 2013; Rich, Lepine, & Crawford, 2010; Rothbard, 2001).

Outro fator recorrente associado ao engajamento é a intenção de sair de uma organização (Lum *et al.*, 1998; Hofmans *et al.*, 2013; Mokhtar, 2014). De acordo com Steil, Floriani e Bello (2019), o engajamento no trabalho se caracteriza também por ser um antecedente atitudinal de relação negativa com a intenção de deixar uma organização. Dessa forma, propõe-se que:

H1: Engajamento do empregado está negativamente associado à intenção de sair da empresa.

Uma vez que é frequentemente apontado como uma variável que produz efeitos positivos para a produtividade (Bakker & Albrecht, 2018), diversos estudos têm

buscado compreender os fatores que levam a um maior engajamento no trabalho. Petchsawang e McLean (2017) encontraram evidências de que a prática individual de meditação tende a conduzir indivíduos a maiores níveis de engajamento. Por sua vez, Abu Bakar, Cooke e Muenjohn (2018) identificaram a religiosidade também como uma variável que tende a promover o engajamento de trabalhadores.

Os estudos citados enfatizam que tanto a meditação quanto religiosidade promovem no indivíduo um maior nível de conscienciosidade, que por sua vez levaria o indivíduo a um elevado grau de responsabilização e autorregulação comportamental.

O conceito de responsabilidade pessoal tem recebido atenção em amplos campos de estudos, como na sociologia, psicologia, economia, dentre outros. No decorrer do tempo, essas definições foram complementadas, mas sempre preservando sua base definida como o relacionamento triangular entre um sujeito (exemplo, uma pessoa, grupo ou instituição), um objeto (exemplo, ela mesma, outra pessoa ou a sociedade em geral) e uma autoridade, que pode ser representada pelos ideais do indivíduo, um empregador ou a lei (Schlenker, Britt, Pennington, Murphy, & Doherty, 1994; Bierhoff, 2000; Sevincer, Musik, Degener, Greinert, & Oettingen, 2020).

Smithkirai *et al.* (2015), retratam que, na relação entre sujeito, objeto e autoridade, o indivíduo possui ciência sobre as suas escolhas e objetivos traçados, disposto a se responsabilizar por seu comportamento e escolhas, bem como suas consequências. Adicionalmente, Mergler e Shield (2016) definem a responsabilidade pessoal como a capacidade de regular seus próprios pensamentos, sentimentos e comportamentos, juntamente com uma intenção de se responsabilizar pelas escolhas e pelos resultados sociais e pessoais gerados, considerando o reflexo de suas atitudes para o meio ao qual está inserido.

Desta forma, indivíduos que apresentam alto nível de responsabilidade assumem as escolhas realizadas e se engajam com as atividades escolhidas, para obter os resultados almejados com os compromissos aderidos (Kim, Kankanhalli, & Lee, 2018), em busca da recompensa pelos seus esforços executados (Genin *et al.*, 2016).

Assim, indivíduos com alto grau responsabilidade tendem a possuir um elevado nível de engajamento e dedicação, por possuir expectativas elevadas de retorno na troca social com seu empregador e, conseqüentemente, intenção de manter as relações com a empresa (Audenaert *et al.*, 2016).

Ante o exposto, a responsabilidade pessoal se refere a um senso de dever que direciona o indivíduo a escolhas e objetivos pelos quais ele se responsabiliza, nota-se que esta variável tende também a produzir efeitos similares ao da meditação e da religiosidade no engajamento. Desta forma, sugere-se que:

H2: Responsabilidade pessoal está positivamente associada ao engajamento nas atividades do trabalho.

De acordo com Kim *et al.*, (2019) a literatura apresenta também um direcionamento que o engajamento no trabalho age como um mediador entre recursos e características comportamentais e seus resultados alcançados no trabalho. Como resultados de vários estudos, apresenta-se que o engajamento no trabalho é um mediador entre trabalho / recursos pessoais e a intenção de sair de uma empresa. (Shaufeli & Bakker, 2004; Rothbard, 2001; Bakker & Albrecht, 2018; Steil *et al.*, 2019). Dada a argumentação anterior de que a responsabilidade está positivamente associada ao engajamento nas atividades do trabalho, sugere-se que:

H3: O engajamento nas atividades do trabalho medeia negativamente a relação entre a responsabilidade pessoal e a intenção de sair da empresa.

2.3 COMPORTAMENTO INOVADOR E RESPONSABILIDADE PESSOAL

O comportamento inovador (CI) refere-se a atividades desempenhadas por indivíduos que buscam novas ideias em seu ambiente de vivência (Lukes & Stephan, 2017). Este comportamento tende a envolver pessoas na implementação, comunicação, interesse e confiança a respeito das atividades desenvolvidas (Howell, Shea, & Higgins, 2005). Lukes e Stephan (2017) definem o CI como ações pelas quais os empregados geram novas ideias nas empresas e fazem esforços subsequentes para implementá-las. Fundamentado nessas e em outras definições complementares, o comportamento inovador tem sido utilizado como conceito-chave para o estudo da inovação nas organizações (West & Farr, 1989; Amabile, Conti, Coon, Lazenby, & Herron, 1996; de Jong & Den Hartog, 2010).

Diferentemente do desempenho normal das tarefas, o comportamento inovador exige que os funcionários dediquem esforços e recursos significativos em cada fase do processo de inovação e criação (Lukes & Stephan, 2017), além de requerer habilidades sociais, frente a necessidade de influenciar e convencer pessoas sobre o valor de uma ideia para mobilizar e implementar novos projetos (Montani *et al.*, 2020). Entretanto, o comportamento inovador gera nas organizações tensões entre inovação e estabilidade organizacional, legitimando a necessária disposição do trabalhador em assumir riscos para implementação de novas ideias (Greve, 2003). Segundo Hetschko e Preuss (2019), o risco induz as pessoas a temerem a perda de emprego, e, portanto, pode reduzir a disposição de investir em projetos arriscados.

A presença do comportamento inovador em ambiente corporativo é considerada como uma tarefa desafiadora frente ao aumento da concorrência nos ambientes de negócios e resulta na exposição dos funcionários a estressores de trabalho de forma mais frequentes (Bakker & Geurts, 2004; Khedhaouria *et al.*, 2017). Jafri (2010) revela que o comportamento inovador está negativamente relacionado ao desejo de permanecer em uma organização, dada a tensão entre a necessidade de inovar e a predominância de estressores, os quais tendem dificultar a expressão do comportamento inovador do indivíduo. Consequentemente, em condições de trabalho altamente exigentes, é improvável que o comportamento inovador faça com que os funcionários permaneçam envolvidos com a organização (Montani *et al.*, 2020).

Além disso, pessoas que tendem a se arriscar mais, correm risco de serem julgadas por não se encaixarem no projeto da empresa, o que tende a gerar uma insatisfação que pode levar a um desejo de mudança e intenção de sair da organização (Nöhammer & Stichlberger, 2019). A exceção ocorreria em organizações com uma elevada cultura de inovação, mas há evidências de que estas sejam uma minoria (Cameron & Quinn, 2011). Diante das afirmações, apresenta-se a seguinte hipótese:

H4: O comportamento inovador do empregado está positivamente associado a intenção de sair da empresa.

Para Sevincer, Musik, Degener, Greinert e Oettingen (2020), quando o indivíduo age no intuito de preservar o seu bem-estar e seu futuro, ele se envolve em um processo de autorregulação. Dentro desse processo, a orientação de suas ações é pautada na sua preservação do *status quo*. Dessa forma, pessoas com maior senso de responsabilidade tendem a ser também mais avessas ao risco. Isto posto, levanta-se as 5ª e 6ª hipóteses:

H5: A responsabilidade pessoal está negativamente associada ao comportamento inovador do indivíduo.

H6: O comportamento inovador medeia positivamente a relação entre a responsabilidade pessoal e a intenção de sair da empresa.

2.4 ESTRUTURA FAMILIAR

Segundo Dumas e Perry-Smith (2018), a estrutura familiar é definida como um perfil demográfico relacionado ao estado civil, existência (ou não) de filhos e outros membros da família com quem se conviva em ambiente doméstico de forma ininterrupta ou intervalada. Para os autores, essa estrutura tem um papel fundamental para o entendimento a respeito do fenômeno da absorção de trabalho.

Tal absorção pode ser definida como o engajamento, intensidade do foco, da concentração e da imersão psicológica de um indivíduo durante uma atividade laboral (Rothbard, 2001). Nesse contexto, a estrutura familiar é um elemento fundamental para compreender o grau de comprometimento de um indivíduo com relação ao trabalho (Schaufeli & Bakker, 2004; Lambert, Bingham, & Zabinski, 2020).

Neste sentido, estudos sugerem que trabalhadores casados – com filhos ou não – possuem níveis de responsabilidades maiores que os solteiros e sem filhos (Dumas & Perry-Smith, 2018). Além disso, estes recebem apoio da família, o que pode servir como fonte de motivação no trabalho, energizando o esforço dos funcionários e melhorando seu desempenho (Menges *et al.*, 2017; Mergler & Shield, 2016).

Em conjunto, esses fatores levam a um aumento de absorção de atividades no trabalho, acompanhado de maior engajamento e liderança no ambiente corporativo (Dumas & Perry-Smith, 2018; Dumas & Stanko, 2017). Como este engajamento tende

a ser acompanhado por uma expectativa de retorno do investimento feito na troca social com a organização, propõe-se que, ao apresentarem maiores níveis de responsabilidade pessoal, funcionários casados e/ou com filhos tenderiam a ter menos chances de projetarem sair da organização que trabalham, apresentando uma maior constância em seus vínculos com a empresa (Fayombo, 2010; Zopiatis & Constanti, 2012).

Por outro lado, uma corrente minoritária de estudos descreve o perfil ideal de um empregado sendo de funcionário solteiro e sem filho, pela disponibilidade de tempo e menor distração doméstica que o desviariam do foco profissional, dedicando mais energia e atenção às atividades do trabalho (Blair-Loy, 2004; Reid, 2015). Meijman e Mulder (2013) afirmam que a estrutura familiar de solteiro e sem filhos, além de maior disposição de energia, possui também uma maior capacidade de descanso e recuperação para retornar ao trabalho, de acordo com as pesquisas baseadas no modelo de esforço-recuperação.

Por esta estrutura familiar, de solteiro e sem filhos, apresentar uma maior capacidade de empenho nas suas atividades, o indivíduo realiza um maior investimento da sua energia física, cognitiva e emocional no desempenho ativo e pleno no trabalho (Rich *et al.*, 2010; Dumas & Stanko, 2017). Com maior disposição e capacidade de imersão no trabalho, aumenta-se a dedicação e capacidade resolutiva de problemas complexos (Dumas & Perry-Smith, 2018; Cameron & Quinn, 2011; Amabile *et al.*, 1996), despertando criatividade e habilidades sociais e comportamentais para desenvolver novos projetos (Montani *et al.*, 2020).

Diante disso, tais estruturas familiares, de solteiros e sem filhos, desenvolveriam características de absorção ao risco de implementar novas ideias e formas de executar suas atividades na empresa, vinculando de forma inerente, a

necessidade de assumir os riscos frente às incertezas dos resultados que serão obtidos, tanto positivos como negativos (Sitkin & Pablo, 1992; Khedhaouria *et al.*, 2017). Mokhtar (2014) retrata que quando o empregado assume os riscos frente às incertezas, diminui-se o interesse em manter o vínculo com a empresa por mais tempo.

Desta forma, apresenta-se que, os diferentes grupos de estrutura familiar podem perceber a relação da responsabilidade pessoal e intenção de saída, de forma mais ou menos intensas, via engajamento e comportamento inovador. Diante disso, propõe-se as 7^a e 8^a hipóteses:

H7: A relação entre a responsabilidade pessoal e intenção de saída, mediada via engajamento, é mais fraca para funcionários solteiros e sem filhos.

