



## CONEXÃO DOS TRAÇOS DE PERSONALIDADE POSITIVA NO COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL DOS COLABORADORES DE ESCRITÓRIOS CONTÁBEIS

Bacharel/Bachelor Camila Paes Carneiro<sup>1</sup>, Bacharel/Bachelor Gisleine Vanessa Machado Rebelo<sup>1</sup>, Aluno Doutorado/Ph.D. Student Antonio Nadson Mascarenhas Spuza<sup>1,2</sup>, Doutor/Ph.D. Iago França Lopes<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Universidade Estadual de Ponta Grossa, Ponta Grossa, Paraná, Brazil. <sup>2</sup>Universidade Federal do Paraná, Curitiba, Paraná, Brazil. <sup>3</sup>Fundação Instituto de Pesquisas Contábeis, Atuariais e Financeiras - FIPECAFI, São Paulo, São Paulo, Brazil

**Aluno Doutorado/Ph.D. Student Antonio Nadson Mascarenhas Spuza**

**Programa de Pós-Graduação/Course**

Programa de Pós-Graduação em Contabilidade da UFPR

**Doutor/Ph.D. Iago França Lopes**

**Programa de Pós-Graduação/Course**

Fundação Instituto de Pesquisas Contábeis, Atuariais e Financeiras - FIPECAFI

### Resumo/Abstract

O comprometimento organizacional pode ter consequências ao nível do desempenho e da performance dos trabalhadores, sendo uma relação de envolvimento e de identificação do indivíduo com a organização, por esse motivo, se faz importante entender qual a relação dos traços de personalidade positiva de esperança e otimismo com o comprometimento organizacional. Assim, o presente estudo objetivou analisar a associação dos traços de personalidade positiva no comprometimento organizacional dos colaboradores de escritórios contábeis da região dos Campos Gerais no Paraná. A coleta de dados ocorreu por meio de questionário, sendo obtidas 126 respostas válidas. Para análise dos dados foram utilizados indicadores descritivos e a técnica de correlação de Spearman. Observou-se com base nos dos resultados obtidos que os traços de personalidade positiva de esperança e otimismo estão associados ao comprometimento organizacional dos colaboradores de escritórios contábeis. O estudo assume relevância tanto acadêmica quanto para os empresários do ramo, que desta forma podem melhor avaliar as relações desses constructos com o desempenho organizacional, podendo utilizar esse conhecimento de várias formas, seja traçar um perfil para seleção de colaboradores com essas características de personalidade positiva ou até mesmo para atuar dentro das organizações de forma a promover a personalidade positiva, visando aumentar o comprometimento organizacional.

### Modalidade/Type

Iniciação Científica / Undergraduate Paper

### Área Temática/Research Area

Diversidade e Inclusão no Contexto Organizacional e Contábil (DICOC) / Diversity and Inclusion in the Organizational and Accounting Context



## CONEXÃO DOS TRAÇOS DE PERSONALIDADE POSITIVA NO COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL DOS COLABORADORES DE ESCRITÓRIOS CONTÁBEIS

### Resumo

O comprometimento organizacional pode ter consequências ao nível do desempenho e da performance dos trabalhadores, sendo uma relação de envolvimento e de identificação do indivíduo com a organização, por esse motivo, se faz importante entender qual a relação dos traços de personalidade positiva de esperança e otimismo com o comprometimento organizacional. Assim, o presente estudo objetivou analisar a associação dos traços de personalidade positiva no comprometimento organizacional dos colaboradores de escritórios contábeis da região dos Campos Gerais no Paraná. A coleta de dados ocorreu por meio de questionário, sendo obtidas 126 respostas válidas. Para análise dos dados foram utilizados indicadores descritivos e a técnica de correlação de *Spearman*. Observou-se com base nos dos resultados obtidos que os traços de personalidade positiva de esperança e otimismo estão associados ao comprometimento organizacional dos colaboradores de escritórios contábeis. O estudo assume relevância tanto acadêmica quanto para os empresários do ramo, que desta forma podem melhor avaliar as relações desses constructos com o desempenho organizacional, podendo utilizar esse conhecimento de várias formas, seja traçar um perfil para seleção de colaboradores com essas características de personalidade positiva ou até mesmo para atuar dentro das organizações de forma a promover a personalidade positiva, visando aumentar o comprometimento organizacional.

**Palavras-Chave:** Personalidade Positiva; Comprometimento Organizacional; Escritórios Contábeis.

### 1 INTRODUÇÃO

A Revolução Industrial impulsionou mudanças sócio-organizacionais, com foco na produtividade e competitividade, gerando novas demandas de mercado e um novo perfil de trabalhador, que precisava possuir habilidades para criar e manusear novos instrumentos, desenvolver boas relações interpessoais e interações sociais (Prestes et al., 2013). De acordo com Beuren et al. (2019), o patrimônio mais importante de qualquer organização é a sua força de trabalho, e as atitudes e comportamentos, como o comprometimento, a confiança, o desempenho e rotatividade, são afetados pelo modo como essa força de trabalho é tratada. E o movimento em direção a uma força de trabalho mais qualificada infere que os trabalhadores mais habilitados passem a reivindicar além de melhores empregos, um tratamento digno e respeitoso dentro de suas organizações.

Para Ribeiro e Bastos (2010), a sobrevivência das organizações, está relacionada com a criação de novas estruturas que permitam lidar com as turbulências advindas das flutuações do mercado, dos avanços tecnológicos e, especialmente com a formação de equipes de pessoas comprometidas com seus objetivos e motivadas para aprender novas formas de fazer as coisas, mudar hábitos e até mesmo valores, sendo o comprometimento uma das forças relevantes que compõe a vitalidade competitiva das organizações.

Considerando que o comprometimento organizacional é uma das qualidades importantes presentes nos times de empresas bem-sucedidas, Ribeiro e Bastos (2010), ressaltam que equipes



de pessoas comprometidas tendem a ser mais leais, ter conduta diligente, ter interesse genuíno sobre os rumos da organização, dedicar esforços extras e contribuir voluntariamente para o desenvolvimento das organizações, fazendo com que as empresas desejem ter colaboradores comprometidos com seus valores, crenças, estratégias e resultados. Sendo a expectativa tão elevada a ponto de as organizações esperarem que seus empregados pensem e ajam como donos ou controladores da empresa.

Neste direcionamento, Meireles e Araújo (2012) apontam que o comportamento organizacional passou a ser uma área estudada e de grande interesse, realçando as características que permitem uma relação mais positiva entre as organizações e seus colaboradores. Para Di Fabio e Kenny (2019), o crescimento humano de acordo com as perspectivas relacionais, está fixado nas necessidades de conexão humana e autonomia e pela importância de equilibrar e integrar esforços para atender suas necessidades e as necessidades alheias.

Neste movimento surge a Psicologia Positiva, Garcia-Santos et al. (2012) mencionam que o surgimento desta área foi atribuído ao movimento que redirecionou os psicólogos à apreciação do potencial humano, com suas motivações e capacidades, não focando apenas no que não está bem no ser humano conforme a Psicologia tradicional. Devido a esse novo olhar sobre o ser humano, nasceu a necessidade de compreender o desenvolvimento dos indivíduos saudáveis, que são aquelas pessoas altamente produtivas nos mais diversos ramos de atuação, contribuindo para o desenvolvimento da sociedade, demonstrando satisfação, bem-estar e felicidade.

Na visão de Di Fabio et al., (2020), a personalidade e as diferenças individuais são fatores críticos que interferem em relação ao bem-estar de uma organização, para um melhor rendimento e funcionamento. Neste sentido, Beuren et al. (2017) discorre que o bem-estar dos colaboradores, deve ser considerado visto que, são os responsáveis pelas atividades da organização, oferecendo a eles um ambiente de trabalho agradável e justo.

