

5 Análise dos dados

A amostra final utilizada no presente estudo foi composta por 315 Operadores e 32 Superintendentes. Acerca dos funcionários em cargos de nível operacional, 89,8% são homens; a idade média é de 34 anos, sendo 19 a mínima e 63 a máxima. Quanto ao nível de instrução, 3,8% possuem Ensino Fundamental, 36,7% Ensino Médio, 24,9% Ensino Superior incompleto e 34,5% têm Ensino Superior completo. O tempo médio no cargo é de 5 anos, e a média de tempo na empresa é de 7 anos.

Em relação aos Superintendentes, 93,8% são homens, sendo apenas duas mulheres; a idade média é de 42 anos, sendo 23 a mínima e 59 a máxima. Quanto ao grau de instrução, 71,9% possuem Ensino Superior completo, e 28,1% possuem nível de Especialização/Pós-Graduação. O tempo médio de empresa é de 19 anos, sendo o tempo médio no cargo de Superintendente igual a 4 anos.

A tabela 2 apresenta as médias, desvios-padrão e correlações entre as variáveis do modelo estudado. Além disso, objetivando avaliar a confiabilidade dos instrumentos de medição utilizados, foram calculados os valores de Alfa de Cronbach para cada variável, também informados na tabela abaixo.

Variáveis ^a	Média	D.P.	1	2	3	4	5
1. Liderança Autêntica	4,12	0,66	(0,91)				
2. Capital Psicológico Seguidor	4,91	0,67	0,60**	(0,87)			
3. OCBi	5,72	0,88	0,26**	0,23**	(0,93)		
4. OCBo	6,00	0,71	0,13**	0,14*	0,66**	(0,73)	
5. Desempenho na Tarefa	5,82	0,93	0,18**	0,18**	0,76**	0,71**	(0,89)
6. Desempenho em Segurança	8,47	0,62	0,35**	0,44**	0,16**	0,17**	0,11 (0,70)

Nota: N = 315

*p < 0,05 **p < 0,01

^aAlfa de Cronbach observados para cada instrumento na diagonal entre parênteses

Tabela 2: Médias, Desvios-Padrão, Correlações e Alfa de Cronbach

Fonte: Própria

Para a análise das hipóteses propostas foi realizada, em primeiro lugar, uma regressão múltipla para avaliar o efeito direto da liderança autêntica sobre o capital psicológico do seguidor (Tabela 3). Para fins de controle, foram incluídas simultaneamente nessa análise fatores demográficos (sexo, idade, tempo da relação com líder e tempo de experiência) e de personalidade (conscienciosidade e estabilidade emocional) do seguidor. O coeficiente de determinação foi significativo ($R^2= 0,49$; $F = 128,57$; $p < 0,001$). Da mesma forma, os coeficientes de regressão das variáveis liderança autêntica ($\beta= 0,51$; $t = 11,34$; $p < 0,001$), conscienciosidade ($\beta= 0,22$; $t = 4,68$; $p < 0,001$) e estabilidade emocional ($\beta= 0,23$; $t = 4,78$; $p < 0,001$), apresentaram-se como estatisticamente significativos. Fatores demográficos não tiveram efeito sobre o capital psicológico. Os resultados corroboram a hipótese H1 para o grupo estudado.

Variáveis	β	t	do Modelo
Sexo ^a	0,05	1,26	
Idade ^a	0,01	0,22	
Tempo Relação Líder ^a	0,007	0,15	
Tempo Experiência ^a	0,07	1,17	
Conscienciosidade ^a	0,22	4,68***	
Estabilidade Emocional ^a	0,23	4,78***	
Liderança Autêntica	0,51	11,34***	
			0,49***

Nota: N = 315 *** $p < 0,001$

^a Variáveis de controle

Tabela 3: Regressão Múltipla para Capital Psicológico: Liderança e Personalidade

Fonte: Própria

Em seguida, realizou-se uma regressão para avaliar o efeito do capital psicológico como variável preditora da cidadania organizacional. Para fins de controle, foram incluídas simultaneamente nessa análise, fatores demográficos (sexo, idade, tempo de empresa e tempo de relação com líder) e de personalidade (conscienciosidade e estabilidade emocional) do seguidor. Calculou-se o coeficiente de determinação ($R^2 = 0,07$; $F = 9,67$; $p < 0,01$) e de regressão ($\beta= 0,20$; $t = 3,11$; $p < 0,01$), que foram significativos. Além disso, o tempo da relação com o líder também se mostrou associado a comportamentos de cidadania organizacional, com coeficiente de regressão significativo ($\beta= 0,16$; $t = 2,57$; $p <$

0,05). Os resultados sugerem que o capital psicológico está positivamente associada comportamentos de cidadania organizacional.