H8: A relação entre a responsabilidade pessoal e intenção de saída, mediada via comportamento inovador, é mais intensa para funcionários solteiros e sem filhos.

2.6 MODELO

As relações propostas foram apresentadas de forma consolidada no modelo exposto na Figura 1.

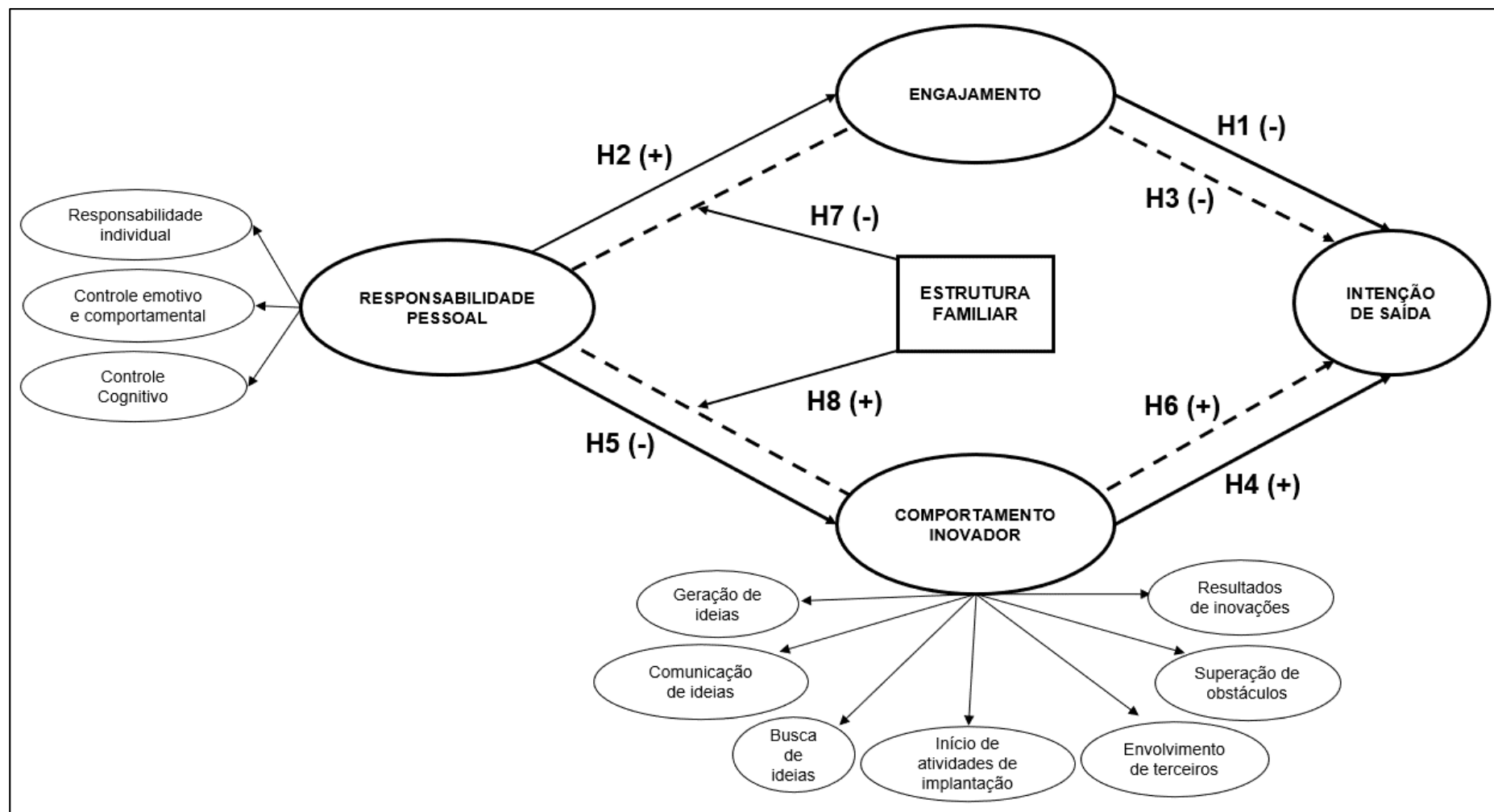


Figura 1. Modelo conceitual proposto.
 Fonte: Elaborado pelo autor.

Capítulo 3

3 METODOLOGIA DA PESQUISA

Para atingir os objetivos da pesquisa, foi realizada uma abordagem quantitativa, de caráter descritivo e com corte transversal. A população contempla funcionários de empresas privadas que atuam no Brasil.

A amostra é não probabilística e por acessibilidade, formada por profissionais de empresas privadas brasileiras, de distintas faixas etárias, gêneros, graus de instrução, remuneração, estruturas familiares e em fases diferentes de evolução da trajetória profissional. O critério para a participação na pesquisa foi estar empregado quando o participante respondesse à pesquisa, pois assim garantia que as pessoas que colaborassem para a realização da pesquisa tivessem um grau de vivência satisfatório no trabalho e que lhes permitissem julgar satisfatoriamente os itens.

A coleta de dados foi realizada através de questionário eletrônico, disponibilizado por e-mail com um link que hospedou a pesquisa na internet e enviado a uma lista de empresas e empregados de diferentes setores de todo o Brasil. Neste e-mail, solicitou-se que o fosse encaminhado e respondido por seus empregados. Adicionalmente, na mensagem solicitava que os respondentes reencaminhassem o convite para outros profissionais de sua rede de contatos para participar da pesquisa. Esta técnica denomina-se amostragem "bola de neve", que possibilita a geração de uma amostra por meio de referências feitas entre pessoas que compartilham ou conhecem outras pessoas com algumas características que são de interesse da pesquisa em questão (Biernacki & Waldorf, 1981). Apesar de produzir um possível viés de seleção, esta técnica, quando aplicada em múltiplos grupos de entrada, como

realizada nesta pesquisa, permite a ampliação da amostra e elimina a possibilidade de enviesar a amostra (Gomes & Felix, 2019; von Borell de Araujo, Teixeira, da Cruz, & Malini, 2014).

Para validação do questionário, foi realizado um pré-teste com 22 respondentes iniciais, na busca de possíveis dúvidas e erros no questionário e gerar maior assertividade no instrumento de pesquisa. A coleta de dados foi realizada entre os meses de junho de 2020 e janeiro de 2021, utilizando uma plataforma online (*google forms*). Além dos envios de e-mails para as empresas, também foram realizados compartilhamentos de postagens nas redes sociais: *LinkedIn*, *Twitter* e *Instagram* e através de links distribuídos por redes de contatos no *WhatsApp*.

O questionário alcançou 901 respondentes, sendo que após a análise do conjunto de dados foram excluídas 45 respostas que se encontravam repetidas e outras 237 respondentes que não estavam trabalhando ou eram sócio de uma empresa, compondo um total de 619 observações válidas. Com isso a pesquisa atendeu o critério de validação da amostra sugerida por Hair, Ringle e Sarstedt (2012), de pelo menos dez respostas para cada item.

No estudo foram coletadas as seguintes variáveis de controle: sexo, idade, renda e estrutura familiar, que possibilitou a análise por grupos distintos para o objeto de estudo. A amostra válida obteve a caracterização contemplada na Tabela 1 e indica que em sua maioria, os respondentes são do sexo feminino (60,54%) e com maior incidência de faixa etária entre 18 e 24 anos (40,67%). A renda revelou-se também com a maioria classificada em classe média baixa (72,89%) e nível de escolaridade predominantemente com ensino superior (59,87%). O setor de atuação apresentou maioria de alocação no setor privado (77,32%) e de nível hierárquico com cargos de

nível operacional elevado (69,53%). A estrutura familiar mais presente na amostra foi a de solteiro e sem filhos (51,14%).

TABELA 1. CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA

Descrição	Caracterização	Percentual
Gênero	Feminino	60,54%
	Masculino	39,46%
Idade	18 a 24 anos	40,67%
	25 a 29 anos	19,60%
	30 a 45 anos	31,28%
	46 a 60 anos	7,52%
	acima de 60 anos	0,94%
Escolaridade	Ensino Fundamental	0,27%
	Ensino Médio	10,74%
	Ensino Superior	59,87%
	Pós-graduados	29,13%
Classe Social	Classe Baixa (01 salário-mínimo)	6,31%
	Classe Média Baixa (Entre 01 e 05 salários-mínimos)	72,89%
	Classe Média (Entre 06 e 10 salários-mínimos)	14,63%
	Classe Média Alta (Entre 11 e 15 salários-mínimos)	3,76%
	Classe Alta (Acima de 15 salários-mínimos)	2,42%
Setor de trabalho	Público	22,68%
	Privado	77,32%
Exp. Profissional	01 a 03 anos	46,58%
	04 a 06 anos	19,46%
	07 a 10 anos	14,90%
	Acima de 10 anos	19,06%
Nível hierárquico	Cargos de nível operacional	69,53%
	Cargos nível tático	24,83%
	Cargos de níveis estratégicos	5,64%
Estrutura familiar	Solteiro e sem filhos	51,14%
	Solteiro e com filhos	18,52%
	Casado e sem filhos	8,86%
	Casado e com filhos	21,48%

Fonte: Dados da pesquisa (2021)

A mensuração das variáveis latentes que integram o modelo proposto neste trabalho foi fundamentada em escalas já validadas em estudos anteriores. Descreve-se a seguir os detalhes de cada uma delas:

a) **Intenção de Saída:** A variável latente foi mensurada a partir dos três itens descritos originalmente nos estudos de Lum, Kervin, Clark, Reid e Sirola (1998) e adaptadas por Mainardes *et al.* (2019). As respostas foram medidas em escala *Likert*

de 5 pontos, na qual 1 representa “discordo totalmente” e 5 representa “concordo totalmente”.

b) **Engajamento:** O construto foi mensurado por meio da escala de Schaufeli e Bakker (2003). A medida é composta por 9 itens cujas opções de resposta estão em escala *Likert* de 5 pontos e variam de 1 (Discordo totalmente) a 5 (Concordo totalmente).

c) **Responsabilidade pessoal:** Foi utilizada a escala desenvolvida por Mergler e Shield (2016), adaptada a partir de estudos propostos por Lewis (2004) e Smithkirai *et al.* (2015). Tal escala é composta por 15 itens, distribuídos em três fatores de primeira ordem, a saber: responsabilidade individual (7 itens), controle comportamental e emocional (4 itens) e controle cognitivo (4 itens). Todas as assertivas são apresentadas com opções de resposta em escala *Likert* de 5 pontos, que variam de 1 (Discordo totalmente) a 5 (Concordo totalmente).

d) **Comportamento Inovador:** O construto de segunda ordem foi mensurado por meio de 23 itens distribuídos em sete construtos de primeira ordem, apresentados na escala de Lukes e Stephan (2017). Nessa medida, os respondentes assinalam sua opção de resposta em opções dispostas em escala *Likert* de 5 pontos, com alternativas que variam de 1 (discordo totalmente) e 5 (concordo totalmente).

e) **Estrutura familiar:** Variável *Dummy*, na qual os participantes empregados solteiros e sem filhos recebem identificação 1 (hum); e empregados com outras estruturas familiares zero (0) (Dumas & Perry-Smith, 2018).

O quadro de construtos, com suas respectivas variáveis, foi apresentado no Apêndice A. O questionário utilizado nesta pesquisa, apresentado no Apêndice B, foi composto por questões de múltiplas escolhas e por afirmativas relativas à percepção

do respondente quanto aos construtos estudados (responsabilidade pessoal, engajamento, comportamento inovador e intenção de saída).