Abid et al. (2021) aponta a importância da esperança e do otimismo nos níveis de funcionários que tem um melhor desenvolvimento no trabalho, sendo essas características positivas de personalidade que determinam se os indivíduos irão aprender de acordo com a vivência do dia a dia a vencer os obstáculos de forma positiva e proativamente crescer através da conquista desses desafios. Ainda menciona que os traços de esperança e otimismo são características de personalidade mais estáveis em relação a outros traços. Visto a necessidade de investigações sobre traços de personalidade positiva surge o seguinte questionamento de pesquisa: **Qual a conexão dos traços de personalidade positiva no comprometimento organizacional dos colaboradores de escritórios contábeis dos Campos Gerais?** Assim, esta investigação tem como objetivo analisar a conexão dos traços de personalidade positiva no comprometimento organizacional dos colaboradores de escritórios contábeis da região dos Campos Gerais no Paraná.

Em termos práticos, o presente trabalho contribui para ajudar na análise dos traços de personalidade positiva em relação ao comprometimento organizacional dos colaboradores de escritórios contábeis. A contribuição do estudo é no sentido de entender se os traços de personalidade positiva têm conexão com o comprometimento organizacional, considerando que o comprometimento organizacional, conforme colocou Silva (2018), é um tema que assume grande importância para as organizações, podendo ter consequências ao nível da performance e do empenho dos trabalhadores, contribuindo dessa forma para o sucesso dessas organizações.

Para Cervo (2007), enquanto as organizações buscam colaboradores comprometidos com suas metas e objetivos, estes por sua vez, buscam estabilidade financeira e apoio em seu desenvolvimento profissional, e uma característica muito estudada nesse encontro de interesses é o comprometimento organizacional dos colaboradores para com suas empresas. Observa-se que não há muitos estudos em escritórios contábeis relacionados ao Comprometimento Organizacional, assim, o presente estudo adquire relevância tanto acadêmica quanto para os

empresários do ramo, que desta forma podem melhor avaliar as relações desses constructos com o desempenho organizacional.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

### 2.1 Personalidade Positiva

Na última década, muitos estudos vêm sendo desenvolvidos visando compreender o funcionamento dos indivíduos com capacidades superiores de desempenho nos mais diversos segmentos da vida humana, estes estudos são impulsionados pela Psicologia Positiva (Garcia et al., 2012). De acordo com Meireles e Araújo (2012), as empresas e a sociedade em geral foram conduzidas para uma maior competitividade, que levou à necessidade do reconhecimento do que define as pessoas e os sistemas humanos no seu melhor, o que ocorreu devido ao rápido avanço tecnológico e as mudanças bruscas no contexto social e organizacional que caracterizaram os finais do século XX.

Para Garcia-Santos et al. (2012), a Psicologia positiva suscita a necessidade de compreender o desenvolvimento dos indivíduos saudáveis, que são aquelas pessoas altamente produtivas nos mais diversos ramos de atuação, contribuindo para o desenvolvimento da sociedade, demonstrando satisfação, bem-estar e felicidade. Com o desenvolvimento da psicologia positiva, foram notados os impactos positivos da personalidade positiva na satisfação com a vida, sendo que um indivíduo com uma personalidade positiva pode adquirir tal satisfação que é capaz de melhorar sua conectividade social (Zhang et al. 2021).

Abid et al. (2021) menciona a importância da esperança e do otimismo nos níveis de funcionários que tem um melhor desenvolvimento no trabalho, sendo essas características positivas de personalidade que determinam se os indivíduos irão aprender de acordo com a vivência do dia a dia a vencer os obstáculos de forma positiva e proativamente crescer através da conquista desses desafios.

De acordo com Marujo et al. (2007), as descobertas de experiências e momentos de sucesso, vivências de excelência, e aspirações positivas sobre o futuro são o que estimulam à mudança positiva. Para Di Fabio e Kenny (2019), o crescimento humano de acordo com as perspectivas relacionais, está fixado nas necessidades de conexão humana e autonomia e pela importância de equilibrar e integrar esforços para atender suas necessidades e as necessidades alheias. A satisfação de necessidades e realização de desejos dos indivíduos ao desempenhar seu papel na organização tem gerado um crescente interesse pelo bem-estar no trabalho (Dessen & Paz, 2010). Adicionalmente, Abid et al. (2021), discorrem que funcionários esperançosos e otimistas tem maior possibilidade de prosperar no trabalho através da experiência aumentada de aprendizado e vitalidade. Ainda menciona que tanto o otimismo quanto a esperança são conceitos interiorizados que se referem aos possíveis efeitos das crenças em relação ao futuro.

Conforme Meireles e Araújo (2012), a esperança é uma palavra comumente utilizada no dia a dia, representando o suportar das dificuldades e a ajuda para superar obstáculos, projetando no indivíduo um futuro promissor. A esperança, de acordo com Luthans et al. (2005), pode ser compreendida pela autodeterminação do indivíduo em desenhar e manter as energias necessárias para atingir os objetivos delineados e pela capacidade de distinguir as ações alternativas para atingir esses objetivos. Para Abid et al. (2021), indivíduos esperançosos aumentam sua capacidade de perseverar diante das dificuldades, pensando e adotando caminhos alternativos que elevam suas capacidades de aprendizagem, fazendo com que se sintam vitais em seu local de trabalho.

Já a palavra otimismo vem do latim *optimus* que significa “o melhor”, conforme Bastianello e Hutz (2015), a partir da sabedoria popular, passando pelas discussões filosóficas até os estudos empíricos em Psicologia, o otimismo, está fortemente associado a uma visão positiva da vida, especialmente diante de adversidades, afirmam ainda que pessoas com uma disposição otimista sustentam expectativas generalizadas positivas de êxito e de realização no futuro, mesmo

ao enfrentar grandes dificuldades ou fracassos, e que o otimismo é uma variável de diferença individual que desempenha um papel central nas experiências humanas.

Para Souza et al. (2021), duas definições de otimismo são: "acreditar que tudo vai dar certo" e "ser positivo", e menciona que o otimismo tem sido associado a resultados positivos relacionados a saúde física e mental no trabalho, e em diferentes espaços da vida. Para Abid et al. (2021), um maior otimismo pode facilitar o sentimento de que as coisas vão funcionar da melhor forma mesmo em meio a circunstâncias incontroláveis.

## 2.2 Comprometimento Organizacional

Organizações e pessoas são peças-chaves para que tudo ocorra, pois, as organizações necessitam de pessoas e dependem das mesmas para atingir seus próprios objetivos e cumprir suas metas, por outro lado as pessoas necessitam das organizações para realizar seus objetivos pessoais e ambições. Os empregados contribuem com o desenvolvimento das empresas com suas habilidades, conhecimentos e capacidades de produzir algo, se tornando parceiros delas, com a expectativa de receber algo em troca, ou seja, um retorno pela sua ajuda (Eckert et al. 2017). Para Silva (2018), o comprometimento organizacional é um tema que assume grande importância para as organizações, podendo ter consequências ao nível da performance e do empenho dos trabalhadores, contribuindo dessa forma para o sucesso dessas organizações.

De acordo com Cervo (2007), enquanto as organizações buscam colaboradores comprometidos com suas metas e objetivos, estes por sua vez, buscam estabilidade financeira e apoio em seu desenvolvimento profissional, e uma característica muito estudada nesse encontro de interesses é o comprometimento organizacional dos colaboradores para com suas empresas. Segundo Ribeiro e Bastos (2010), a sobrevivência das organizações, está relacionada com a criação de novas estruturas que permitam lidar com as turbulências advindas das flutuações do mercado, dos avanços tecnológicos e, especialmente com a formação de equipes de pessoas comprometidas com seus objetivos e motivadas para aprender novas formas de fazer as coisas, mudar hábitos e até mesmo valores, sendo o comprometimento uma das forças relevantes que compõe a vitalidade competitiva das organizações.