Para avaliar a mediação do capital psicológico na relação entre liderança autêntica e cidadania organizacional, foi realizada uma regressão hierárquica (Tabela 4). Para fins de controle, foram incluídas simultaneamente nessa análise fatores demográficos (sexo, idade, tempo de empresa e tempo de relação com líder) e de personalidade (conscienciosidade e estabilidade emocional) do seguidor. No primeiro bloco foi incluída a variável liderança autêntica como antecedente de comportamentos de cidadania organizacional. O coeficiente de determinação foi significativo ($R^2 = 0,07$; $F = 11,47$; $p < 0,01$). O coeficiente de regressão para efeito dessa variável independente também foi significativo ($\beta = 0,20$; $t = 3,39$; $p < 0,01$). No segundo bloco, foi incluída a variável capital psicológico e o incremento do coeficiente de determinação não foi estatisticamente significativo. Da mesma forma, a variável capital psicológico não apresentou coeficiente de regressão significativo. Diante destes resultados não é possível confirmar H2, ou seja, não se observou evidência de que o capital psicológico media a relação entre liderança autêntica e comportamentos de cidadania organizacional na amostra estudada.

Variáveis	β	t	R^2	ΔR^2
Sexo^a	0,04	0,66		
Idade^a	-0,08	-0,86		
Tempo Empresa^a	-0,02	-0,18		
Tempo Relação Líder^a	0,15	2,44*		
Conscienciosidade^a	0,01	0,24		
Estabilidade Emocional^a	0,03	0,45		
Liderança Autêntica	0,20	3,39**	0,07**	
Sexo^a	0,03	0,55		
Idade^a	-0,09	-0,89		
Tempo Empresa^a	-0,02	-0,24		
Tempo Relação Líder^a	0,15	2,45*		
Conscienciosidade^a	-0,01	-0,15		
Estabilidade Emocional^a	0,003	0,04		
Liderança Autêntica	0,15	2,01*		
Capital Psicológico	0,11	1,43	0,081	0,007

Nota: N = 315* $p < 0,05$ ** $p < 0,01$

^a Variáveis de controle

Tabela 4: Regressão Hierárquica para OCB: Liderança Autêntica e Capital Psicológico

Fonte: Própria

Foram realizadas ainda regressões onde o comportamento de cidadania organizacional foi analisado em termos das duas dimensões que o compõem: OCBo e OCBi.

Em primeiro lugar, avaliou-se o efeito do capital psicológico como variável preditora de comportamentos de cidadania voltados ao benefício da organização—OCBo. Para fins de controle, foram incluídas simultaneamente nessa análise, fatores demográficos (sexo, idade, tempo de empresa e tempo de relação com líder) e de personalidade (conscienciosidade e estabilidade emocional) do seguidor. Calculou-se o coeficiente de determinação ($R^2 = 0,05$; $F = 4,98$; $p < 0,05$) e de regressão ($\beta = 0,15$; $t = 2,23$; $p < 0,05$), que foram significativos. Além disso, o tempo da relação com o líder também se mostrou associado ao OCBo, com coeficiente de regressão significativo ($\beta = 0,17$; $t = 2,66$; $p < 0,01$). Os resultados sugerem que o capital psicológico está positivamente associado a comportamentos de cidadania voltados ao benefício da organização – OCBo.

Para avaliar a mediação do capital psicológico na relação entre liderança autêntica e OCBo, foi realizada uma regressão hierárquica. As variáveis de controle, foram mantidas (sexo, idade, tempo de empresa e tempo de relação com líder, conscienciosidade e estabilidade emocional). No primeiro bloco foi incluída a variável liderança autêntica como antecedente de comportamentos de OCBo. O coeficiente de determinação foi significativo ($R^2 = 0,049$; $F = 4,23$; $p < 0,05$). O coeficiente de regressão para efeito dessa variável independente também foi significativo ($\beta = 0,125$; $t = 2,06$; $p < 0,05$). No segundo bloco, foi incluída a variável capital psicológico e o incremento do coeficiente de determinação não foi estatisticamente significativo. Da mesma forma, a variável capital psicológico não apresentou coeficiente de regressão significativo.