Os dados foram analisados por meio da técnica multivariada de dados denominada Modelagem de Equações Estruturais por meio do SmartPLS (de Souza Bido & da Silva, 2019). Inicialmente, foi realizada a Análise de Componentes Confirmatória (ACC) (Anderson & Gerbing, 1988), na qual são checadas as propriedades psicométricas do modelo de mensuração, sendo elas: a) a análise de validade convergente, equacionando o carregamento de cargas fatoriais, a variância média extraída (AVE), a confiabilidade composta (CR), o alpha de Cronbach (α_C) e a correlação de Spearman; b) a validade discriminante, em que foram apurados dois critérios de mensuração: Fornell e Larcker (1981) e cargas cruzadas de Chin (1998).

Posteriormente, foi verificada se a presença de variáveis de controle afetaria as relações a serem testadas. Nesta pesquisa as variáveis controladas foram de gênero, renda, idade e estrutura familiar. A utilização destas variáveis de controle justificou-se por terem sido encontradas evidências em pesquisas anteriores da influência dessas variáveis (Dumas & Perry-Smith, 2018; Mainardes *et al.*, 2019; Lukes & Stephan, 2017; Jabeen *et al.*, 2020). Com estes resultados, deu-se continuidade para o teste de hipóteses com o modelo estrutural de modo que a averiguação do ajuste de qualidade do modelo foi feita por observação do (R^2), o tamanho dos efeitos utilizando-se do f^2 e p-valor para verificar o nível de significância das hipóteses testadas. Foi verificada a presença de multicolinearidade com o fator de inflação da variância (VIF).

Para a realização de análise de multigrupos, foram utilizados os critérios estabelecidos por Sinkovics, Henseler, Ringle e Sarstedt (2016), com a validação para comparação de multigrupos em três fases: a) validação configuracional, que estabelece os mesmos itens para os grupos em questão; b) invariância composicional,

com a estimação dos pesos fatoriais para cada variável latente; e c) análise de média de variância para os grupos.

Capítulo 4

4 ANÁLISE DOS DADOS

4.1 VALIDADE DO MODELO DE MENSURAÇÃO

A validade do modelo de mensuração foi realizada em duas etapas. Primeiro, para os construtos de primeira ordem e, em seguida, para os de segunda ordem.

4.1.1 Construtos de Primeira Ordem

Os resultados foram analisados seguindo os critérios estabelecidos de Hair, Risher, Sarstedt e Ringle (2019). Primeiramente, foi utilizado a Análise Fatorial Confirmatória (CFA), técnica estatística que tem o intuito de validar os componentes do modelo estrutural. Verificou-se as propriedades de validade convergente, realizando o carregamento das cargas fatoriais das variáveis latentes (Hair, Risher, Sarstedt, & Ringle, 2019). Na primeira rodada, os indicadores CI_OO4, ENG9 e RP_BCE4, foram excluídas por apresentarem carga fatorial menores que o recomendado de 0,7, assegurando a validade de conteúdo de mensuração do construto (de Souza Bido & da Silva, 2019). O item ENG3 foi retirado do modelo também, visto apresentar multicolinearidade acima de 5.000, conforme Tabela 2.

A validade discriminante foi sustentada. Primeiro, pelo critério de Fornell e Larcker (1981), que mostra que a raiz quadrada da variância média extraída (AVE) de cada constructo é maior do que a correlações entre os mesmos constructos, conforme a tabela 3. Segundo, pelo critério utilizado de cargas cruzadas de Chin (1998), mostrado na Tabela 4, demonstrando que os indicadores possuem cargas fatoriais mais altas em suas respectivas variáveis latentes (os constructos).

TABELA 2. MATRIZ DE CARGAS FATORIAIS

	Construto	Código	Itens	Carga Fatorial
Responsabilidade Pessoal (Megler & Shield, 2016)	Responsabilidade individual	RP_PA1	Trato os outros com respeito, porque é assim que gostaria de ser tratado.	0,877
		RP_PA2	Estabeleci metas e acredito que trabalho duro para cumpri-las.	0,785
		RP_PA3	Quando se trata de meu comportamento, estabeleço diretrizes que espero seguir.	0,783
		RP_PA4	Quero que minhas atitudes ajudem outras pessoas.	0,884
		RP_PA5	Quando fiz a coisa errada, aceitei a punição.	0,744
		RP_PA6	Costumo pensar em quais eventos estão para acontecer e procuro garantir que tenho tudo o que preciso para fazer bem nesses eventos.	0,825
		RP_PA7	Se eu disse ou fiz algo que machucou outra pessoa, estou preparado para consertar as coisas.	0,832
	Controle emotivo e comportamental	RP_BCE1	Costumo perder a paciência e sou incapaz de controlar meu comportamento. (R)	0,917
		RP_BCE2	Costumo atacar quando estou exaltado. (R)	0,923
		RP_BCE3	Minhas emoções surgem sempre que elas querem e há pouco que eu possa fazer sobre isso. (R)	0,903
		RP_BCE4	As pessoas geralmente me fazem sentir emoções como raiva ou tristeza. (R)	*
	Controle Cognitivo	RP_CC1	Cabe a mim controlar meu comportamento.	0,811
		RP_CC2	Eu escolho como responder frente às situações da minha vida.	0,844
RP_CC3		Quando estou com raiva ou triste, geralmente consigo descobrir o porquê.	0,805	
RP_CC4		Eu posso escolher como me comporto.	0,826	
Comportamento Inovador (Lukes & Stephan, 2017)	Geração de ideias	CI_ID1	Eu tento novas maneiras de fazer as coisas no trabalho.	0,847
		CI_ID2	Prefiro trabalhos que exijam pensamentos novos.	0,789
		CI_ID3	Quando algo não funciona bem no trabalho, tento encontrar uma nova solução.	0,863
	Busca de ideias	CI_IS1	Eu tento obter novas ideias dos colegas e parceiros no trabalho.	0,855
		CI_IS2	Estou interessado como as coisas são feitas em outras lugares, a fim de usar essas ideias no meu trabalho.	0,895
		CI_IS3	Busco novas ideias de outras pessoas para tentar implementar as melhores no meu trabalho.	0,916
	Comunicação de ideias	CI_IC1	Quando tenho uma ideia nova, tento convencer meus colegas disso.	0,854
		CI_IC2	Quando tenho uma nova ideia, tento obter suporte da gerência.	0,848
		CI_IC3	Eu tento mostrar aos meus colegas aspectos positivos de novas ideias.	0,880
		CI_IC4	Quando tenho uma nova ideia, tento envolver pessoas capazes de colaborar nela.	0,909
	CI_ISA1	Desenvolvo planos e cronogramas adequados para a implementação de novas ideias.	0,860	

Início de atividades de implementação	CI_ISA2	Procuo e garanto os recursos financeiros necessários para a implementação de novas ideias.	0,846
	CI_ISA3	Para a implementação de novas ideias, busco novas tecnologias, processos ou procedimentos.	0,826
Envolvimento de terceiros	CI_IO1	Quando ocorrem problemas durante a implantação de uma nova ideia, eu entrego nas mãos de quem pode resolvê-los.	0,741
	CI_IO2	Tento envolver os principais tomadores de decisão na implementação de uma ideia.	0,841
	CI_IO3	Quando tenho uma nova ideia, procuro pessoas capazes de promovê-la.	0,827
Superação de obstáculos	CI_OO1	Consigo superar obstáculos insistentemente ao implementar uma ideia.	0,854
	CI_OO2	Eu não desisto, mesmo quando outros dizem que minha ideia não pode ser feita.	0,844
	CI_OO3	Normalmente não desisto até atingir o objetivo.	0,838
	CI_OO4	Durante a implementação da ideia, sou capaz de persistir mesmo quando o trabalho não está indo bem no momento.	*
Resultados de inovações	CI_IOu1	Muitas vezes tive sucesso no trabalho de implementar minhas ideias e colocá-las em prática.	0,796
	CI_IOu2	Muitas coisas que inventei são usadas na empresa que trabalho.	0,821
	CI_IOu3	Nos meus trabalhos anteriores, eu sempre melhorava algo lá.	0,824
Engajamento (Schaufeli & Bakker, 2003)	ENG1	No meu trabalho, me sinto cheio de energia.	0,862
	ENG2	No meu trabalho, sinto-me com força e vigoroso.	0,875
	ENG3	Estou entusiasmado com o meu trabalho.	**
	ENG4	Meu trabalho me inspira.	0,871
	ENG5	Quando eu levanto pela manhã, tenho vontade de ir trabalhar.	0,911
	ENG6	Sinto-me feliz quando trabalho intensamente.	0,853
	ENG7	Estou orgulhoso com o trabalho que eu faço.	0,852
	ENG8	Sinto-me envolvido com o trabalho que eu faço.	0,906
	ENG9	“Deixo-me levar” pelo meu trabalho.	*
Intenção de Sair (Lum et al., 1998)	INT1	Nos últimos meses, considereei seriamente procurar emprego em outra empresa do mesmo ramo que meu trabalho atualmente.	0,801
	INT2	Nos últimos meses, considereei seriamente procurar emprego fora da área em que atuo.	0,887
	INT3	Levando tudo em conta, é provável que eu faça um grande esforço para encontrar um novo emprego no próximo ano.	0,892

Fonte: Dados da pesquisa (2021)

* as variáveis RP_BCE4, CI_OO4 e ENG9 foram excluídas pela carga fatorial ficar abaixo de 0,7.

** a variável ENG3 foi excluída por apresentar multicolinearidade acima de 5.000.

TABELA 3. VALIDADE CONVERGENTE E DISCRIMINANTE PELO CRITÉRIO DE FORNELL E LARCKER (1981) – CONSTRUTOS DE PRIMEIRA ORDEM

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1. Comunicação de ideias (CI_IC)	0,873											
2. Geração de ideias (CI_ID)	0,710	0,834										
3. Envolvimento de terceiros (CI_IO)	0,498	0,435	0,804									
4. Resultado de inovações (CI_Iou)	0,565	0,550	0,423	0,814								
5. Busca de ideias (CI_IS)	0,769	0,766	0,463	0,485	0,889							
6. Início de atividades de implantação (CI_ISA)	0,647	0,636	0,407	0,607	0,607	0,844						
7. Superação de obstáculos (CI_OO)	0,373	0,449	0,383	0,532	0,406	0,465	0,845					
8. Engajamento	0,042	-0,047	0,066	0,089	0,009	-0,043	0,053	0,876				
9. Intenção de Sair	0,170	0,195	0,155	0,068	0,162	0,215	0,017	-0,667	0,861			
10. Contr. emotivo e comportamental (RP_BCE)	-0,037	-0,075	0,095	-0,102	-0,021	-0,141	-0,059	0,487	-0,348	0,914		
11. Controle cognitivo (RP_CC)	-0,068	-0,037	0,007	-0,144	-0,033	-0,185	-0,032	0,560	-0,415	0,505	0,822	
12. Responsabilidade individual (RP_PA)	-0,059	-0,120	-0,009	-0,214	-0,012	-0,202	-0,071	0,671	-0,426	0,544	0,761	0,820
Variância Média Extraída (AVE)	0,762	0,695	0,647	0,662	0,790	0,712	0,715	0,767	0,741	0,836	0,675	0,672
Confiabilidade Composta (CR)	0,928	0,872	0,846	0,855	0,919	0,881	0,883	0,958	0,895	0,939	0,893	0,935
Alfa de Cronbach (α)	0,896	0,780	0,728	0,745	0,867	0,798	0,803	0,949	0,824	0,902	0,839	0,918
Coeficiente de Spearman (Rho_A)	0,897	0,786	0,745	0,745	0,868	0,799	0,815	0,950	0,832	0,903	0,840	0,921

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Nota: Na diagonal em destaque, encontram-se a raiz quadrada das variâncias médias extraídas, uma vez que quando esses valores são superiores às correlações entre os construtos (valores fora da diagonal), nota-se a existência de validade discriminante.