O termo “comprometimento” é amplamente utilizado de forma popular para se referir ao relacionamento de uma pessoa com outra, com um grupo ou com uma organização (Zanelli et al. 2014). Conforme Maciel e Nascimento (2013), o comprometimento organizacional destaca uma relação de envolvimento e de identificação do indivíduo com a organização. De acordo com Bastos e Costa (2001), mesmo com diferentes rótulos, o comprometimento sempre esteve presente no universo organizacional como um requisito de bom desempenho, de relações interpessoais adequadas, eficiência e eficácia individuais e organizacionais. Nas últimas décadas, diversos estudos foram desenvolvidos visando esclarecer as bases do vínculo que é estabelecido entre um empregado e a organização em que trabalha, e para esse vínculo foi conferido o nome de “comprometimento organizacional” (Zanelli et al.2014).

As bases de comprometimento mais reconhecidas e aceitas em pesquisas são: afetiva, normativa e instrumental. De acordo com Ribeiro e Bastos (2010), mesmo que essas três bases façam parte do mesmo fenômeno, elas possuem dinâmica própria, reagem aos antecedentes e se relacionam com os consequentes de modo diferenciado, registrando intensidades distintas e manifestando certa autonomia. Para Maciel e Nascimento (2013), o componente afetivo é entendido como o apego do indivíduo com a organização num sentido essencialmente emocional, o normativo evidencia a presença de um sentimento de obrigação em permanecer na organização e o instrumental evidencia a percepção do indivíduo quanto aos custos associados à sua saída da organização. No mundo do trabalho, o comprometimento é o único e exclusivo atributo de uma

equipe de determinada organização, que não pode ser copiado pelos seus competidores e que propicia para a organização constância e vigor ao seu ânimo competitivo (Ribeiro & Bastos, 2010).

### 2.3 Trabalhos Antecedentes

Diversos forma os estudos que exploraram as variáveis de comprometimento organizacional e traços de personalidade positiva, a exemplo tem-se a investigação de Cervo (2007) estudou a relação entre o Comprometimento Organizacional e a personalidade no referencial teórico do Modelo dos Cinco Grandes Fatores. Os participantes do estudo foram 269 profissionais entre 17 e 80 anos de idade oriundos de empresas públicas e privadas. A autora utilizou um questionário sociodemográfico, uma Escala de Comprometimento Organizacional, e as Escalas Fatoriais de Extroversão, Socialização e Abertura. As análises de Regressão apontaram que as variáveis que apresentam um maior efeito sobre o Comprometimento Organizacional foram Abertura e alguns subfatores das Escalas de Extroversão e Socialização, e que a natureza das instituições (pública e privada) influenciou no vínculo que os trabalhadores desenvolvem com a organização, sendo esse vínculo respaldado por diferentes fatores da personalidade, e a percepção dos colaboradores quanto ao apoio que as empresas oferecem para o desenvolvimento profissional e o tempo de atividade no mesmo local foram as variáveis mais significativas na interação com o Comprometimento Organizacional.

Meireles e Araújo (2012) analisaram a integração e congruência de duas recentes perspectivas teórico-metodológicas de abordagem ao comportamento humano, a Psicologia Positiva e o Inquérito Apreciativo, bem como justificam e descrevem sua aplicabilidade a intervenções psicológicas numa organização na área da educação. E sugerem que a gestão do capital psicológico positivo possa, em particular, canalizar os talentos, forças e capacidades psicológicas das pessoas, para se atingirem resultados merecedores, produtivos, éticos e sustentáveis, que resultem em vantagem competitiva.

Maciel e Nascimento (2013) analisaram a relação de distintas configurações de liderança transformacional com o comprometimento organizacional. Os autores analisaram 331 questionários de funcionários de oito organizações do setor de serviços. Os resultados indicaram a relação entre as configurações de liderança transformacional e as dimensões afetiva, instrumental e normativa do comprometimento; entretanto, para o comprometimento instrumental, a relação é mediada pelo grau de instrução dos liderados. Adicionalmente, Silva (2018) estudou a influência de várias variáveis no comprometimento organizacional, a supervisão abusiva e a personalidade, para determinar de que forma a personalidade modera a relação entre a supervisão abusiva e o comprometimento. A autora utilizou uma amostra de 123 questionários preenchidos por trabalhadores com supervisão direta. Os resultados expõem a relação negativa entre supervisão abusiva e comprometimento organizacional e que esta relação é moderada pela instabilidade emocional.

Abid et al. (2021) realizou uma investigação sobre o papel dos traços de personalidade como possíveis antecedentes da autoliderança e testou a relação mediada em prosperar no trabalho e moderada pela personalidade proativa, chegando a um resultado de que funcionários esperançosos e otimistas são mais propensos a prosperar no trabalho através da melhor experiência de aprendizado e vitalidade. Constatando também que a ligação positiva entre a esperança e a autoliderança é mais forte para os colaboradores com mais personalidade proativa do que para os funcionários com menor personalidade proativa.

Nesse sentido, os estudos convergem e indicam que a psicologia positiva que tem foco no comportamento humano e abordagem nos de traços de personalidade positiva do indivíduo, está associada com um melhor comprometimento organizacional visto que traços de personalidade como esperança e otimismo indicam maiores chances de prosperar no trabalho e resultando em um melhor comprometimento dos colaboradores.

### 3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

#### 3.1 Delineamento Metodológico

Visando alcançar os objetivos estabelecidos, foi realizada uma pesquisa descritiva com abordagem quantitativa, mediante a utilização de questionário como técnica principal de levantamento de dados. A população da pesquisa foi composta por colaboradores de escritórios contábeis na região dos Campos Gerais, região paranaense composta por 19 municípios.

A amostra foi realizada pelo método bola de neve e não probabilística, na qual alguns indivíduos selecionados que trabalham em escritórios de contabilidade, passaram para outros participantes que trabalham no mesmo escritório assim aumentando a quantidade dos respondentes, o critério de inclusão dos participantes foi a disponibilidade para preencher o questionário e devolvê-lo em tempo hábil para as pesquisadoras. A pesquisa foi realizada no mês de março de 2022.

#### 3.2 Coleta de dados

A coleta de dados se deu por meio de indivíduos selecionados que responderam à pesquisa e outros com disponibilidade que levaram o questionário no próprio local de trabalho. Era introduzida a pesquisa (objetivo, procedimentos e sigilo) e entregue o questionário, explicando seu preenchimento e respondendo às dúvidas que surgissem. Foram obtidas 130 respostas, das quais 126 foram válidas para análise, algumas foram eliminadas devido a possuírem respostas incompletas.

#### 3.3 Instrumento de pesquisa

O questionário entregue aos participantes continha a apresentação da pesquisa, declaração de aceite de participação, o bloco 1 relacionado ao comprometimento organizacional composto por 9 assertivas, dois blocos a relacionados a personalidade positiva, sendo o bloco 2 de esperança composto por 6 assertivas e o bloco 3 de otimismo por 12 assertivas, e por fim o bloco 4 relacionado a caracterização dos respondentes com 6 perguntas. Os blocos 1, 2 e 3 possuíam assertivas nas quais o nível de concordância poderia variar de 1 a 5, sendo que valores próximos de 1 indicavam maior discordância e próximos de 5 indicavam maior concordância. O bloco 4 de caracterização visava identificar o perfil dos respondentes, com 6 perguntas relacionadas ao gênero, cor/raça, idade, cargo, número de colaboradores na empresa e grau de escolaridade. No questionário, referente aos traços de personalidade positiva, para medir a esperança foi utilizada a escala de 6 itens do trabalho de Snyder et al. (1996), para otimismo foi utilizada a escala de 12 itens do trabalho de Scheier e Carver (1985). Para o comprometimento organizacional, foi utilizada a escala do trabalho de Mowday; Steers e Porter (1979).