Em seguida, avaliou-se o efeito do capital psicológico como variável preditora de comportamentos de cidadania voltados ao benefício do indivíduo—OCBi. Foram usadas as mesmas variáveis de controle demográficas e de personalidade do seguidor. Calculou-se o coeficiente de determinação ($R^2 = 0,07$; $F = 10,91$; $p < 0,01$) e de regressão ($\beta = 0,22$; $t = 3,30$; $p < 0,01$), que foram significativos. Além disso, o tempo da relação com o líder também se mostrou associado ao OCBi, com coeficiente de regressão significativo ($\beta = 0,13$; $t = 2,09$; $p < 0,05$). Os resultados sugerem que o capital psicológico está positivamente

associado a comportamentos de cidadania voltados ao benefício do indivíduo—OCBi.

Para avaliar a mediação do capital psicológico na relação entre liderança autêntica e OCBi, foi realizada uma regressão hierárquica. As variáveis de controle, foram mantidas. No primeiro bloco foi incluída a variável liderança autêntica como antecedente de comportamentos de OCBi. O coeficiente de determinação foi significativo ($R^2 = 0,087$; $F = 15,42$; $p < 0,001$). O coeficiente de regressão para efeito dessa variável independente também foi significativo ($\beta = 0,23$; $t = 3,93$; $p < 0,001$). No segundo bloco, foi incluída a variável capital psicológico e o incremento do coeficiente de determinação não foi estatisticamente significativo. Da mesma forma, a variável capital psicológico não apresentou coeficiente de regressão significativo.

Voltando às hipóteses propostas, realizou-se uma regressão para avaliar o efeito do capital psicológico como variável preditora do desempenho na tarefa. Para fins de controle, foram incluídas simultaneamente nessa análise fatores demográficos (sexo, idade, tempo de experiência, tempo de relação com líder e grau de instrução) e de personalidade (conscienciosidade e estabilidade emocional) do seguidor. Calculou-se o coeficiente de determinação ($R^2 = 0,06$; $F = 6,32$; $p < 0,05$) e de regressão ($\beta = 0,17$; $t = 2,52$; $p < 0,05$), que foram significativos. Além disso, o tempo de relação com o líder também se mostrou associado ao desempenho na tarefa, com coeficiente de regressão significativo ($R^2 = 0,14$; $t = 2,34$; $p < 0,05$). Os resultados sugerem que o capital psicológico está positivamente associado ao desempenho individual na tarefa.

Para avaliar a mediação do capital psicológico na relação entre liderança autêntica e desempenho na tarefa, foi realizada uma regressão hierárquica (Tabela 5). Para fins de controle, foram incluídas simultaneamente nessa análise fatores demográficos (sexo, idade, tempo de experiência, tempo de relação com líder e grau de instrução) e de personalidade (conscienciosidade e estabilidade emocional) do seguidor. No primeiro bloco foi incluída a variável liderança autêntica como antecedente do desempenho individual na tarefa. O coeficiente de determinação foi significativo ($R^2 = 0,069$; $F = 7,55$; $p < 0,01$). O coeficiente de regressão para efeito dessa variável independente também foi significativo ($\beta = 0,17$; $t = 2,75$; $p < 0,01$). No segundo bloco, foi incluída a variável capital psicológico e o incremento do coeficiente de determinação não foi

estatisticamente significativo. Da mesma forma, a variável capital psicológico não apresentou coeficiente de regressão significativo. Diante destes resultados não é possível confirmar H3, ou seja, não se observou evidência de que o capital psicológico media a relação entre liderança autêntica e desempenho individual na tarefa para o grupo estudado.

Variáveis	β	t	R^2	ΔR^2
Sexo ^a	-0,01	-0,21		
Idade ^a	-0,04	-0,45		
Tempo Experiência ^a	-0,03	-0,37		
Tempo Relação Líder ^a	0,14	2,29*		
Grau de Instrução ^a	-0,12	-1,94		
Conscienciosidade ^a	-0,02	-0,36		
Estabilidade Emocional ^a	0,06	0,91		
Liderança Autêntica	0,17	2,75**	0,069**	
Sexo ^a	-0,02	-0,27		
Idade ^a	-0,04	-0,45		
Tempo Experiência ^a	-0,04	-0,45		
Tempo Relação Líder ^a	0,14	2,27*		
Grau de Instrução ^a	-0,12	-1,85		
Conscienciosidade ^a	-0,04	-0,64		
Estabilidade Emocional ^a	0,04	0,55		
Liderança Autêntica	0,12	1,63		
Capital Psicológico	0,09	1,14	0,073	0,004