TABELA 4. VALIDADE DISCRIMINANTE PELO CRITÉRIO DE CARGAS CRUZADAS DE CHIN (1998)

	CI_IC	CI_ID	CI_IO	CI_IOU	CI_IS	CI_ISA	CI_OO	ENG	INT. SAIR	RP BCE	RP CC	RP PA
CI_IC1	0,854	0,566	0,438	0,441	0,648	0,502	0,309	-0,070	0,202	-0,068	-0,121	-0,145
CI_IC2	0,848	0,603	0,436	0,542	0,633	0,548	0,312	0,014	0,172	-0,049	-0,113	-0,098
CI_IC3	0,880	0,640	0,402	0,529	0,686	0,613	0,354	0,122	0,068	-0,031	0,023	0,014
CI_IC4	0,909	0,665	0,464	0,460	0,715	0,590	0,327	0,072	0,158	0,014	-0,035	0,011
CI_ID1	0,590	0,847	0,352	0,420	0,626	0,540	0,365	0,052	0,141	0,004	0,062	-0,012
CI_ID2	0,487	0,789	0,291	0,460	0,582	0,518	0,411	-0,185	0,217	-0,216	-0,174	-0,261
CI_ID3	0,686	0,863	0,434	0,495	0,700	0,533	0,353	0,002	0,135	0,007	0,008	-0,044
CI_IO1	0,318	0,286	0,741	0,266	0,290	0,232	0,276	-0,011	0,167	0,016	-0,055	-0,027
CI_IO2	0,467	0,379	0,841	0,383	0,417	0,420	0,297	0,040	0,176	0,079	-0,022	-0,024
CI_IO3	0,400	0,373	0,827	0,357	0,395	0,307	0,351	0,119	0,038	0,124	0,084	0,026
CI_IOu1	0,417	0,413	0,425	0,796	0,413	0,434	0,499	0,116	0,036	0,003	-0,075	-0,081
CI_IOu2	0,508	0,458	0,308	0,821	0,386	0,574	0,349	0,032	0,067	-0,169	-0,173	-0,266
CI_IOu3	0,452	0,472	0,300	0,824	0,384	0,472	0,455	0,071	0,063	-0,081	-0,103	-0,173
CI_IS1	0,647	0,709	0,387	0,466	0,855	0,529	0,358	-0,034	0,130	-0,082	-0,100	-0,083
CI_IS2	0,685	0,652	0,410	0,410	0,895	0,511	0,402	0,043	0,143	0,078	0,023	0,045
CI_IS3	0,717	0,681	0,437	0,417	0,916	0,579	0,325	0,015	0,159	-0,052	-0,012	0,004
CI_ISA1	0,579	0,551	0,350	0,543	0,532	0,860	0,397	0,002	0,160	-0,140	-0,169	-0,150
CI_ISA2	0,497	0,522	0,361	0,489	0,511	0,846	0,414	-0,060	0,213	-0,111	-0,180	-0,229
CI_ISA3	0,560	0,536	0,319	0,503	0,494	0,826	0,367	-0,052	0,174	-0,104	-0,118	-0,133
CI_OO1	0,363	0,403	0,407	0,510	0,396	0,445	0,854	0,114	-0,054	-0,009	0,040	0,006
CI_OO2	0,216	0,271	0,256	0,360	0,225	0,335	0,844	0,004	0,060	-0,052	-0,079	-0,087
CI_OO3	0,341	0,438	0,288	0,456	0,379	0,383	0,838	0,002	0,052	-0,093	-0,058	-0,110
ENG1	0,068	0,033	0,088	0,197	0,005	0,013	0,071	0,862	-0,570	0,335	0,482	0,522
ENG2	0,038	-0,019	0,068	0,191	-0,023	-0,024	0,124	0,875	-0,613	0,410	0,496	0,528
ENG4	0,034	-0,051	0,035	0,087	0,018	0,003	0,079	0,871	-0,612	0,405	0,407	0,550
ENG5	0,027	-0,071	0,045	0,090	-0,007	-0,030	0,018	0,911	-0,608	0,472	0,426	0,547
ENG6	0,030	-0,076	0,027	0,016	0,005	-0,126	-0,014	0,853	-0,533	0,432	0,471	0,590
ENG7	0,008	-0,057	0,056	-0,050	0,009	-0,060	-0,015	0,852	-0,564	0,449	0,599	0,675
ENG8	0,057	-0,044	0,086	0,031	0,045	-0,038	0,061	0,906	-0,587	0,473	0,539	0,683
INT1	0,147	0,128	0,181	0,074	0,157	0,200	0,024	-0,518	0,801	-0,280	-0,382	-0,410
INT2	0,122	0,170	0,138	0,053	0,154	0,169	-0,008	-0,625	0,887	-0,334	-0,357	-0,344
INT3	0,174	0,202	0,086	0,051	0,109	0,191	0,030	-0,573	0,892	-0,281	-0,337	-0,353
RP_BCE1	-0,001	-0,078	0,096	-0,102	-0,019	-0,155	-0,078	0,446	-0,317	0,917	0,460	0,518
RP_BCE2	-0,063	-0,095	0,085	-0,112	-0,044	-0,129	-0,053	0,420	-0,310	0,923	0,425	0,468
RP_BCE3	-0,040	-0,035	0,081	-0,067	0,003	-0,102	-0,031	0,468	-0,327	0,903	0,498	0,505
RP_CC1	-0,047	-0,007	-0,061	-0,126	-0,037	-0,129	-0,041	0,411	-0,335	0,320	0,811	0,633
RP_CC2	-0,031	-0,018	0,053	-0,112	0,018	-0,140	-0,038	0,469	-0,320	0,419	0,844	0,645
RP_CC3	-0,100	-0,094	0,007	-0,108	-0,101	-0,176	-0,069	0,510	-0,375	0,479	0,805	0,621
RP_CC4	-0,046	0,000	0,022	-0,130	0,011	-0,162	0,045	0,447	-0,335	0,437	0,826	0,600
RP_PA1	-0,110	-0,159	-0,102	-0,249	-0,038	-0,272	-0,140	0,508	-0,346	0,425	0,715	0,877
RP_PA2	-0,017	-0,056	0,037	-0,016	-0,022	-0,028	0,082	0,569	-0,414	0,345	0,649	0,785
RP_PA3	-0,028	-0,044	0,032	-0,134	0,008	-0,122	0,008	0,472	-0,299	0,416	0,635	0,783
RP_PA4	-0,020	-0,092	-0,035	-0,221	0,032	-0,202	-0,084	0,619	-0,380	0,525	0,676	0,884
RP_PA5	-0,012	-0,081	0,021	-0,123	0,014	-0,097	-0,060	0,574	-0,336	0,450	0,481	0,744
RP_PA6	-0,077	-0,094	0,020	-0,237	-0,026	-0,172	-0,054	0,558	-0,346	0,443	0,586	0,825
RP_PA7	-0,069	-0,155	-0,010	-0,226	-0,036	-0,236	-0,140	0,556	-0,324	0,511	0,608	0,832

Fonte: Dados da pesquisa (2021). Nota: CI_IC: Comunicação de ideias; CI_ID: Geração de ideias; CI_IO: Envolvimento de terceiros; CI_IOu: Resultados de inovações; CI_IS: Busca de ideias; CI_ISA: Início de atividades de implantação; CI_OO: Superação de obstáculos; RP_BCE: Controle emotivo e comportamental; RP_CC: Controle cognitivo; RP_PA: Responsabilidade individual.

4.1.2 Construtos de Segunda Ordem

Na Tabela 5 foram apresentados os resultados dos testes e métricas utilizados na análise da Validade convergente. Especificamente, apresentam-se os coeficientes de Alfa de Cronbach, da correlação de Spearman (ρ_A) e da Confiabilidade Composta, conforme observado, os resultados encontram-se acima de 0,70. Além disso, apresentou-se também os valores para a Variância Média Extraída (AVE), com valores acima de 0,50. Dessa forma, a validade convergente também ficou sustentada para os constructos de segunda ordem.

TABELA 5. VALIDADE CONVERGENTE E DISCRIMINANTE PELO CRITÉRIO DE FORNELL E LARCKER (1981) – CONSTRUTOS DE SEGUNDA ORDEM

	1	2	3	4
1. Responsabilidade Pessoal	0,842			
2. Comportamento Inovador	-0,115	0,738		
3. Engajamento	0,684	0,026	0,876	
4. Intenção de Sair	-0,462	0,187	-0,667	0,861
Variância Média Extraída (AVE)	0,729	0,549	0,767	0,741
Confiabilidade Composta (CR)	0,889	0,913	0,958	0,895
Alfa de Cronbach (α)	0,935	0,937	0,949	0,824
Coeficiente de Spearman (ρ_A)	0,936	0,943	0,950	0,832

Fonte: Dados da pesquisa (2021). Nota: Na diagonal em destaque, encontram-se a raiz quadrada das variâncias médias extraídas, uma vez que quando esses valores são superiores às correlações entre os construtos (valores fora da diagonal), nota-se a existência de validade discriminante

Ademais, concluiu-se que os resultados apresentados atendem a todos os critérios de validade do modelo de mensuração (Hair *et al.*, 2019). Segundo de Souza Bido e da Silva (2019), tanto a validade convergente quanto a validade discriminante exibiram resultados que se comportam para realização do teste de hipóteses no modelo proposto.

4.2 ANÁLISE DO MODELO DE MENSURAÇÃO

Foram testadas as hipóteses propostas para este trabalho, com e sem as variáveis de controle, a partir da técnica da modelagem de equações estruturais com estimativa dos mínimos quadrados parciais (Partial Least Squares – PLS). Os resultados foram expostos na Figura 2.

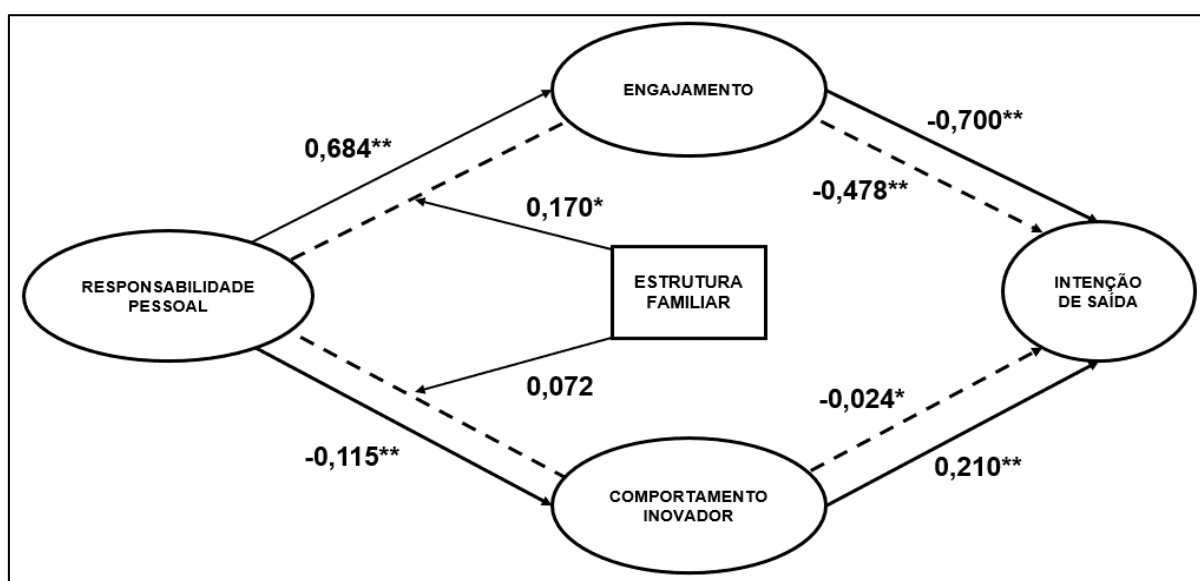


Figura 2. Modelo estrutural (teste das hipóteses)

Nota: ** p-valor < 0,01; * p-valor < 0,05.