O questionário foi validado por dois professores profissionais da área de Ciências Contábeis que sugeriram algumas alterações em relação ao ajuste de algumas assertivas visando facilitar o entendimento do questionário. Após os ajustes, os questionários foram impressos e distribuídos aos respondentes.

#### 3.4 Análise dos dados

A análise dos dados foi realizada por meio de estatística descritiva, utilizando indicadores de média, mediana, mínima e máxima. De modo inicial buscou-se conhecer o comportamento dos dados que foram coletados, conforme Tabela 1.

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estatística	df	Sig.	Estatística	df	Sig.
CO1	0,223	126	0,000	0,826	126	0,000
CO2	0,153	126	0,000	0,904	126	0,000
CO3	0,216	126	0,000	0,852	126	0,000
CO4	0,247	126	0,000	0,817	126	0,000

CO5	0,309	126	0,000	0,733	126	0,000
CO6	0,250	126	0,000	0,874	126	0,000
CO7	0,263	126	0,000	0,792	126	0,000
CO8	0,219	126	0,000	0,862	126	0,000
CO9	0,263	126	0,000	0,795	126	0,000
E10	0,265	126	0,000	0,814	126	0,000
E11	0,234	126	0,000	0,825	126	0,000
E12	0,265	126	0,000	0,857	126	0,000
E13	0,163	126	0,000	0,916	126	0,000
E14	0,253	126	0,000	0,821	126	0,000
E15	0,229	126	0,000	0,881	126	0,000
O16	0,220	126	0,000	0,861	126	0,000
O17	0,153	126	0,000	0,915	126	0,000
O18	0,188	126	0,000	0,892	126	0,000
O19	0,196	126	0,000	0,872	126	0,000
O20	0,225	126	0,000	0,838	126	0,000
O21	0,386	126	0,000	0,684	126	0,000
O22	0,244	126	0,000	0,820	126	0,000
O23	0,168	126	0,000	0,897	126	0,000
O24	0,216	126	0,000	0,867	126	0,000
O25	0,194	126	0,000	0,902	126	0,000
O26	0,226	126	0,000	0,859	126	0,000
O27	0,183	126	0,000	0,869	126	0,000

a. Correlação de Significância de Lilliefors

**Tabela 1.** Teste de Normalidade

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Devido aos dados serem não normais, de acordo com o teste de *Kolmogorov-Smirnov*, conforme Tabela 1 e visando analisar a existência de associação entre as assertivas referentes ao comprometimento organizacional em relação aos traços de personalidade positiva de esperança e otimismo, aplicou-se a correlação de *Spearman*. Foi realizada a análise com o auxílio do software *SPSS Statistics 28*.

#### 4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Nesta seção são apresentados os resultados dos procedimentos estatísticos. Iniciando com a descrição do perfil e características dos respondentes. Seguido pela análise descritiva e análise de correlação.

##### 4.1 Perfil dos respondentes

A amostra do estudo foi composta por 126 participantes, a Tabela 2 contém a descrição do perfil e características dos respondentes.



<b>Gênero</b>	<b>Qt.</b>	<b>%</b>	<b>Cargos</b>	<b>Qt.</b>	<b>%</b>
Feminino	70	55,56	Analistas	20	15,87
Masculino	54	42,86	Assistentes e técnicos	10	7,94
Não identificado	2	1,59	Auxiliares	75	59,52
			Contadores	4	3,17
			Encarregados, gerentes e supervisores	7	5,56
			Profissionais de apoio	10	7,94
<b>Idade</b>	<b>Quantidade de colaboradores</b>				
De 16 a 25 anos	61	48,41	1 a 15 colaboradores	17	13,49
De 26 a 35 anos	40	31,75	16 a 30 colaboradores	12	9,52
De 36 a 45 anos	18	14,29	31 a 45 colaboradores	17	13,49
De 46 a 55 anos	4	3,17	46 a 60 colaboradores	42	33,33
Acima de 56 anos	3	2,38	Acima de 61 colaboradores	38	30,16
<b>Raça/Cor</b>	<b>Formação</b>				
Amarela	4	3,17	Técnico em contabilidade	7	5,56
Branca	93	73,81	Bacharel em ciências contábeis	28	22,22
Indígena	1	0,79	Graduando em ciências contábeis	40	31,75
Negra	4	3,17	Pós-graduação ou especialização na área contábil	19	15,08
Parda	24	19,05	Sem formação na área contábil	32	25,4

**Tabela 2.** Perfil dos respondentes  
 Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Conforme os resultados, a caracterização dos respondentes é constituída em sua maioria por respondentes do sexo feminino (55,56%); com idade entre 16 e 25 anos (48,41%), identificados pela raça/cor branca (73,81%); ocupando cargos de auxiliares (59,52%); pertencentes a escritórios com número de funcionários entre 46 e 60 colaboradores (33,33%); com formação acadêmica como graduandos em ciências contábeis (31,75%).

#### 4.2 Análise descritiva

Nesta seção, foram analisados os percentuais dos respondentes em relação ao comprometimento organizacional, esperança e otimismo.

Na tabela 3, foram destacadas as maiores e menores médias em relação ao Comprometimento Organizacional.

<b>Comprometimento Organizacional</b>						
ID	Descrição	Média	Médiana	Mínimo	Máximo	Desvio Padrão
1	Eu falo dessa organização para meus amigos como uma grande organização para se trabalhar	4	4	1,0	5,0	1,0
2	Eu aceitaria quase qualquer tipo de atribuição de trabalho, a fim de continuar trabalhando para esta organização	3,2	3	1,0	5,0	1,3
3	Eu estou extremamente feliz por ter escolhido esta organização para trabalhar ao invés de outras que eu estava pensando quando eu ingressei aqui.	3,9	4	1,0	5,0	1,0
4	Para mim, esta é a melhor de todas as organizações em que trabalhei	4	4	1,0	5,0	1,1
5	Eu realmente me importo sobre o destino desta organização	4,3	5	1,0	5,0	1,0
6	Eu acho que os meus valores e os valores da organização são muito semelhantes	3,7	4	1,0	5,0	1,1
7	Tenho orgulho de dizer aos outros que faço parte desta empresa	4,2	4	1,0	5,0	0,9
8	Esta organização realmente inspira o melhor em mim na forma de desempenho no trabalho	3,8	4	1,0	5,0	1,0
9	Estou disposto a me esforçar além do que é normalmente esperado, a fim de ajudar esta organização a ser bem-sucedida	4,1	4	1,0	5,0	1,0

ID: Ordem da assertiva no instrumento de pesquisa.

**Tabela 3.** Estatística descritiva  
 Fonte: Dados da pesquisa (2022).

No bloco 1, referente ao comprometimento organizacional, conforme apresentado na Tabela 3, nota-se que as assertivas com menor grau de concordância são: assertiva 2- “Eu aceitaria quase qualquer tipo de atribuição de trabalho, a fim de continuar trabalhando para esta organização”, com média de 3,2, onde é possível observar que os respondentes não estão dispostos a qualquer tipo de atribuição visando a continuidade na organização e, assertiva 6- “Eu acho que os meus valores e os valores da organização são muito semelhantes”, com média de 3,7, onde os respondentes não consideram que seus valores sejam semelhantes aos valores da organização. Já as assertivas com maior grau de concordância são: assertiva 5- “Eu realmente me importo sobre o destino desta organização”, com média de 4,3, onde pode-se observar que a maioria dos respondentes se importam com o destino das organizações nas quais estão inseridos e, assertiva 7- “Tenho orgulho de dizer aos outros que faço parte desta empresa”, com média de 4,2, onde a maioria dos respondentes afirma ter orgulho de dizer aos outros que fazem parte das empresas em que trabalham.