Nota: N = 315 * p < 0,05 ** p < 0,01

^a Variáveis de controle

Tabela 5: Regressão Hierárquica para Desempenho na Tarefa: Liderança Autêntica e Capital Psicológico

Fonte: Própria

Em seguida, realizou-se uma regressão para avaliar o efeito do capital psicológico como variável preditora do desempenho em segurança. Para fins de controle, foram incluídas simultaneamente nessa análise fatores demográficos (sexo, idade, tempo de experiência, tempo de relação com líder e grau de instrução) e de personalidade (conscienciosidade e estabilidade emocional) do seguidor. Calculou-se o coeficiente de determinação ($R^2 = 0,33$; $F = 32,54$; $p < 0,001$) e de regressão ($\beta = 0,32$; $t = 5,70$; $p < 0,001$), que foram significativos. Além disso, o sexo ($\beta = 0,12$; $t = 2,33$; $p < 0,05$), grau de instrução ($\beta = 0,12$; $t = 2,28$; $p < 0,05$) e conscienciosidade ($\beta = 0,35$; $t = 6,29$; $p < 0,001$) dos seguidores também se mostraram associados ao desempenho em segurança. Os resultados sugerem que o capital psicológico está positivamente associado ao desempenho individual em segurança.

Para avaliar a mediação do capital psicológico na relação entre liderança autêntica e desempenho em segurança, foi realizada uma regressão hierárquica (Tabela 6). Para fins de controle, foram incluídas simultaneamente nessa análise fatores demográficos (sexo, idade, tempo de experiência, tempo de relação com líder e grau de instrução) e de personalidade (conscienciosidade e estabilidade emocional) do seguidor. No primeiro bloco foi incluída a variável liderança autêntica como antecedente do desempenho individual em segurança. O coeficiente de determinação do modelo foi estatisticamente significativo ($R^2 = 0,32$; $F = 27,93$; $p < 0,001$), da mesma forma que o coeficiente de regressão ($\beta = 0,27$; $t = 5,28$; $p < 0,001$). No segundo bloco, foi incluída a variável capital psicológico, observando-se um acréscimo, estatisticamente significativo, no coeficiente de determinação de 0,318 para 0,342 ($\Delta F = 17,54$; $p < 0,01$). Identificou-se ainda uma redução no efeito da liderança autêntica sobre o desempenho em segurança, observado pela magnitude do coeficiente de regressão ($\beta = 0,16$; $t = 2,64$; $p < 0,01$). Além disso, corroborando o efeito mediador, a variável capital psicológico teve efeito significativo sobre a variável dependente ($\beta = 0,22$; $t = 3,22$; $p < 0,01$). Assim, os resultados sugerem que houve mediação parcial do capital psicológico na relação entre liderança autêntica e desempenho em segurança, corroborando a hipótese H4 para o grupo estudado.

Variáveis	β	t	R^2	ΔR^2
Sexo ^a	0,13	2,56*		
Idade ^a	0,01	0,17		
Tempo Experiência ^a	0,15	2,11*		
Tempo Relação Líder ^a	0,07	1,32		
Grau de Instrução ^a	0,11	1,95		
Conscienciosidade ^a	0,40	7,31***		
Estabilidade Emocional ^a	-0,02	-0,36		
Liderança Autêntica	0,27	5,28***	0,318***	
Sexo ^a	0,13	2,43*		
Idade ^a	0,01	0,18		
Tempo Experiência ^a	0,13	1,89		
Tempo Relação Líder ^a	0,07	1,31		
Grau de Instrução ^a	0,12	2,21*		
Conscienciosidade ^a	0,35	6,33***		
Estabilidade Emocional ^a	-0,07	-1,25		
Liderança Autêntica	0,16	2,64**		
Capital Psicológico	0,22	3,22**	0,342**	0,025**