Fonte: Elaborado pelo autor.

No tocante às relações propostas para o modelo entre responsabilidade pessoal e a intenção de sair da empresa, as evidências, mostradas na Tabela 6, apresenta que as algumas hipóteses foram suportadas, demonstrando que (H1) – o engajamento está negativamente associado a intenção de sair ($\beta = -0,700$) – e (H2) – a responsabilidade pessoal está positivamente associada ao engajamento ($\beta = 0,684$) – ambas estatisticamente significativas ao intervalo de confiança de 99% (p-valor = 0,000).

No que se refere às relações entre o comportamento inovador e a intenção de sair, a hipótese (H4) – o comportamento inovador possui uma relação positiva com a

intenção de sair – foi suportada, pois é estatisticamente significativa (p -valor = 0,000) e a relação é positiva ($\beta = 0,210$). Assim como, a hipótese (H5) - a responsabilidade pessoal está negativamente associada ao comportamento inovador do indivíduo – foi suportada, pois também é estatisticamente significativa (p -valor = 0,000) e a relação é negativa ($\beta = -0,115$).

Também foram realizadas as análises quanto aos efeitos indiretos mostrados na Tabela 6. Observou-se que as hipóteses (H3) – o engajamento nas atividades do trabalho medeia negativamente a relação entre a responsabilidade pessoal e a intenção de sair da empresa – foi suportada, pois é estatisticamente significativa (p -valor = 0,000) e a relação é negativa ($\beta = -0,478$). Entretanto, a hipótese (H6) – o comportamento inovador medeia positivamente a relação entre a responsabilidade pessoal e a intenção de sair da empresa – não foi suportada, apesar de ser estatisticamente significativa (p -valor = 0,003), mas apresenta relação contrária ao modelo proposto, sendo negativa ($\beta = -0,024$). Tais relações apresentam ainda a mediação total na relação entre responsabilidade pessoal e intenção de sair da empresa, visto que a relação direta entre esses construtos não foi significativa.

TABELA 6. EFEITOS DIRETOS E INDIRETOS SEM E COM VARIÁVEIS DE CONTROLE

	Efeitos	Hipót.	Valor-t	Erro Padrão	Coef. (β)	Valor-p	R ² Ajustado
Direto	Resp. Pessoal → Int. Sair		1,029	0,039	0,040	0,304	
	Comp. Inovador → Int. Sair	H4	7,962	0,026	0,210	0,000	0,487
	Engajamento → Int. Sair	H1	20,656	0,034	-0,700	0,000	
	Resp. Pessoal → Engajamento	H2	27,552	0,025	0,684	0,000	0,467
	Resp. Pessoal → Comp. Inovador	H5	3,560	0,032	-0,115	0,000	0,013
Indireto	Resp. Pessoal → Engajamento → Int. Sair	H3	14,115	0,034	-0,478	0,000	
	Resp. Pessoal → Comp. Inovador → Int. Sair	H6	2,989	0,008	-0,024	0,003	
Análise de multigrupos							
	Estrutura familiar - Solteiro → Comp. Inovador				0,232	0,000	
	Estrutura familiar - Solteiro → Resp. Pessoal				-0,236	0,000	
	Gênero masc. → Resp. Pessoal				-0,143	0,000	
	Idade → Resp. Pessoal				0,154	0,000	

Idade → Comp. Inovador	0,116	0,030
Estrutura familiar - Solteiro → Int. Sair	0,070	0,044
Renda → Comp. Inovador	0,066	0,085
Idade → Engajamento	0,043	0,246
Gênero masc. → Engajamento	0,031	0,297
Gênero masc. → Int. Sair	0,030	0,309
Renda → Resp. Pessoal	-0,025	0,443
Renda → Int. Sair	0,024	0,470
Estrutura familiar - Solteiro → Engajamento	-0,016	0,639
Gênero masc. → Comp. Inovador	-0,017	0,668
Renda → Engajamento	0,010	0,790
Idade → Int. Sair	-0,004	0,907

Fonte: Dados da pesquisa (2021)

Segundo Cohen (1988), o poder de explicação das variáveis exógenas nas variáveis endógenas, ou seja, os efeitos na intenção de sair ($R^2 = 0,487$) e no engajamento ($R^2 = 0,467$) são considerados altos. Por outro lado, os efeitos no comportamento inovador ($R^2 = 0,013$) são considerados pequenos.

Em relação às variáveis de controle propostas, a Estrutura familiar, quando solteiro e sem filhos, interfere: a) de forma significativa e positiva no comportamento inovador do indivíduo ($\beta = 0,232$; p-valor = 0,000); b) de forma negativa sobre a responsabilidade pessoal do indivíduo ($\beta = -0,236$; p-valor = 0,000); e c) de forma positiva na intenção de sair ($\beta = -0,070$; p-valor = 0,044).

Desta forma, os achados nesta pesquisa corroboram com outros estudos que demonstram que o fator de ser solteiro e sem filhos apresenta maiores níveis de comportamento inovador e menor grau de responsabilidade pessoal por possuírem alto grau de independência, extroversão e criatividade, o que gera aceitabilidade ao risco e conseqüentemente, a uma abertura de arriscar mais em suas escolhas (Montani *et al.*, 2020; Cristo-Andrade & Felix, 2020).

Já a variável de controle gênero (masculino) interfere de forma negativa sobre a responsabilidade pessoal do indivíduo ($\beta = -0,143$; p-valor = 0,000). Apresenta-se embasamento para este fato frente aos estudos que demonstram que o gênero

feminino possui maiores sentidos de responsabilidade frente ao julgamento de suas atitudes e comportamentos (Frear *et al.*, 2019).

Por último, a variável de controle de idade, apresentou relação positiva com a responsabilidade pessoal ($\beta = 0,154$; p-valor = 0,000) e com o comportamento inovador ($\beta = 0,116$; p-valor = 0,030). De acordo com a literatura, a responsabilidade pessoal apresenta-se maior com o decorrer do tempo, movidos por fatores comportamentais e convivência social, que afetam diretamente o relacionamento e o senso de responsabilidade do indivíduo nos grupos sociais que convive (Lewis, 2004; Schlenker *et al.*, 1994; Sevincer *et al.*, 2020). Já a relação da idade e o comportamento inovador vai de encontro à literatura, onde foi observada que tal relação positiva é diferente como encontrado nos estudos de Dewett (2004) e Howell *et al.* (2005).

As demais variáveis de controle não são estatisticamente significativas. Ou seja, não interferem nem na responsabilidade pessoal e nem nos demais construtos do modelo proposto.

4.3 ANÁLISE MULTIGRUPOS

A análise multigrupos foi realizada a partir dos grupos de estrutura familiar, a qual foi definida a partir de uma variável *dummy*, sendo (1) Solteiro e sem filhos; (0) Demais estruturas familiares. De acordo com a Tabela 7, a hipótese (H7) – A relação entre a responsabilidade pessoal e intenção de saída, mediada via engajamento, são significativas e mais fracas para funcionários solteiros e sem filhos do que as outras estruturas familiares – não foi suportada. Apesar de apresentar uma relação estatisticamente significativa (p-valor = 0.009), foi encontrado um efeito sobre a relação de forma positiva ($\beta = 0,170$).

Já a hipótese (H8), não foi suportada, por não apresentar níveis de significância adequados, sendo descritas na Tabela 7 a seguir:

TABELA 7. ANÁLISE MULTIGRUPO

	Relações Estruturais	Hipótese	Estrutura familiar
Direta	Comp. Inovador → Int. Sair		-0,014
	Engajamento → Int. Sair		0,026
	Resp. Pessoal → Comp. Inovador		0,332
	Resp. Pessoal → Engajamento		-0,221
Indireta	Resp. Pessoal → Engajamento → Int. Sair	H7	0,170*
	Resp. Pessoal → Comp. Inovador → Int. Sair	H8	0,072

Fonte: Dados da pesquisa (2021)

Dummy: (1). Solteiro e sem filhos = 317; (0)

Demais estruturas familiares = 302.*p-valor < 0,05

4.4 DISCUSSÃO DE RESULTADOS

Ademais, apresentam-se na Tabela 8 uma síntese dos principais resultados alcançados.

TABELA 8. RESULTADO DO TESTE DE HIPÓTESES

	HIPÓTESES	RELAÇÃO
H1	Engajamento → Int. Sair	Suportada
H2	Resp. Pessoal → Engajamento	Suportada
H4	Comp. Inovador → Int. Sair	Suportada
H5	Resp. Pessoal → Comp. Inovador	Suportada
H3	Resp. Pessoal → Engajamento → Int. Sair	Suportada
H6	Resp. Pessoal → Comp. Inovador → Int. Sair	Não suportada
H7	Estrutura familiar (solteiro e s/filho) → Resp. Pessoal → Engajamento → Int. Sair	Não suportada
H8	Estrutura familiar (solteiro e s/filho) → Resp. Pessoal → Comp. Inovador → Int. Sair	Não suportada

Fonte: Dados da pesquisa (2021)

A hipótese 1, que avaliou a relação entre engajamento e intenção de sair, foi suportada ($\beta = -0,700$; $p = 0,000$). Tal fato, corrobora com os achados na literatura (Mainardes *et al.*, 2019; Mokhtar, 2014; Schaufeli & Bakker, 2003). Assim, entende-se que o engajamento faz com que os funcionários percebam significado em seu trabalho e mantenham vínculos com a empresa (Bakker & Albrecht, 2018).

A hipótese 2 propôs que a responsabilidade pessoal é associada positivamente ao engajamento, hipótese suportada ($\beta = 0,684$, p-valor = 0,000). A responsabilidade pessoal, assim como a meditação (Petchsawang & McLean, 2017) e a religiosidade (Abu Bakar, Cooke, & Muenjohn, 2018) apresentaram efeitos positivos sobre o engajamento. Logo, a responsabilidade pode ser considerada uma variável que tende a promover o engajamento dos trabalhadores e sua relação com o trabalho.

A hipótese 3 avaliou o efeito de mediação do engajamento na relação entre responsabilidade pessoal e engajamento, sendo suportada ($\beta = -0,478$, p-valor = 0,000). Tal fato alinha-se com estudos de Kim *et al.*, (2019), Shaufeli e Bakker (2004) e Steil *et al.* (2019), em que se observou que tal variável age como um mediador de características comportamentais e intenção de sair da empresa. Deve-se ressaltar que, tal mediação apresentou ser total, dado que a relação direta entre responsabilidade pessoal e intenção de sair não se mostrou significativa, demonstrando que a responsabilidade pessoal possui influência sobre o engajamento (H2), que por sua vez influencia a intenção pedir demissão (H1). Assim, o engajamento contribui para melhor compreensão da relação entre a responsabilidade pessoal e a intenção de um empregado sair da empresa, além de contribuir no entendimento que tal relação afeta negativamente a intenção de sair frente à uma responsabilidade pessoal elevada.

A hipóteses 4, que propôs a relação entre comportamento inovador e intenção de saída de forma positivamente associada, foi suportada ($\beta = 0,210$, p-valor = 0.000). Esta relação positiva indica, assim como Jafri (2010), que tal comportamento ainda proporciona a necessidade do empregado estar aberto a mudanças e assimilar seus riscos. Consequentemente, o comportamento inovador faz com que os funcionários

não permaneçam envolvidos com a organização e estejam sensíveis a deixar a empresa (Hofmans *et al.*, 2013; Montani *et al.*, 2020).