Conforme os resultados obtidos, verificou-se que as maiores médias se relacionam ao quanto os colaboradores se importam com o destino das organizações onde estão inseridos e o quanto tem orgulho de dizer que fazem parte daquela empresa, o que é muito importante, e reflete o comprometimento organizacional dos colaboradores, que o demonstram ao falar bem da organização e ao se importar com o seu destino. De acordo com Silva (2018), o comprometimento organizacional é um tema que assume grande importância para as organizações, devido a crença de que o comprometimento organizacional tenha consequências ao nível da performance e do empenho dos trabalhadores, podendo contribuir assim para o sucesso dessas organizações.

Já em relação às menores médias, os resultados apontam que os colaboradores não estão dispostos a aceitar qualquer tipo de atribuição visando continuar na organização e não acreditam que seus valores sejam semelhantes ao das organizações. Esse resultado indica um ponto de atenção para as organizações, pois de acordo com Ribeiro e Bastos (2010), a sobrevivência das organizações, está relacionada com a criação de novas estruturas que permitam lidar com as turbulências advindas das flutuações do mercado, dos avanços tecnológicos e, especialmente com a formação de equipes de pessoas comprometidas com seus objetivos e motivadas para aprender novas formas de fazer as coisas, mudar hábitos e até mesmo valores, sendo o comprometimento uma das forças relevantes que compõe a vitalidade competitiva das organizações.

A seguir, na tabela 4, foram destacadas as maiores e menores médias em relação a Esperança.

Esperança						
ID	Descrição	Média	Médiana	Mínimo	Máximo	Desvio Padrão
10	Se eu me encontrar em uma enrascada, eu poderia pensar em muitas maneiras de sair dela	4,1	4	1,0	5,0	1,0
11	No momento, estou energeticamente perseguindo meus objetivos	4,1	4	1,0	5,0	0,9
12	Há muitas maneiras de contornar qualquer problema que estou enfrentando agora	3,9	4	1,0	5,0	0,9
13	Agora eu me vejo como sendo muito bem-sucedido	3,1	4	1,0	5,0	1,1
14	Eu posso pensar em muitas maneiras de alcançar meus objetivos atuais	4,1	4	1,0	5,0	0,9
15	Neste momento, estou cumprindo as metas que estabeleci para mim	3,7	4	1,0	5,0	1,1

ID: Ordem da assertiva no instrumento de pesquisa.



**Tabela 4.** Estatística descritiva  
Fonte: Dados da pesquisa (2022).

No bloco 2, no que se refere à Esperança, conforme apresentado na Tabela 4, verifica-se que a assertiva com menor grau de concordância foi a assertiva 13- “Agora eu me vejo como sendo muito bem-sucedido”, com média de 3,1, onde é possível observar que os respondentes não se sentem muito bem-sucedidos no momento, observa-se que isso pode estar associado com as características dos respondentes, onde a maioria possui idade entre 16 e 25 anos (48,41%), idade em que normalmente as pessoas ainda não se sentem bem-sucedidas. Já as assertivas com maior grau de concordância são: assertiva 10- “Se eu me encontrar em uma enrascada, eu poderia pensar em muitas maneiras de sair dela”, com média de 4,1, onde pode-se observar que a maioria dos respondentes possuem a habilidade de pensar em muitas maneiras de encontrar saídas diante das adversidades, assertiva 11- “No momento, estou energeticamente perseguindo meus objetivos”, com média de 4,1, onde a maioria dos respondentes afirma estar perseguindo atualmente seus objetivos energeticamente e, Assertiva 14- “Eu posso pensar em muitas maneiras de alcançar meus objetivos atuais”, também com média de 4,1, onde os respondentes afirmam que possuem muitas formas para alcançar seus objetivos atuais.

Conforme os resultados obtidos, nota-se que as maiores médias estão relacionadas aos colaboradores estarem energeticamente perseguindo seus objetivos, encontrarem saídas diante das adversidades e pensarem em muitas maneiras de alcançar seus objetivos atuais, o que remete à esperança, indo em concordância com suas definições, onde de acordo com Luthans et al. (2005), a esperança pode ser compreendida pela autodeterminação do indivíduo em desenhar e manter as energias necessárias para atingir os objetivos delineados e pela capacidade de distinguir as ações alternativas para atingir esses objetivos. E para Abid et al. (2021), indivíduos esperançosos aumentam sua capacidade de perseverar diante das dificuldades, pensando e adotando caminhos alternativos que elevam suas capacidades de aprendizagem, fazendo com que se sintam vitais em seu local de trabalho.

Já o resultado com menor média está associado aos colaboradores não se sentirem muito bem-sucedidos no momento, o que leva inclusive a entender melhor a maior média, onde estão buscando seus objetivos energeticamente, buscando saída diante das adversidades e buscando atingir seus objetivos atuais, visando sua realização para sentir-se bem-sucedidos.

Na tabela 5, foram destacadas as maiores e menores médias em relação ao Otimismo.

Otimismo						
ID	Descrição	Média	Médiana	Mínimo	Máximo	Desvio Padrão
16	Em tempos incertos, eu geralmente espero o melhor	3,8	4	1,0	5,0	1,1
17	É fácil para mim relaxar	3	3	1,0	5,0	1,2
18	Se algo pode dar errado para mim, com certeza dará	<b>2,5</b>	2	1,0	5,0	1,2
19	Eu sempre olho pelo lado bom das coisas	3,8	4	1,0	5,0	1
20	Estou sempre otimista com meu futuro	4	4	1,0	5,0	1,0
21	Gosto muito dos meus amigos	<b>4,5</b>	5	1,0	5,0	0,7
22	É importante para mim manter-me ocupado	4	4	1,0	5,0	1,1
23	Eu quase nunca espero que as coisas saiam como eu quero	2,6	3	1,0	5,0	1,2
24	As coisas nunca saem como eu quero	<b>2,3</b>	2	1,0	5,0	1,0
25	Não fico chateado muito facilmente	3	3	1,0	5,0	1,3
26	Acredito na ideia de que "toda nuvem tem um lado bom"	3,8	4	1,0	5,0	1
27	Raramente conto com coisas boas acontecendo comigo	<b>2,5</b>	2	1,0	5,0	1,3

ID: Ordem da assertiva no instrumento de pesquisa.

**Tabela 5.** Estatística descritiva

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

No bloco 3, referente ao Otimismo, conforme apresentado na Tabela 5, observa-se que as assertivas com menor grau de concordância são: assertiva 18- “Se algo pode dar errado para mim, com certeza dará”, com média de 2,5, onde pode-se observar que os respondentes estão mais otimistas, não acreditando na certeza de que as coisas ocorrerão de forma negativa para eles, Assertiva 24 “As coisas nunca saem como eu quero”, onde verifica-se que não há tanto pessimismo em relação aos acontecimentos e, assertiva 27- “Raramente conto com coisas boas acontecendo comigo”, onde nota-se que as pessoas estão otimistas no que se refere ao acontecimento de coisas boas em relação a elas. Já a assertiva com maior grau de concordância foi a assertiva 21- “Gosto muito dos meus amigos”, com média de 4,5, é possível observar que a maioria dos respondentes possuem otimismo em relação às suas amizades, afirmando que gostam muito dos seus amigos.

Conforme os resultados obtidos, nota-se que as menores médias assim como as maiores estão relacionadas ao fato de os colaboradores estarem otimistas, onde nas menores, não acreditam que certamente as coisas darão errado, que as coisas nunca saem como desejam, e que raramente coisas boas acontecem com eles, e na maior, que gostam muito de seus amigos. Remetendo a definição de otimismo, onde a palavra otimismo vem do latim *Optimus* que significa “o melhor”, conforme Bastianello e Hutz (2015), a partir da sabedoria popular, passando pelas discussões filosóficas até os estudos empíricos em Psicologia, o otimismo, está fortemente associado a uma visão positiva da vida, especialmente diante de adversidades, afirmam ainda que pessoas com uma disposição otimista sustentam expectativas generalizadas positivas de êxito e de realização no futuro, mesmo ao enfrentar grandes dificuldades ou fracassos, e que o otimismo é uma variável de diferença individual que desempenha um papel central nas experiências humanas.