Nota: N = 315

* p < 0,05

** p < 0,01

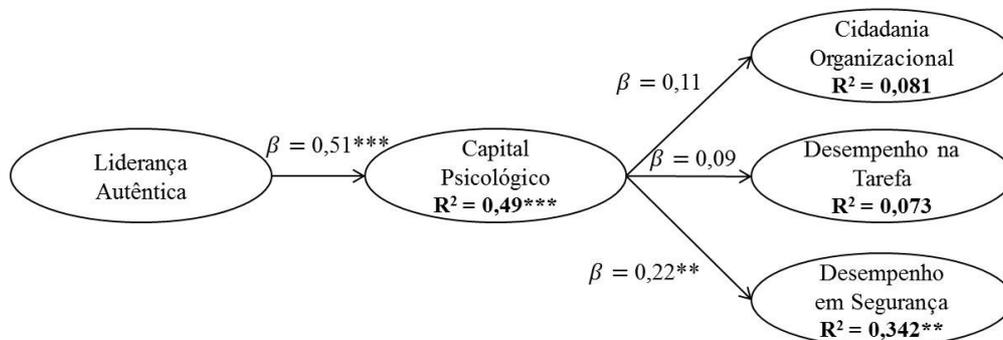
*** p < 0,001

^a Variáveis de controle

Tabela 6: Regressão Hierárquica para Desempenho em Segurança: Liderança Autêntica e Capital Psicológico

Fonte: Própria

Todos os resultados anteriormente descritos encontram-se esquematizados na figura a seguir:



Nota: N = 315 ** p < 0,01 *** p < 0,001

^aValores dos coeficientes de regressão () e coeficientes de determinação () considerando as variáveis de controle

Figura 4: Resultados obtidos para o modelo proposto^a

Fonte: Própria

5.1. Discussão dos resultados

Este estudo investigou a influência da liderança autêntica sobre o desempenho individual no trabalho, analisando especificamente o papel do capital psicológico do seguidor como mecanismo mediador desta relação. Para tal, foi utilizada uma amostra composta por funcionários da área de Operações de uma empresa nacional do setor de energia.

Foi observado, na amostra considerada, que a liderança autêntica influencia positivamente o capital psicológico dos seguidores (**H1**), fornecendo suporte empírico a trabalho teóricos (AVOLIO e LUTHANS, 2006; GARDNER e SCHERMERHORN, 2004; LUTHANS e AVOLIO, 2003); além de corroborar os achados de Walumbwa e colegas (2011), e Peterson e colaboradores (2012).

Quando a liderança é definida como autêntica, os estados de confiança, esperança, otimismo e resiliência tornam-se pontos cruciais para o desempenho individual (GARDNER e SCHERMERHORN, 2004). Gardner e colaboradores (2005) destacam que as relações líder-seguidor na liderança autêntica são caracterizadas por altos níveis de confiança, transparência e ênfase no desenvolvimento individual. Segundo definição de Walumbwa e colegas (2008), a liderança autêntica é definida por padrões de comportamento do líder que apóiam e promovem capacidades psicológicas positivas nos indivíduos. Além disso, Luthans e Avolio (2003 *apud* AVOLIO *et al.*, 2004a) apontam que líderes autênticos reconhecem e valorizam diferenças individuais, sendo capazes de transformar talentos. Todas estas evidências parecem explicar a influência exercida pelos líderes autênticos no desenvolvimento de capacidades psicológicas positivas – capital psicológico – em seus seguidores.

A análise dos dados apontou também para uma relação positiva entre capital psicológico e diferentes tipos de desempenho no trabalho, acessados no presente estudo sob a forma de desempenho na tarefa, no contexto (cidadania organizacional) e em segurança. Estes resultados se mostram de acordo com pesquisas anteriores que apontam para uma relação positiva do capital psicológico com diferentes resultados desejáveis no trabalho (LUTHANS *et al.*, 2005; LUTHANS *et al.*, 2007; LUTHANS, NORMAN *et al.*, 2008; AVEY *et al.*, 2010;

LUTHANS *et al.*, 2010; WALUMBWA, PETERSON, AVOLIO e HARTNELL, 2010; WALUMBWA *et al.*, 2011).

Tomadas de forma unificada, a auto-eficácia, esperança, otimismo e resiliência levam o indivíduo a um estado de desenvolvimento psicológico marcado pela motivação, perseverança e expectativa de sucesso (AVEY *et al.*, 2010), levando, ao longo do tempo, a resultados positivos no trabalho. Além de construírem relações interpessoais mais fortes, indivíduos com elevado capital psicológico apresentam maior comprometimento com os objetivos do grupo e disposição em ajudar os colegas (WALUMBWA *et al.*, 2011) – resultando em comportamentos de cidadania organizacional. Tais indivíduos tendem ainda a se esforçar mais quando julgam-se capazes, buscam múltiplas soluções para problemas, mantendo-se focados e confiantes mesmo em situações adversas (AVEY *et al.*, 2011; EID *et al.*, 2012) – levando a um melhor desempenho ao longo do tempo.