Da mesma forma, a hipótese 5, a responsabilidade pessoal está negativamente associada ao comportamento inovador do indivíduo, foi suportada ($\beta = -0,115$, p-valor = 0,000). Ao ativar o senso de responsabilidade do seu bem-estar ou de seu futuro, o empregado se envolve em um processo de autorregulação, como apresentado por Sevincer *et al.* (2020).

Já a hipótese 6, que o comportamento inovador mediava de forma positiva a relação entre a responsabilidade pessoal e a intenção de sair da empresa, foi refutada. Todavia, deve-se destacar que a hipótese apresentou intervalo de confiança de 95% (p-valor <0.003), porém com relação negativa na mediação proposta. Esta situação se contrapõe com alguns achados da literatura, como Khedhaouria *et al.* (2017), onde apresenta relações mediadas pelo comportamento inovador nas relações de propor novos produtos e a intenção de sair.

Entretanto, tal resultado entra em consonância com estudos que apresentam uma relação negativa entre comportamento inovador e intenção de sair de uma organização, desde que as empresas apresentem elevada cultura de inovação (Cameron & Quinn, 2011). Conforme os achados de Roundy (2021) e Lukes e Stephan (2017), o desenvolvimento de *startups* e ecossistemas de integrações empresariais no desenvolvimento de tecnologia, faz que a realidade de inovação seja muito presente no mercado atual e desmistifique que tal característica deixe de se apresentar como risco e se apresente como uma necessidade organizacional. Por fim, em conformidade ao resultado, Montani *et al.* (2020) evidencia que as organizações, para impulsionar a inovação no local de trabalho, desenvolvem atividades direcionadas para o gerenciamento do estresse e risco do empregado, além de

incentivar e validar a busca por inovação em meios de trocas sociais, que vão desde monetárias a simbólicas (Blau, 1964).

Os resultados não suportaram as hipóteses 7 e 8. Entretanto, como na hipótese 6, a hipótese 7 apresentou-se estatisticamente significativa (p -valor = 0.009), mas com efeito positivo para a relação ($\beta = 0,170$). Ou seja, indivíduos solteiros e sem filhos apresentaram, para a amostra analisada, uma maior relação de mediação proposta entre a responsabilidade pessoal e a intenção de sair da organização por meio do engajamento. Tal fato fortalece a ideia de que o grau de responsabilidade e engajamento nas atividades de trabalho não são definidos por uma estrutura familiar específica, como apontado em vários estudos (Bailyn *et al.*, 2001; Menges *et al.*, 2017; Dumas & Stanko, 2017).

A literatura ainda apresenta muitos estudos como definidores de um perfil ideal pelo simples fato de existir, ou não, cônjuge e/ou filhos. Entretanto, os diferentes grupos de estrutura familiar mostram que, em função de características culturais, sociais, organizacionais e até mesmo de valores individuais, tal predefinição não é o que define o fato do empregado ser mais engajado ou inovador (Dumas & Stanko, 2017; Korblum *et al.*, 2021).

Capítulo 5

5 CONCLUSÃO

Neste trabalho foi verificado como os diferentes grupos de estrutura familiar percebem as relações indiretas entre a responsabilidade pessoal e a intenção de saída da empresa. O modelo proposto nessa pesquisa confronta os resultados dos estudos de Dumas e Perry-Smith (2018), que abordaram que trabalhadores casados – com filhos ou não – apresentam níveis de responsabilidades maiores que os solteiros e sem filhos e maiores níveis de engajamento das atividades no trabalho.

Ao examinar em conjunto as relações entre os quatro constructos – Responsabilidade pessoal, engajamento, comportamento inovador e intenção de sair – surgem algumas reflexões. Inicialmente, os resultados indicaram que a responsabilidade pessoal possui um importante papel na determinação do engajamento do empregado em uma organização, fator este que proporciona funcionários mais produtivos e por mais tempo.

Por outro lado, níveis elevados de responsabilidade fazem com que o empregado entenda que as atividades que propuserem correr riscos podem afetar na capacidade de desenvolver novas ideias e afetar seu relacionamento com o trabalho. Em suma, a responsabilidade pessoal ao induzir o empregado a uma maior relação com o trabalho também irá dificultar a apresentação de novas ideias, visto que estas, ao serem rejeitadas, poderão afetar a relação entre empregado e empresa.

Quanto à influência da estrutura familiar em tais relações, há indícios de que a estrutura de solteiro e sem filhos potencializou apenas a relação entre a responsabilidade pessoal e a intenção de sair, via engajamento. Isto difere do que é

encontrado na literatura, visto que os estudos retratam que indivíduos casados, com filhos ou não, são mais engajados no trabalho. Já ao comportamento inovador mostrou-se indiferente para os grupos analisados. Isto demonstra que características como essa podem ter influências de outras características ainda não exploradas, como a distância cultural das amostras, classe social, etnia, dentre outros.

Tal fato pode ter influência da amostra deste trabalho, visto que 89% dos respondentes possuem ensino superior ou pós-graduação e 69,53% atuam em cargos operacionais, o que pode justificar a busca por inovações e destaque no trabalho na busca por melhor alocação de mercado e crescimento profissional. Assim, direciona-se para estudos futuros analisarem o comportamento inovador e a relação para conquistar melhores posições e crescimento profissional dentro das organizações, o que pode influenciar na tomada de decisão em pedir demissão do trabalho.

Por fim, percebe-se que a responsabilidade pessoal se revelou importante para explicar o comportamento e a relação do empregado com a empresa frente o desenvolvimento de suas atividades no trabalho, bem como a relação que tal característica possui para repelir fatos que possam colocar em risco sua estabilidade ou situações futuras, compelido a tomar medidas para sua preservação.

Este estudo possui limitações e oferece também oportunidade para futuras pesquisas. Primeiro, o fato da amostra apresentar grande parte de grupo feminino (60,4%) não permitiu analisar em comparação ao grupo masculino, podendo também ter contribuído para enviesar o estudo. Em segundo, precisam ser comparados com estudos de outras culturas distintas a fim de gerar comparabilidade com o estudo apresentado. Além disso, os resultados não podem ser generalizados, dada a amostra não probabilística. Uma pesquisa futura poderia analisar os efeitos moderadores da estrutura familiar nas diferentes relações propostas no modelo.

REFERÊNCIAS

- Abu Bakar, R., Cooke, F. L., & Muenjohn, N. (2018). Religiosity as a source of influence on work engagement: a study of the Malaysian Finance industry. *The International Journal of Human Resource Management*, 29(18), 2632-2658.
- Amabile, T. M., Conti, R., Coon, H., Lazenby, J., & Herron, M. (1996). "Assessing the work environment for creativity". *Academy of Management Journal*, Vol. 39, pp. 1154- 1184.
- Anderson, J. C., & Gerbing, D. W. (1988). Structural equation modeling in practice: A review and recommended two-step approach. *Psychological bulletin*, 103(3), 411.
- Audenaert, M., Decramer, A., Lange, T., & Vanderstraeten, A. (2016). Setting high expectations is not enough. *International Journal of Manpower*.
- Bailyn, L., Drago, R. W., & Kochan, T. A. (2001). *Integrating work and family life: A holistic approach*. Massachusetts Institute of Technology.
- Bakker, A. B., & Albrecht, S. (2018). Work engagement: current trends. *Career Development International*, 23, 4–11.
- Bakker, A. B., & Geurts, S. A. (2004). Toward a dual-process model of work-home interference. *Work and occupations*, 31(3), 345-366.
- Bierhoff, H. W. (2000). Skala der sozialen Verantwortung nach Berkowitz und Daniels: Entwicklung und Validierung [The social responsibility scale by Berkowitz and Daniels: Development and validation]. *Diagnostica*, 46, 18–28.
- Biernacki, P., & Waldorf, D. (1981). Snowball sampling: Problems and techniques of chain referral sampling. *Sociological methods & research*, 10(2), 141-163.
- Birtch, T. A., Chiang, F. F., & Van Esch, E. (2016). A social exchange theory framework for understanding the job characteristics–job outcomes relationship: The mediating role of psychological contract fulfillment. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(11), 1217-1236.
- Blair-Loy, M. (2004). Work devotion and work time. *Fighting for time: Shifting boundaries of work and social life*, 282-316.
- Blau, P. M. (1964). Social exchange theory. *Retrieved September, 3(2007)*, 62.
- Bobbio, A., & Manganelli, A. M. (2015). Antecedents of hospital nurses' intention to leave the organization: A cross sectional survey. *International Journal of Nursing Studies*, 52(7), 1180-1192.
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2011). *Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework*. John Wiley & Sons.

- Chai, D. S., Song, J. H., & You, Y. M. (2020). Psychological Ownership and Openness to Change: The Mediating Effects of Work Engagement, and Knowledge Creation. *Performance improvement quarterly*.
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences* (Second Ed.). New York, New York: Lawrence Erlbaum Associates.
- Cristo-Andrade, S., & Felix, B. (2020). A ABERTURA À MUDANÇA, O ENGAJAMENTO NO TRABALHO E A RELAÇÃO DE AMBOS COM A INTENÇÃO DE EXPATRIAR E DE SAIR DA EMPRESA-PROPOSIÇÃO DE UM MODELO. *Revista Eletrônica de Administração e Turismo-ReAT*, 14(2), 63-83.
- de Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and innovation management*, 19(1), 23-36
- de Souza Bido, D., & da Silva, D. (2019). SmartPLS 3: especificação, estimação, avaliação e relato. *Administração: Ensino e Pesquisa*, 20(2), 1-31.
- Dewett, T. (2004). Employee creativity and the role of risk. *European journal of innovation management*.
- Dumas, T. L., & Perry-Smith, J. E. (2018). The paradox of family structure and plans after work: Why single childless employees may be the least absorbed at work. *Academy of management Journal*, 61(4), 1231-1252.
- Dumas, T. L., & Sanchez-Burks, J. (2015). The professional, the personal, and the ideal worker: Pressures and objectives shaping the boundary between life domains. *The Academy of Management Annals*, 9(1), 803-843.
- Dumas, T. L., & Stanko, T. L. (2017). Married with children: How family role identification shapes leadership behaviors at work. *Personnel Psychology*, 70(3), 597-633.
- Fayombo, G. (2010). The relationship between personality traits and psychological resilience among the Caribbean adolescents.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39–50. <https://doi.org/10.2307/3151312>
- Frear, K. A., Paustian-Underdahl, S. C., Heggstad, E. D., & Walker, L. S. (2019). Gender and career success: A typology and analysis of dual paradigms. *Journal of Organizational Behavior*, 40(4), 400-416.
- Genin, E., Haines III, V. Y., Pelletier, D., Rousseau, V., & Marchand, A. (2016). Why the long hours? Job demands and social exchange dynamics. *Work*, 55(3), 539-548.
- Gomes, R., & Felix, B. (2019). In the closet: a grounded theory of the silence of gays and lesbians in the workplace. *Cadernos EBAPE. BR*, 17(2), 375-388.