#### 4.3 Análise de correlação

Visando analisar a presença de associação entre as assertivas de comprometimento organizacional em relação aos traços de personalidade positiva, aplicou-se a correlação de *Spearman*. A seguir, nas tabelas 5 e 6 são apresentadas respectivamente as associações entre Comprometimento Organizacional em relação à Esperança e Comprometimento Organizacional em relação ao Otimismo. Foram analisadas apenas as correlações com nível 0,01 que é quando a associação é de 99%, porém os resultados também apresentaram associações com nível 0,05, quando a associação é de 95%.

Na tabela 6, foram destacadas as maiores associações do Comprometimento Organizacional em relação a Esperança.

**Tabela 6 – Correlação de *Sperman* entre Comportamento Organizacional e Esperança**

	E10	E11	E12	E13	E14	E15	CO1	CO2	CO3	CO4	CO5	CO6	CO7	CO8	CO9
E10	1,000														
E11	0,251**	1,000													
E12	0,310**	0,270**	1,000												
E13	0,216*	0,360**	0,358**	1,000											
E14	0,327**	0,394**	0,413**	0,457**	1,000										
E15	0,110	0,504**	0,269**	0,475**	0,391**	1,000									
CO1	0,177*	<b>0,238**</b>	0,049	0,210*	<b>0,319**</b>	<b>0,277**</b>	1,000								
CO2	0,157	<b>0,359**</b>	0,174	<b>0,419**</b>	0,198*	<b>0,249**</b>	0,436**	1,000							
CO3	0,155	<b>0,405**</b>	0,085	<b>0,293**</b>	<b>0,302**</b>	<b>0,341**</b>	0,640**	0,613**	1,000						
CO4	0,219*	<b>0,294**</b>	0,091	<b>0,306**</b>	0,202*	0,156	0,504**	0,414**	0,601**	1,000					
CO5	<b>0,329**</b>	<b>0,319**</b>	0,166	<b>0,372**</b>	<b>0,272**</b>	0,206*	0,418**	0,444**	0,647**	0,536**	1,000				
CO6	<b>0,232**</b>	<b>0,393**</b>	0,207*	<b>0,368**</b>	<b>0,302**</b>	<b>0,307**</b>	0,591**	0,552**	0,644**	0,481**	0,554**	1,000			
CO7	0,208*	<b>0,465**</b>	0,168	<b>0,382**</b>	<b>0,362**</b>	<b>0,372**</b>	0,659**	0,647**	0,802**	0,603**	0,616**	0,687**	1,000		
CO8	0,190*	<b>0,447**</b>	0,149	<b>0,334**</b>	<b>0,295**</b>	<b>0,418**</b>	0,654**	0,592**	0,725**	0,561**	0,532**	0,656**	0,755**	1,000	
CO9	<b>0,289**</b>	<b>0,354**</b>	<b>0,236**</b>	<b>0,232**</b>	<b>0,429**</b>	0,218*	0,538**	0,499**	0,564**	0,379**	0,507**	0,534**	0,642**	0,534**	1,000

Notas: \*\*, A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades); \* A correlação é significativa no nível 0,05 (2 extremidades).

**Tabela 6.** Correlação de *Sperman* entre Comportamento Organizacional e Esperança

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

As maiores associações percebidas entre Comprometimento Organizacional em relação à Esperança foram “E10 – Se eu me encontrar em uma enrascada, eu poderia pensar em muitas maneiras de sair dela” com “CO5 – Eu realmente me importo sobre o destino dessa organização” ( $r = 0,329$ ), “E10 – Se eu me encontrar em uma enrascada, eu poderia pensar em muitas maneiras de sair dela” com “CO6 – Eu acho que os meus valores e os valores da organização são muito semelhantes” ( $r = 0,232$ ), “E10 – Se eu me encontrar em uma enrascada, eu poderia pensar em muitas maneiras de sair dela” com “CO09 – Estou disposto a me esforçar além do que é normalmente esperado, a fim de ajudar esta organização a ser bem-sucedida” ( $r = 0,289$ ), “E11 – No momento, estou energicamente perseguindo meus objetivos” com todas as assertivas do Comprometimento Organizacional ( $r = 0,238; 0,359; 0,405; 0,294; 0,319; 0,393; 0,465; 0,447; 0,354$ ), “E12 – Há muitas maneiras de contornar qualquer problema que estou enfrentando agora” com “CO9 – Estou disposto a me esforçar além do que é normalmente esperado, a fim de ajudar esta organização a ser bem-sucedida” ( $r = 0,236$ ), “E13 – Agora eu me vejo como sendo muito bem-sucedido” com “CO2, CO3, CO4, CO5, CO6, CO7 CO8 e CO9” ( $r = 0,419; 0,293; 0,306; 0,372; 0,368; 0,382; 0,334; 0,232$ ), “E14 – Eu posso pensar em muitas maneiras de alcançar meus objetivos atuais” com “CO1, CO3, CO5, CO6, CO7, CO8 e CO9” ( $r = 0,319; 0,302; 0,272; 0,302, 0,362; 0,295; 0,429$ ) e “E15 – Neste momento estou cumprindo as metas que estabeleci para mim” com “CO1, CO2, CO3, CO6, CO7 e CO8” ( $r = 0,277; 0,249; 0,341; 0,307; 0,372; 0,418$ ).

Esses resultados indicam que buscar várias formas de contornar as adversidades que é uma característica de pessoas esperançosas, está associado à importância que os colaboradores sentem em relação ao destino das organizações nas quais estão inseridos, a acreditarem que tem valores semelhantes aos dela, e a estarem dispostos a realizar esforços além do normalmente esperado para ajudar a empresa a ser bem-sucedida, o que é muito importante para o futuro da organização. Por



meio desse resultado, é possível confirmar o que foi mencionado por Abid et al. (2021), que indivíduos esperançosos aumentam sua capacidade de perseverar diante das dificuldades, pensando e adotando caminhos alternativos que elevam suas capacidades de aprendizagem, fazendo com que se sintam vitais em seu local de trabalho.

Indicam ainda que estar energicamente perseguindo os objetivos está associado a todas as assertivas do comprometimento organizacional, de falar bem da organização, aceitar quase qualquer tipo de atribuição de trabalho, estar feliz por ter escolhido trabalhar na organização, considerar a melhor empresa em que já trabalhou, se importar com o destino dela, ter valores semelhantes, se orgulhar em fazer parte da empresa, inspirar o melhor em si na forma de desempenho no trabalho e estar disposto a se esforçar além do esperado visando que a organização seja bem-sucedida. Com isso, nota-se que essa assertiva em relação à esperança, está muito associada com o comprometimento organizacional, que é uma das qualidades importantes presentes nos times de empresas bem sucedidas, inclusive, Ribeiro e Bastos (2010), ressaltam que equipes de pessoas comprometidas tendem a ser mais leais, ter conduta diligente, ter interesse genuíno sobre os rumos da organização, dedicar esforços extras e contribuir voluntariamente para o desenvolvimento das organizações, o que faz com que as empresas desejem ter empregados comprometidos com seus valores, crenças, estratégias e resultados.

Conforme Meireles e Araújo (2012), a esperança é uma palavra comumente utilizada no dia a dia, representando o suportar das dificuldades, e a ajuda para superar obstáculos, projetando no indivíduo um futuro promissor, e os resultados indicaram que a capacidade de encontrar várias maneiras de contornar problemas está associada com a disposição de realizar esforços além do que é normalmente esperado, visando que a organização seja bem-sucedida. E que quando o indivíduo se vê como sendo muito bem-sucedido está associado com aceitar quase qualquer tipo de atribuição de trabalho, estar feliz por ter escolhido trabalhar na organização, considerar a melhor empresa em que já trabalhou, se importar com o destino dela, ter valores semelhantes aos da organização e se orgulhar em fazer parte da empresa, inspirar o melhor em si na forma de desempenho no trabalho e estar disposto a se esforçar além do esperado visando que a organização seja bem-sucedida.