Uma relação direta entre liderança autêntica e os três tipos de desempenho – no contexto (cidadania organizacional), na tarefa e em segurança – também foi encontrada no grupo estudado. Estes resultados corroboram os achados de outras pesquisas (PETERSON *et al.*, 2012; DUARTE *et al.*, 2012; WALUMBWA *et al.*, 2011; WALUMBWA *et al.*, 2010; VILAS BOAS, 2010; WALUMBWA *et al.*, 2008), evidenciando que a liderança autêntica encontra-se relacionada com resultados positivos no ambiente organizacional.

Ao facilitarem a criação de engajamento entre seus funcionários, líderes autênticos contribuem para a promoção de altos níveis de desempenho (GARDNER *et al.*, 2005); já o senso de comprometimento evocado por essa liderança levaria também à melhora do desempenho individual (WALUMBWA *et al.*, 2008). O processamento equilibrado de informações, a transparência em seus relacionamentos e a consistência entre valores e ações – característicos do líder autêntico – contribuem para criar um ambiente de trabalho mais justo e aberto, levando seus seguidores a se engajarem em comportamentos de cidadania organizacional (WALUMBWA *et al.*, 2010; WALUMBWA *et al.*, 2008).

Quanto aos testes de mediação, foi observado, na amostra utilizada, que o capital psicológico individual não media a relação entre liderança autêntica e cidadania organizacional (**H2**), nem entre liderança autêntica e desempenho na tarefa (**H3**). Esta mediação se fez presente apenas no caso do desempenho em segurança (**H4**).

Conforme sugerido pela literatura (HANNAH *et al.*, 2009; YAMMARINO *et al.*, 2010; PETERSON *et al.*, 2012), em contextos marcados pela presença de riscos físicos, psicológicos ou materiais, os indivíduos buscarão suporte emocional e psicológico na liderança; o que potencializa o impacto do líder nos estados psicológicos dos seguidores. Uma vez que o contexto onde o presente estudo foi conduzido enquadra-se nesta caracterização, tal aspecto parece justificar a influência da liderança autêntica no capital psicológico individual, e deste no desempenho em segurança – um dos principais aspectos de desempenho enfatizados dentro da organização alvo deste estudo.

5.2. Proposição de modelos alternativos

Diante dos resultados obtidos com os testes de hipótese, foram realizadas novas análises de regressão e dois novos modelos – adaptados do modelo original – foram propostos. No primeiro modelo, uma relação direta entre liderança autêntica e desempenho é sugerida; para isso, foram conduzidas três regressões – uma para cada tipo de desempenho (Tabela 7).

Variáveis	Coeficientes de Regressão (β)		
	Regressão 1 Desempenho no Contexto - OCB	Regressão 2 Desempenho na Tarefa	Regressão 3 Desempenho em Segurança
Sexo ^a	0,04	-0,01	0,13*
Idade ^a	-0,08	-0,04	0,01
Tempo de Empresa ^a	-0,02	-	-
Tempo de Relação com Líder ^a	0,15*	0,14*	0,07
Tempo de Experiência ^a	-	-0,03	0,15*
Grau de Instrução ^a	-	-0,12 [†]	0,10 [†]
Conscienciosidade ^a	0,01	-0,02	0,40***
Estabilidade Emocional ^a	0,03	0,06	-0,02
Liderança Autêntica	0,20**	0,16**	0,27***
R²	0,074**	0,069**	0,318***

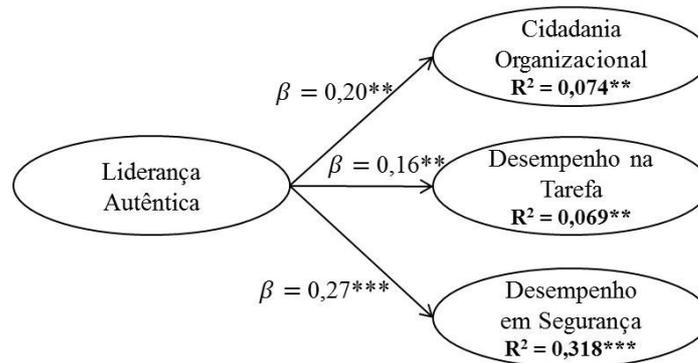
Nota: N = 315 †p < 0,06 * p < 0,05 ** p < 0,01 *** p < 0,001