- Greve, H. R. (2003). A behavioral theory of R&D expenditures and innovations: Evidence from shipbuilding. *Academy of management journal*, 46(6), 685-702.
- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2012). Partial least squares: the better approach to structural equation modeling?. *Long Range Planning*, 45(5-6), 312-319.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European business review*.
- Halbesleben, J. R., & Wheeler, A. R. (2008). The relative roles of engagement and embeddedness in predicting job performance and intention to leave. *Work & Stress*, 22(3), 242-256.
- Hantrais, L., Brannen, J., & Bennett, F. (2020). Family change, intergenerational relations and policy implications. *Contemporary Social Science*, 15(3), 275-290.
- Hetschko, C., & Preuss, M. (2019). Income in jeopardy: How losing employment affects the willingness to take risks. *Journal of Economic Psychology*, 102175.
- Hofmans, J., De Gieter, S., & Pepermans, R. (2013). Individual differences in the relationship between satisfaction with job rewards and job satisfaction. *Journal of vocational behavior*, 82(1), 1-9.
- Howell, J. M., Shea, C. M., & Higgins, C. A. (2005). Champions of product innovations: defining, developing, and validating a measure of champion behavior. *Journal of business venturing*, 20(5), 641-661.
- IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2013). Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD). Recuperado em 15 março, 2021, de https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/59/pnad_2013_v33_br.pdf
- Jafri, M. H. (2010). Organizational commitment and employee's innovative behavior: A study in retail sector. *Journal of Management Research*, 10(1), 62-68.
- Jabeen, F., Al Hashmi, M., & Mishra, V. (2020). Should I stay or should I go? The antecedents of turnover intention among police personnel. *Safer Communities*.
- Judge, T. A., & Zapata, C. P. (2015). The person–situation debate revisited: Effect of situation strength and trait activation on the validity of the Big Five personality traits in predicting job performance. *Academy of Management Journal*, 58(4), 1149-1179.
- Khedhaouria, A., Montani, F., & Thurik, R. (2017). Time pressure and team member creativity within R&D projects: The role of learning orientation and knowledge sourcing. *International Journal of Project Management*, 35(6), 942-954.
- Kim, W., Han, S. J., & Park, J. (2019). Is the Role of Work Engagement Essential to Employee Performance or 'Nice to Have'?. *Sustainability*, 11(4), 1050.

- Kim, H. W., Kankanhalli, A., & Lee, S. H. (2018). Examining gifting through social network services: A social exchange theory perspective. *Information Systems Research*, 29(4), 805-828.
- Kornblum, A., Unger, D., & Grote, G. (2021). How romantic relationships affect individual career goal attainment: A transactive goal dynamics perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 125, 103523.
- Lambert, L. S., Bingham, J. B., & Zabinski, A. (2020). Affective commitment, trust, and the psychological contract: contributions matter, too!. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(2), 294-314.
- Lewis, R. (2004). Kids behaving badly, or responsibly? Helping teachers help students to act responsibly. *Professional Educator*, 3(4), 17-19.
- Lukes, M., & Stephan, U. (2017). Measuring employee innovation: a review of existing scales and the development of the innovative behavior and innovation support inventories across cultures. *International Journal of Entrepreneurial Behavior and Research*, 23(1), 136-158.
- Lum, L., Kervin, J., Clark, K., Reid, F. and Sirola, W. (1998), "Explaining nursing turnover intent: job satisfaction, pay satisfaction, or organizational commitment?", *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 19 No. 1, pp. 305-320.
- Lysova, E. I., Jansen, P. G., Khapova, S. N., Plomp, J., & Tims, M. (2018). Examining calling as a double-edged sword for employability. *Journal of Vocational Behavior*, 104, 261-272.
- Mainardes, E. W., Rodrigues, L. S., & Teixeira, A. (2019). Effects of internal marketing on job satisfaction in the banking sector. *International Journal of Bank Marketing*.
- Meijman, T. F., & Mulder, G. (2013). Psychological aspects of workload. In *A handbook of work and organizational psychology* (pp. 15-44). Psychology Press.
- Menges, J. I., Tussing, D. V., Wihler, A., & Grant, A. M. (2017). When job performance is all relative: How family motivation energizes effort and compensates for intrinsic motivation. *Academy of Management Journal*, 60(2), 695-719.
- Mergler, A., & Shield, P. (2016). Development of the Personal Responsibility Scale for adolescents. *Journal of Adolescence*, 51, 50-57.
- Mokhtar, S. S. M. (2014). The consequences of qualitative overstretch on employee intention to quit in Malaysia CRM call centers. *Journal of Human Resources*, 2(2), 55-70.
- Montani, F., Vandenberghe, C., Khedhaouria, A., & Courcy, F. (2020). Examining the inverted U-shaped relationship between workload and innovative work behavior: The role of work engagement and mindfulness. *Human Relations*, 73(1), 59-93.

- Nöhammer, E., & Stichlberger, S. (2019). Digitalization, innovative work behavior and extended availability. *Journal of Business Economics*, 89(8-9), 1191-1214.
- Petchsawang, P., & McLean, G. N. (2017). Workplace spirituality, mindfulness meditation, and work engagement. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 14(3), 216-244.
- Reid, E. (2015). Embracing, passing, revealing, and the ideal worker image: How people navigate expected and experienced professional identities. *Organization Science*, 26(4), 997-1017.
- Remhof, S., Gunkel, M., & Schlaegel, C. (2014). Goodbye Germany! The influence of personality and cognitive factors on the intention to work abroad. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(16), 2319-2343.
- Rich, B. L., Lepine, J. A., & Crawford, E. R. (2010). Job engagement: Antecedents and effects on job performance. *Academy of management journal*, 53(3), 617-635.
- Ringle, C., Da Silva, D., & Bido, D. (2015). Structural equation modeling with the SmartPLS. Bido, D., da Silva, D., & Ringle, C. (2014). *Structural Equation Modeling with the Smartpls. Brazilian Journal Of Marketing*, 13(2).
- Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in organizational behavior*, 30, 91-127.
- Rothbard, N. P. (2001). Enriching or depleting? The dynamics of engagement in work and family roles. *Administrative science quarterly*, 46(4), 655-684.
- Roundy, P. T. (2021). Leadership in startup communities: how incubator leaders develop a regional entrepreneurial ecosystem. *Journal of Management Development*.
- Sitkin, S. B., & Pablo, A. L. (1992). Reconceptualizing the determinants of risk behavior. *Academy of management review*, 17(1), 9-38.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2003). Utrecht work engagement scale: Preliminary manual. *Occupational Health Psychology Unit, Utrecht University, Utrecht*, 26, 64-000.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(3), 293-315.
- Schlenker, B. R., Britt, T. W., Pennington, J., Murphy, R., & Doherty, K. (1994). The triangle model of responsibility. *Psychological Review*, 101, 632e652.

- Sevincer, A. T., Musik, T., Degener, A., Greinert, A., & Oettingen, G. (2020). Taking Responsibility for Others and Use of Mental Contrasting. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 0146167219898569
- Sinkovics, R. R., Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2016). Testing measurement invariance of composites using partial least squares. *International marketing review*.
- Smithkirai, C., Longthong, N., & Peijisel, C. (2015). Effect of using movies to enhance personal responsibility of university students. *Asian Social Science*, 11(5), 1 e 9.
- Sousa-Poza, A., & Henneberger, F. (2004). Analyzing job mobility with job turnover intentions: An international comparative study. *Journal of economic issues*, 38(1), 113-137.
- Stachová, K., Papula, J., Stacho, Z., & Kohnová, L. (2019). External partnerships in employee education and development as the key to facing industry 4.0 challenges. *Sustainability*, 11(2), 345.
- Steil, A. V., Floriani, E. V., & Bello, J. D. S. A. (2019). Antecedents of Intention to Leave the Organization: A Systematic Review. *Paidéia (Ribeirão Preto)*, 29.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2009). Reciprocal relationships between job resources, personal resources, and work engagement. *Journal of Vocational behavior*, 74(3), 235-244.
- Yalabik, Z. Y., Popaitoon, P., Chowne, J. A., & Rayton, B. A. (2013). Work engagement as a mediator between employee attitudes and outcomes. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(14), 2799-2823.
- Valle, M., Kacmar, K. M., Zivnuska, S., & Harting, T. (2019). Abusive supervision, leader-member exchange, and moral disengagement: A moderated-mediation model of organizational deviance. *The Journal of social psychology*, 159(3), 299-312.
- von Borell de Araujo, B. F., Teixeira, M. L. M., da Cruz, P. B., & Malini, E. (2014). Understanding the adaptation of organisational and self-initiated expatriates in the context of Brazilian culture. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(18), 2489-2509.
- Wang, Y. D., Yang, C., & Wang, K. Y. (2012). Comparing public and private employee's job satisfaction and turnover. *Public Personnel Management*, 41(3), 557-573.
- West, M. A., & Farr, J. L. (1989). Innovation at work: Psychological perspectives. *Social behaviour*.
- Williams, S. M. (2001). Is intellectual capital performance and disclosure practices related?. *Journal of Intellectual capital*.

Zopiatis, A., & Constanti, P. (2012). Extraversion, openness and conscientiousness. *Leadership & Organization Development Journal*.

APÊNDICE A – QUADRO DE CONSTRUTOS

Construto	Indicadores Originais	Indicadores Adaptados	Referencia
Resp. Pessoal	Resp. individual	RP_PA1 - <i>I treat others with respect because that is how I would like to be treated.</i>	Megler & Shield (2016) (Alfa de cronbach de 0.93)
		RP_PA2 - <i>I have set goals and believe in working hard to meet them.</i>	
		RP_PA3 - <i>When it comes to my behaviour I have set guidelines that I expect myself to follow.</i>	
		RP_PA4 - <i>I want my actions to help other people.</i>	
		RP_PA5 - <i>When I have done the wrong thing, I accept the punishment.</i>	
		RP_PA6 - <i>I often think about what events are coming up and ensure I have everything I need to do well in these events.</i>	
		RP_PA7 - <i>If I have said or done something that has hurt someone else, I am prepared to put things right</i>	
	Controle emotivo e comportamental	RP_BCE1 - <i>I often lose my temper and am unable to control my behaviour (R).</i>	Costumo perder a paciência e sou incapaz de controlar meu comportamento. (R) Costumo atacar quando estou exaltado. (R)
		RP_BCE2 - <i>I often lash out when I am all stirred up.(R)</i>	
		RP_BCE3 - <i>My emotions come out whenever they feel like it and there is little I can do about it(R).</i>	
		RP_BCE4 - <i>People often make me feel emotions like anger or sadness(R) .</i>	
	Controle cognitivo	RP_CC1 - <i>It is up to me to control my behaviour.</i>	Cabe a mim controlar meu comportamento Eu escolho como responder frente às situações da minha vida. Quando estou com raiva ou triste, geralmente consigo descobrir o porquê. Eu posso escolher como me comporto
		RP_CC2 - <i>I choose how to respond in situations.</i>	
		RP_CC3 - <i>When I am angry or sad I can usually work out why.</i>	
		RP_CC4 - <i>I can choose how I behave.</i>	
Comp. Inovador	Geração de ideias	CI_ID1 - <i>I try new ways of doing things at work.</i>	Lukes e Stephan (2017) (Alfa de cronbach de 0.94)
		CI_ID2 - <i>I prefer work that requires original thinking.</i>	
		CI_ID3 - <i>When something does not function well at work, I try to find new solution.</i>	
	Busca de ideias	CI_IS1 - <i>I try to get new ideas from colleagues or business partners.</i>	Eu tento obter novas ideias dos colegas e parceiros no trabalho. Estou interessado como as coisas são feitas em outros lugares, a fim de usar essas ideias no meu trabalho. Busco novas ideias de outras pessoas para tentar implementar as melhores no meu trabalho.
		CI_IS2 - <i>I am interested in how things are done elsewhere in order to use acquired ideas in my own work.</i>	
		CI_IS3 - <i>I search for new ideas of other people in order to try to implement the best ones.</i>	
	Comun. de ideias	CI_IC1 - <i>When I have a new idea, I try to persuade my colleagues of it.</i>	Quando tenho uma ideia nova, tento convencer meus colegas disso. Quando tenho uma nova ideia, tento obter suporte da gerência. Eu tento mostrar aos meus colegas aspectos positivos de novas ideias. Quando tenho uma nova ideia, tento envolver pessoas capazes de colaborar nela.
		CI_IC2 - <i>When I have a new idea, I try to get support for it from management.</i>	
		CI_IC3 - <i>I try to show my colleagues positive sides of new ideas.</i>	
		CI_IC4 - <i>When I have a new idea, I try to involve people who are able to collaborate on it.</i>	
	Início de atividades de	CI_ISA1 - <i>I develop suitable plans and schedules for the implementation of new ideas.</i>	Desenvolvo planos e cronogramas adequados para a implementação de novas ideias.