O pensamento em muitas maneiras de alcançar os objetivos atuais, que é uma característica de pessoas esperançosas está associado com várias assertivas em relação ao comprometimento organizacional, sendo o falar bem da organização, estar feliz por ter escolhido trabalhar na organização, se importar com o destino dela, ter valores semelhantes aos da organização, se orgulhar em fazer parte da empresa, inspirar o melhor em si na forma de desempenho no trabalho e estar disposto a se esforçar além do esperado visando que a organização seja bem-sucedida.

E por fim, os resultados relacionados à esperança indicaram que estar cumprindo as metas estabelecidas para si, está associado com o falar bem da organização, aceitar quase qualquer tipo de atribuição de trabalho, estar feliz por ter escolhido trabalhar na organização, ter valores semelhantes aos da organização, se orgulhar em fazer parte da empresa e inspirar o melhor em si na forma de desempenho no trabalho. Assim, as assertivas relacionadas à esperança estão fortemente associadas às assertivas em relação ao comprometimento organizacional.

Na tabela 7, foram destacadas as maiores associações do Comprometimento Organizacional em relação ao Otimismo.

	O16	O17	O18	O19	O20	O21	O22	O23	O24	O25	O26	O27	C01	C02	C03	C04	C05	C06	C07	C08	C09	
O16	1,000																					
O17	0,245**	1,000																				
O18	-0,205*	-0,156	1,000																			
O19	0,516**	0,319**	-0,373**	1,000																		
O20	0,580**	0,383**	-0,243**	0,547**	1,000																	
O21	0,115	0,108	-0,079	0,072	0,194*	1,000																
O22	0,247**	-0,031	-0,200*	0,070	0,127	0,272**	1,000															
O23	-0,107	0,095	0,215*	-0,203*	-0,253**	-0,026	-0,063	1,000														
O24	-0,117	-0,172	0,465**	-0,238**	-0,161	-0,039	-0,186*	0,387**	1,000													
O25	-0,102	0,222*	-0,015	0,111	-0,003	0,008	0,032	0,103	0,022	1,000												
O26	0,223*	0,315**	-0,339**	0,371**	0,404**	0,186*	0,107	0,025	-0,198*	0,112	1,000											
O27	-0,176*	-0,048	0,360**	-0,210*	-0,204*	-0,150	-0,119	0,207*	0,335**	0,115	-0,202*	1,000										
C01	0,150	0,159	-0,116	0,205*	0,279**	0,169	0,050	0,004	0,020	0,098	0,214*	0,048	1,000									
C02	0,187*	0,077	-0,056	0,101	0,168	0,120	0,275**	-0,061	0,022	-0,025	0,072	0,166	0,436**	1,000								
C03	0,221*	0,051	-0,169	0,210*	0,240**	0,209*	0,103	-0,075	0,039	-0,039	0,172	0,081	0,640**	0,613**	1,000							
C04	0,007	0,196*	-0,101	0,180*	0,196*	0,258**	0,006	-0,094	-0,015	0,024	0,099	-0,023	0,504**	0,414**	0,601**	1,000						
C05	0,125	0,062	-0,219*	0,212*	0,221*	0,208*	0,181*	-0,022	-0,081	-0,019	0,080	-0,034	0,418**	0,444**	0,647**	0,536**	1,000					
C06	0,183*	0,150	-0,089	0,196*	0,215*	0,249**	0,121	-0,023	0,050	0,086	0,161	0,062	0,591**	0,552**	0,644**	0,481**	0,554**	1,000				
C07	0,201*	0,036	-0,217*	0,226*	0,220*	0,262**	0,106	-0,034	-0,040	-0,039	0,180*	0,044	0,659**	0,647**	0,802**	0,603**	0,616**	0,687**	1,000			
C08	0,157	0,082	-0,085	0,235**	0,270**	0,195*	0,103	-0,033	0,087	-0,020	0,162	0,027	0,654**	0,592**	0,725**	0,561**	0,532**	0,656**	0,755**	1,000		
C09	0,079	0,007	-0,106	0,211*	0,234**	0,266**	0,162	-0,060	-0,012	0,189*	0,202*	0,018	0,538**	0,499**	0,564**	0,379**	0,507**	0,534**	0,642**	0,534**	1,000	

Notas: \*\*, A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades); \* A correlação é significativa no nível 0,05 (2 extremidades).

**Tabela 7.** Correlação de *Sperman* entre Comportamento Organizacional e Otimismo

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Já as maiores associações percebidas entre Comprometimento Organizacional em relação ao Otimismo foram “O19- Eu sempre olho pelo lado bom das coisas” com o “CO8- Esta organização realmente inspira o melhor em mim na forma de desempenho no trabalho” ( $r = 0,235$ ), “O20- Estou sempre otimista com meu futuro” com “C01, C03, C08 e C09” ( $r = 0,279; 0,240, 0,270; 0,234$ ), “O21- Gosto dos meus amigos” com “C04, C06, C07 e C09” ( $r = 0,258; 0,249, 0,262; 0,266$ ), “O22- É importante para mim manter-me ocupado” com “C02- Eu aceitaria quase qualquer tipo de atribuição de trabalho, a fim de continuar trabalhando para esta organização” ( $r = 0,275$ ).

Esses resultados indicam que, o olhar pelo lado bom das coisas que é uma característica do otimismo, está associado com inspirar o melhor em si na forma de desempenho no trabalho. Remetendo ao que foi mencionado por Souza et al. (2021), que coloca que duas definições de otimismo são: "acreditar que tudo vai dar certo" e "ser positivo", e menciona que o otimismo tem sido associado a resultados positivos relacionados a saúde física e mental no trabalho, e em diferentes espaços da vida.

Os resultados também indicaram que estar sempre otimista em relação ao futuro está associado a várias assertivas do comprometimento organizacional, sendo o falar bem da organização, estar feliz por ter escolhido trabalhar na organização, inspirar o melhor em si na forma de desempenho no trabalho e estar disposto a se esforçar além do esperado visando que a organização seja bem-sucedida. Outro resultado indica que o gostar muito dos amigos está associado com considerar a melhor empresa em que já trabalhou, ter valores semelhantes aos da organização, se orgulhar em fazer parte da empresa e estar disposto a se esforçar além do esperado visando que a organização seja bem-sucedida.

E por fim, os resultados relacionados ao otimismo indicaram que quando o indivíduo considera importante manter-se ocupado está associado com aceitar quase qualquer tipo de atribuição de trabalho, a fim de continuar trabalhando para a organização.



Através da análise dos dados é possível constatar que o comprometimento no trabalho está associado aos traços de personalidade positiva de esperança e otimismo, e conforme apontou Abid et al. (2021), funcionários esperançosos e otimistas tem maior possibilidade de prosperar no trabalho através da experiência aumentada de aprendizado e vitalidade. Ainda menciona que é provável que a esperança e o otimismo possuem um papel importante a desempenhar em relação a determinação de altos ou baixos níveis de funcionários que tem um melhor desenvolvimento no trabalho, sendo que essas características positivas de personalidade determinam se os indivíduos aprenderão com a vivência do dia a dia a vencer os obstáculos de forma positiva e proativamente crescer através da conquista desses desafios.

## 5 CONCLUSÃO

Este estudo teve por objetivo analisar a conexão dos traços de personalidade positiva no comprometimento organizacional dos colaboradores de escritórios contábeis da região dos Campos Gerais no Paraná. Observou-se através dos resultados obtidos que os traços de personalidade positiva de esperança e otimismo estão associados ao comprometimento organizacional dos colaboradores de escritórios contábeis.