^a Variáveis de controle

Tabela 7: Regressões para Desempenho no Contexto, na Tarefa e em Segurança: Liderança Autêntica

Fonte: Própria

Diante destes resultados, tem-se o primeiro modelo adaptado:



Nota: N = 315 ** p < 0,01 *** p < 0,001

^aValores dos coeficientes de regressão (β) e coeficientes de determinação (R^2) considerando as variáveis de controle

Figura 5: Modelo Adaptado^a 01 Liderança Autêntica → Desempenho

Fonte: Própria

A confirmação das hipóteses H1 e H4 sugere que a liderança autêntica relaciona-se positivamente com o capital psicológico dos seguidores e este, por sua vez, influencia positivamente o desempenho individual em segurança. Sendo assim, foi realizada uma última análise de regressão (Tabela 8), dando origem a um segundo modelo adaptado. Nesta análise foram incluídos simultaneamente os fatores demográficos (sexo, idade, tempo de experiência, tempo de relação com líder e grau de instrução), de personalidade (conscienciosidade e estabilidade emocional), bem como a liderança autêntica e o capital psicológico, como preditores simultâneos de comportamentos de segurança. Alguns fatores demográficos tiveram efeito positivo sobre o desempenho em segurança, assim como a conscienciosidade. Este modelo final foi capaz de explicar cerca de 34% da variância no comportamento seguro.

Variáveis	Coeficientes de Regressão (β)			
	Modelo 1 Demográficos	Modelo 2 Personalidade	Modelo 3 Liderança	Modelo 4 Capital Psicológico
Sexo ^a	0,07	0,13*	0,13*	0,13*
Idade ^a	0,09	0,02	0,01	0,01
Tempo de Experiência ^a	0,08	0,14	0,15*	0,13 [†]
Tempo de Relação com Líder ^a	0,09	0,08	0,07	0,07
Grau de Instrução ^a	0,05	0,10	0,11 [†]	0,12*
Conscienciosidade ^a		0,45***	0,40***	0,35***
Estabilidade Emocional ^a		0,02	-0,02	-0,07
Liderança Autêntica			0,27***	0,16**
Capital Psicológico				0,22**
R²	0,052*	0,249***	0,318***	0,342**
ΔR^2		0,197***	0,069***	0,025**

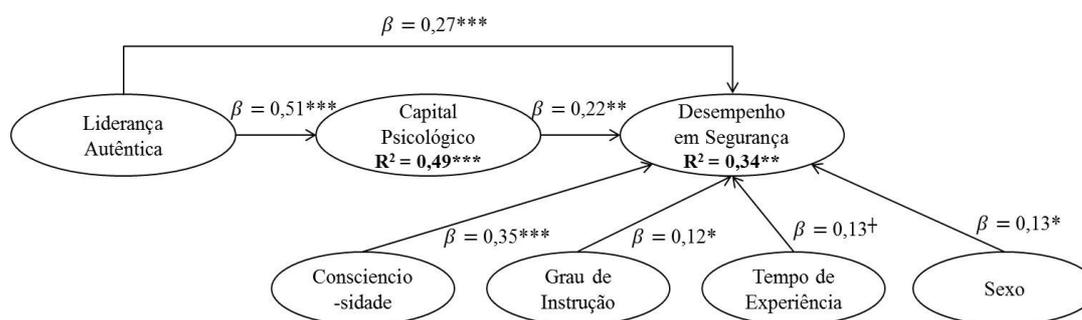
Nota: N = 315 †p < 0,06 * p < 0,05 ** p < 0,01 *** p < 0,001

^a Variáveis de controle

Tabela 8: Regressão hierárquica para Desempenho em Segurança: Modelo Completo

Fonte: Própria

Finalmente, tendo em vista estes resultados, pode-se propor o segundo modelo adaptado, apresentado a seguir:



Nota: N = 315 †p < 0,06 * p < 0,05 ** p < 0,01 *** p < 0,001

^a Valores dos coeficientes de regressão () e coeficientes de determinação () incluindo as variáveis de controle

Figura 1: Modelo adaptado^a 02 Liderança Autêntica → Capital Psicológico → Segurança

Fonte: Própria