	implantação	CI_ISA2 - <i>I look for and secure funds needed for the implementation of new ideas.</i>	Procuro e garanto os recursos financeiros necessários para a implementação de novas ideias.	
		CI_ISA3 - <i>For the implementation of new ideas I search for new technologies, processes or procedures.</i>	Para a implementação de novas ideias, busco novas tecnologias, processos ou procedimentos.	
	Envolv. de terceiros	CI_IO1 - <i>When problems occur during implementation, I get them into the hands of those who can solve them.</i>	Quando ocorrem problemas durante a implantação de uma nova ideia, eu entrego nas mãos de quem pode resolvê-los.	
		CI_IO2 - <i>I try to involve key decision makers in the implementation of an idea.</i>	Tento envolver os principais tomadores de decisão na implementação de uma ideia.	
		CI_IO3 - <i>When I have a new idea, I look for people who are able to push it through.</i>	Quando tenho uma nova ideia, procuro pessoas capazes de promovê-la.	
	Superação de obstáculos	CI_OO1 - <i>I am able to persistently overcome obstacles when implementing an idea.</i>	Consigo superar obstáculos insistentemente ao implementar uma ideia.	
		CI_OO2 - <i>I do not give up even when others say it cannot be done.</i>	Eu não desisto, mesmo quando outros dizem que minha ideia não pode ser feita.	
		CI_OO3 - <i>I usually do not finish until I accomplish the goal.</i>	Normalmente não desisto até atingir o objetivo.	
		CI_OO4 - <i>During idea implementation, I am able to persist even when work is not going well at the moment.</i>	Durante a implementação da ideia, sou capaz de persistir mesmo quando o trabalho não está indo bem no momento.	
	Resultados de inovações	CI_IOu1 - <i>I was often successful at work in implementing my ideas and putting them in practice.</i>	Muitas vezes tive sucesso no trabalho de implementar minhas ideias e colocá-las em prática.	
		CI_IOu2 - <i>Many things I came up with are used in our organization.</i>	Muitas coisas que inventei são usadas na empresa que trabalho.	
		CI_IOu3 - <i>Whenever I worked somewhere, I improved something there.</i>	Nos meus trabalhos anteriores, eu sempre melhorava algo lá.	
	Engajamento	ENG1 - <i>Em meu trabalho, sinto-me repleto (cheio) de energia.</i>	No meu trabalho, me sinto cheio de energia.	Schaufeli e Bakker (2003) (Alfa de cronbach de 0.95)
		ENG2 - <i>No trabalho, sinto-me com força e vigor (vitalidade).</i>	No meu trabalho, sinto-me com força e vigoroso.	
		ENG3 - <i>Estou entusiasmado com meu trabalho.</i>	Estou entusiasmado com o meu trabalho.	
		ENG4 - <i>Meu trabalho me inspira.</i>	Meu trabalho me inspira.	
		ENG5 - <i>Quando me levanto pela manhã, tenho vontade de ir trabalhar.</i>	Quando eu levanto pela manhã, tenho vontade de ir trabalhar.	
		ENG6 - <i>Sinto-me feliz quando trabalho intensamente.</i>	Sinto-me feliz quando trabalho intensamente.	
		ENG7 - <i>Estou orgulhoso com o trabalho que realizo.</i>	Estou orgulhoso com o trabalho que eu faço.	
		ENG8 - <i>Sinto-me envolvido com o trabalho que faço.</i>	Sinto-me envolvido com o trabalho que eu faço.	
		ENG9 - <i>"Deixo-me levar" pelo meu trabalho.</i>	"Deixo-me levar" pelo meu trabalho.	
Intenção de sair		INT1 - <i>In the last few months have you ever thought seriously about looking for a nursing job at another hospital.</i>	Nos últimos meses, considerei seriamente procurar emprego em outra empresa do mesmo ramo que meu trabalho atualmente.	Lum et al. (1998) (Alfa de cronbach de 0.82)
		INT2 - <i>In the last few months have you ever thought seriously about looking for a non-nursing job.</i>	Nos últimos meses, considerei seriamente procurar emprego fora da área em que atuo.	
		INT3 - <i>Taking everything into consideration, how likely is it that you will make a serious effort to find a new job within the next year.</i>	Levando tudo em conta, é provável que eu faça um grande esforço para encontrar um novo emprego no próximo ano.	

APÊNDICE B – QUESTIONÁRIO DE PESQUISA

Olá,

Sou aluno da Fucape Business School (Vitória/ES) e esta pesquisa é parte da dissertação do Mestrado em Administração de empresas. Convido-lhe a participar desta pesquisa sobre a responsabilidade pessoal e seus reflexos no ambiente de trabalho. Sua colaboração é muito importante para este projeto, asseguro que seu nome não será divulgado e que as informações coletadas nesta pesquisa serão demonstradas por meio de resultados gerais e não individualmente. Ressaltamos que não há respostas certas ou erradas – a sua resposta deve, tão somente, expressar a sua opinião. O questionário possui apenas 50 afirmativas com uma única resposta a ser marcada para cada afirmativa. O tempo estimado de resposta é de aproximadamente 7 minutos. Ficamos muito gratos pela sua atenção e apoio ao nosso projeto de pesquisa.

Sexo

☐ Masculino ☐ Feminino

Idade (em anos)

Você é empregado de qual setor

☐ Setor Público ☐ Setor Privado

Quanto tempo que trabalha na empresa

☐ Não estou trabalhando no momento

☐ menos de 1 ano

☐ Entre 1 ano e 3 anos

☐ Entre 3 anos e 5 anos

☐ Entre 5 e 10 anos

☐ Mais de 10 anos

Quanto tempo possui de experiência na atividade que exerce (em anos)

Nível hierárquico

☐ Cargo de nível operacional (Vendedor, recepcionista, assistente, professor...)

☐ Cargo de nível tático (Gerente, supervisor, coordenador...)

☐ Cargo de nível estratégico (gerente geral, diretores, CEO...)

Você é proprietário ou faz parte do quadro social da empresa

☐ Sim ☐ Não

Status Civil:

☐ solteiro e sem filhos

☐ solteiro e com filhos

☐ Casado e sem filhos

☐ Casado e com filhos

☐ União estável e sem filhos

☐ União estável e com filhos

Escolaridade

☐ Ensino fundamental

☐ Ensino médio

☐ ensino superior

☐ Pós-Graduação

☐ Mestrado

☐ Doutorado

Qual a sua renda mensal?

- () até 1 salário mínimo
- () Entre 01 e 05 salários mínimos
- () Entre 05 e 10 salários mínimos
- () Entre 10 e 15 salários mínimos
- () Mais de 15 salários mínimos

Quantos funcionários sua empresa possui?

- () Menos de 10 funcionários
- () Entre 10 e 50 funcionários
- () Entre 50 e 100 funcionários
- () Mais de 100 funcionários

QUESTÃO	DISCORDO TOTALMENTE CONCORDO TOTALMENTE				
Trato os outros com respeito, porque é assim que gostaria de ser tratado.	1	2	3	4	5
Estabeleci metas e acredito que trabalho duro para cumpri-las.	1	2	3	4	5
Quando se trata de meu comportamento, estabeleço diretrizes que espero seguir.	1	2	3	4	5
Quero que minhas atitudes ajudem outras pessoas.	1	2	3	4	5
Quando fiz a coisa errada, aceitei a punição.	1	2	3	4	5
Costumo pensar em quais eventos estão para acontecer e procuro garantir que tenho tudo o que preciso para fazer bem nesses eventos.	1	2	3	4	5
Se eu disse ou fiz algo que machucou outra pessoa, estou preparado para consertar as coisas.	1	2	3	4	5
Costumo perder a paciência e sou incapaz de controlar meu comportamento.	1	2	3	4	5
Costumo atacar quando estou exaltado.	1	2	3	4	5
Minhas emoções surgem sempre que elas querem e há pouco que eu possa fazer sobre isso.	1	2	3	4	5
As pessoas geralmente me fazem sentir emoções como raiva ou tristeza.	1	2	3	4	5
Cabe a mim controlar meu comportamento.	1	2	3	4	5
Eu escolho como responder frente às situações da minha vida.	1	2	3	4	5
Quando estou com raiva ou triste, geralmente consigo descobrir o porquê.	1	2	3	4	5
Eu posso escolher como me comporto.	1	2	3	4	5
Eu tento novas maneiras de fazer as coisas no trabalho.	1	2	3	4	5
Prefiro trabalhos que exijam pensamentos novos.	1	2	3	4	5
Quando algo não funciona bem no trabalho, tento encontrar uma nova solução.	1	2	3	4	5
Eu tento obter novas ideias dos colegas e parceiros no trabalho.	1	2	3	4	5
Estou interessado como as coisas são feitas em outros lugares, a fim de usar essas ideias no meu trabalho.	1	2	3	4	5
Busco novas ideias de outras pessoas para tentar implementar as melhores no meu trabalho.	1	2	3	4	5
Quando tenho uma ideia nova, tento convencer meus colegas disso.	1	2	3	4	5
Quando tenho uma nova ideia, tento obter suporte da gerência.	1	2	3	4	5
Eu tento mostrar aos meus colegas aspectos positivos de novas ideias.	1	2	3	4	5
Quando tenho uma nova ideia, tento envolver pessoas capazes de colaborar nela.	1	2	3	4	5
Desenvolvo planos e cronogramas adequados para a implementação de novas ideias.	1	2	3	4	5
Procuro e garanto os recursos financeiros necessários para a implementação de novas ideias.	1	2	3	4	5
Para a implementação de novas ideias, busco novas tecnologias, processos ou procedimentos.	1	2	3	4	5

Quando ocorrem problemas durante a implantação de uma nova ideia, eu entrego nas mãos de quem pode resolvê-los.	1	2	3	4	5
Tento envolver os principais tomadores de decisão na implementação de uma ideia.	1	2	3	4	5
Quando tenho uma nova ideia, procuro pessoas capazes de promovê-la.	1	2	3	4	5
Consigo superar obstáculos insistentemente ao implementar uma ideia.	1	2	3	4	5
Eu não desisto, mesmo quando outros dizem que minha ideia não pode ser feita.	1	2	3	4	5
Normalmente não desisto até atingir o objetivo.	1	2	3	4	5
Durante a implementação da ideia, sou capaz de persistir mesmo quando o trabalho não está indo bem no momento.	1	2	3	4	5
Muitas vezes tive sucesso no trabalho de implementar minhas ideias e colocá-las em prática.	1	2	3	4	5
Muitas coisas que inventei são usadas na empresa que trabalho.	1	2	3	4	5
Nos meus trabalhos anteriores, eu sempre melhorava algo lá.	1	2	3	4	5
No meu trabalho, me sinto cheio de energia.	1	2	3	4	5
No meu trabalho, sinto-me com força e vigoroso.	1	2	3	4	5
Estou entusiasmado com o meu trabalho.	1	2	3	4	5
Meu trabalho me inspira.	1	2	3	4	5
Quando eu levanto pela manhã, tenho vontade de ir trabalhar.	1	2	3	4	5
Sinto-me feliz quando trabalho intensamente.	1	2	3	4	5
Estou orgulhoso com o trabalho que eu faço.	1	2	3	4	5
Sinto-me envolvido com o trabalho que eu faço.	1	2	3	4	5
"Deixo-me levar" pelo meu trabalho.	1	2	3	4	5
Nos últimos meses, considerei seriamente procurar emprego em outra empresa do mesmo ramo que meu trabalho atualmente.	1	2	3	4	5
Nos últimos meses, considerei seriamente procurar emprego fora da área em que atuo.	1	2	3	4	5
Levando tudo em conta, é provável que eu faça um grande esforço para encontrar um novo emprego no próximo ano.	1	2	3	4	5