Em relação aos aspectos teóricos, o estudo contribui ao reforçar por meio da literatura a importância do comprometimento organizacional e dos traços de personalidade positiva de esperança e otimismo nas organizações, onde é possível observar que o comprometimento organizacional pode ter consequências ao nível da performance e do empenho dos trabalhadores, e conforme Ribeiro e Bastos (2010), é o único e exclusivo atributo de uma equipe de determinada organização, que não pode ser copiado pelos seus competidores e que propicia para a organização constância e vigor ao seu ânimo competitivo. E Abid et al. (2021) menciona a importância da esperança e do otimismo nos níveis de funcionários que tem um melhor desenvolvimento no trabalho, sendo essas características positivas de personalidade que determinam se os indivíduos irão aprender de acordo com a vivência do dia a dia a vencer os obstáculos de forma positiva e proativamente crescer através da conquista desses desafios.

O estudo assume relevância tanto acadêmica quanto para os empresários do ramo, que desta forma podem avaliar melhor as relações desses constructos com o desempenho organizacional, e utilizar esse conhecimento de várias formas, seja para traçar um perfil para seleção de colaboradores com essas características de personalidade positiva ou até mesmo para atuar dentro das organizações de forma a promover a personalidade positiva, visando aumentar o comprometimento organizacional, considerando principalmente que o ambiente dos escritórios costuma ser um ambiente onde os colaboradores trabalham sob pressão, com metas a cumprir e precisam trabalhar em equipe, ter um bom relacionamento com as pessoas e estar comprometidos com a organização.

Relacionado ao âmbito prático, a pesquisa observou que tanto a esperança quanto o otimismo estão associados em vários aspectos ao comprometimento organizacional dos colaboradores de escritórios de contabilidade da região dos Campos Gerais.

Os resultados obtidos no estudo são limitados à amostra pesquisada, ao momento de resposta do questionário, que pode variar com a circunstância, e à metodologia utilizada. Recomendamos para estudos futuros análises adicionais da associação de nossas variáveis de controle (gênero, formação acadêmica, idade, raça/cor, número de colaboradores nos escritórios e cargo), estudos utilizando tamanhos amostrais maiores para investigar as relações em diferentes contextos visando fornecer mais apoio para os resultados deste estudo, estudos analisando as dimensões da personalidade nos três componentes do comprometimento organizacional: afetiva, normativa e instrumental e estudos analisando a conexão do comprometimento organizacional





com a Tríade Negra da Personalidade, que são traços de personalidade antagonistas ou antissociais, nomeadamente o Narcisismo, Maquiavelismo e Psicopatia.

## REFERÊNCIAS

- Abid, G., Arya, B., Arshad, A., Ahmed, S., & Farooqi, S. (2021). Positive personality traits and self-leadership in sustainable organizations: Mediating influence of thriving and moderating role of proactive personality. *Sustainable Production and Consumption*, 25, 299-311.
- Bastianello, M. R., & Hutz, C. S. (2015). Do otimismo explicativo ao disposicional: A perspectiva da psicologia positiva. *Psico-USF*, 20, 237-247.
- Bastos, A. V. B., & Costa, F. M. (2001). Múltiplos comprometimentos no trabalho: articulando diferentes estratégias de pesquisa. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 1(1), 11-41.
- Beuren, I. M., dos Santos, V., Marques, L., & Resendes, M. (2017). Relação entre percepção de justiça organizacional e satisfação no trabalho. *Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade (REPeC)*, 11.
- Beuren, I. M., Ribeiro, F., & da Silva, O. L. (2019). Percepção de justiça organizacional e intenção de turnover em empresas de auditoria. *Revista de Ciências da Administração*, 93-111.
- Cervo, C. S. (2007). Características de personalidade e comprometimento organizacional.
- Dessen, M. C., & Paz, M. D. G. T. D. (2010). Bem-estar pessoal nas organizações: o impacto de configurações de poder e características de personalidade. *Psicologia: teoria e pesquisa*, 26, 549-556.
- Di Fabio, A., & Kenny, M. E. (2019). Resources for enhancing employee and organizational well-being beyond personality traits: The promise of Emotional Intelligence and Positive Relational Management. *Personality and Individual Differences*, 151, 109278.
- Di Fabio, A., Cheung, F. M., & Peiró, J. M. (2020). Editorial to special issue "Personality and individual differences and healthy organizations". *Personality and Individual Differences*, 166, 110196.
- Eckert, A., Orsso, G. C., Mecca, M. S., & Biasio, R. (2017). Causas da rotatividade de empregados em escritórios contábeis: Um estudo multicaso. *Revista Ambiente Contábil-Universidade Federal do Rio Grande do Norte-ISSN 2176-9036*, 9(2), 80-100.
- Garcia-Santos, SC, Almeida, LDS, & Werlang, BSG (2012). Excelência Humana: A contribuição da personalidade. *Paidéia (Ribeirão Preto)*, 22 (52), 251-260.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O. e Li, W. (2005). The psychological capital of Chinese Workers: exploring the relationship whit performance. *Management and Organization Review*.

- Maciel, C., & Nascimento, M. R. (2013). Em busca de uma abordagem não atomizada para o exame das relações entre liderança transformacional e comprometimento organizacional. *Revista de Administração*, 48(3), 544-559.
- Meireles, C. A. M., & Araújo, M. D. F. R. L. L. D. (2012). A psicologia positiva e as organizações. In I Congresso Internacional de Psicologia do Trabalho e das Organizações "Trabalho, Riscos Psicossociais e Saúde: Conceptualização, Diagnóstico e Intervenção"= International Congress of Work and Organizational Psychology (pp. 139-162). ALETHEIA. Associação Científica e Cultural. Faculdade de Filosofia. Centro Regional de Braga.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of vocational behavior*, 14(2), 224-247.
- Oliveira Maciel, C., & Nascimento, M. R. (2013). Em busca de uma abordagem não atomizada para o exame das relações entre liderança transformacional e comprometimento organizacional. *Revista de Administração*, 48(3), 544-559.
- Prestes, L. I. N., Mendonça, H., & Ferreira, M. C. (2013). Por que a Percepção de Justiça Organizacional torna os Trabalhadores mais Comprometidos?. *Revista Fragmentos de Cultura-Revista Interdisciplinar de Ciências Humanas*, 23(3), 319-333.
- Ribeiro, J. A., & Bastos, A. V. B. (2010). Comprometimento e justiça organizacional: um estudo de suas relações com recompensas assimétricas. *Psicologia: ciência e profissão*, 30, 4-21.
- Scheier, M. E., & Carver, C. S. (1987). Dispositional optimism and physical well-being: The influence of generalized outcome expectancies on health. *Journal of personality*, 55(2), 169-210.
- Silva, M. I. P. B. G. D. (2018). Supervisão Abusiva e Comprometimento Organizacional: o Efeito Moderador da Personalidade (Doctoral dissertation, Universidade de Coimbra).
- Snyder, C. R., Sympson, S. C., Ybasco, F. C., Borders, T. F., Babyak, M. A., & Higgins, R. L. (1996). Development and validation of the State Hope Scale. *Journal of personality and social psychology*, 70(2), 321.
- Souza, J., Silva, N., & Tolfo, S. (2021). Otimismo no trabalho: uma revisão integrativa sobre a produção científica brasileira e internacional. *Psicología desde el Caribe*, 38(2), 256-281.
- Zanelli, J. C., Borges-Andrade, J. E., & Bastos, A. V. B. (2014). *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil-2*. AMGH Editora.
- Zhang, Y., Dong, K., & Zhao, G. (2021). The mediating role of social connectedness in the effect of positive personality, alexithymia and emotional granularity on life satisfaction: analysis based on a structural equation model. *Personality and Individual Differences*, 171, 110473.