

Universidade de Évora - Escola de Ciências Sociais

Mestrado em Psicologia

Área de especialização / Psicologia Social do Trabalho e das Organizações

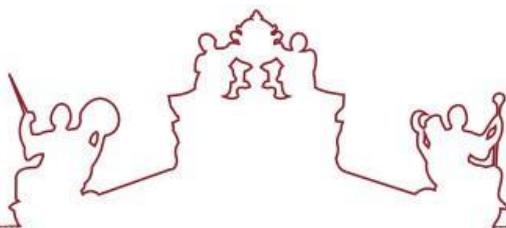
Dissertação

Antecedentes e Consequentes do Significado do Trabalho

Carolina Alexandra Freitas Braia

Orientador(es) / João Nuno Ribeiro Viseu

Évora 2024



Universidade de Évora - Escola de Ciências Sociais

Mestrado em Psicologia

Área de especialização / Psicologia Social do Trabalho e das Organizações

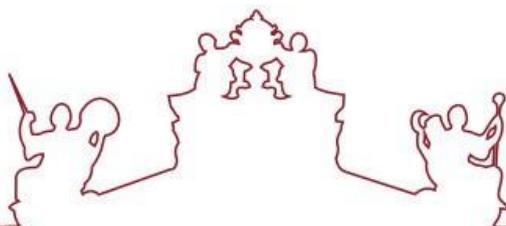
Dissertação

Antecedentes e Consequentes do Significado do Trabalho

Carolina Alexandra Freitas Braia

Orientador(es) / João Nuno Ribeiro Viseu

Évora 2024



A dissertação foi objeto de apreciação e discussão pública pelo seguinte júri nomeado pelo Diretor da Escola de Ciências Sociais:

Presidente / Constança Biscaia (Universidade de Évora)

Vogais / João Nuno Ribeiro Viseu (Universidade de Évora) (Orientador)
Nuno Rebelo dos Santos (Universidade de Évora) (Arguente)

Agradecimentos

Gostaria de agradecer ao meu orientador, Professor Doutor João Viseu, pelos conselhos dados e pela constante motivação ao longo deste trabalho. O seu apoio foi fundamental para a concretização deste estudo.

Quero também agradecer ao meu namorado, cujo apoio foi crucial durante esta jornada. A sua força e presença constantes foram uma fonte de encorajamento nos momentos mais desafiantes. A sua compreensão e paciência permitiram que eu perseverasse, mesmo quando o caminho parecia mais difícil. Sem o seu apoio, esta etapa teria sido ainda mais complicada.

Aos meus pais e a toda a minha família, devo um agradecimento especial. Sempre estiveram ao meu lado, oferecendo apoio incondicional e incentivando cada etapa da minha formação académica. A confiança que depositaram em mim e o amor que demonstraram foram fundamentais para o meu sucesso. A vossa fé nas minhas capacidades e o vosso encorajamento constante foram as forças motivadoras que me ajudaram a superar cada obstáculo. Sou profundamente grata por tudo o que fizeram e continuam a fazer por mim.

Antecedentes e Consequentes do Significado do Trabalho

Resumo

Um trabalho com significado é essencial para o bem-estar dos trabalhadores e a eficácia organizacional. Este estudo procurou identificar um conjunto de antecedentes e consequentes do significado do trabalho para aprofundar o conhecimento sobre este conceito. Foi recolhida uma amostra de 320 trabalhadores portugueses com idade igual ou superior a 18 anos ($M=37.73$; $DP=11.84$; $Mdn=38$). Os resultados indicaram que a autoeficácia, o *locus* de controlo interno e a motivação intrínseca se associaram de forma positiva e estatisticamente significativa com o significado do trabalho e que este, por sua vez, se relacionou de forma negativa e estatisticamente significativa com a intenção de *turnover* e de maneira positiva e estatisticamente significativa com o desempenho individual e o *engagement* no trabalho. Ademais, verificou-se que o significado do trabalho se associou de forma positiva e estatisticamente significativa com o presentismo. Estes resultados salientam a importância deste conceito como um fator crítico de sucesso organizacional.

Palavras-chave: Significado do trabalho, Antecedentes, Consequentes, Bem-estar ocupacional.

Antecedents and Consequences of the Meaning of Work

Abstract

Meaningful work is essential to workers' well-being and organizations' effectiveness. This study sought to identify a set of antecedents and outcomes of meaningful work to deepen knowledge about this concept. A sample of 320 Portuguese workers aged 18 years or over was collected ($M=37.73$; $SD=11.84$; $Mdn=38$). The results indicated that self-efficacy, internal control locus, and intrinsic motivation established a positive and statistically significant association with meaningful work. In turn, this concept achieved a negative and statistically significant relationship with turnover intention and a positive and statistically significant relationship with individual performance and work engagement. Furthermore, it was found that meaningful work established a positive and statistically significant association with presenteeism. These results highlight the importance of this concept as a critical factor in organizational success.

Keywords: Meaningful work, Antecedents, Outcomes, Occupational well-being.

Índice

Agradecimentos	I
Índice	IV
Índice de Tabelas	V
Índice de Figuras	VI
1. Introdução	1
2. Revisão da Literatura.....	5
2.1. Perspetivas e Modelos Explicativos do Significado do Trabalho	5
2.2. Conceito de Significado do Trabalho	8
2.3. Relação entre o Significado do Trabalho e os seus Antecedentes e Consequentes	11
3.1. Objetivos	14
3.2. Hipóteses de Investigação	14
4. Método.....	16
4.1. Caracterização da Amostra	16
4.2. Instrumentos	16
4.3. Procedimento de Recolha de Dados	18
4.4. Procedimento de Análise de Dados	19
5. Resultados.....	21
5.1. Estatística Descritiva e Correlacional, e Análise de Consistência Interna.....	21
5.2. Pressupostos para a Realização da Análise de Regressão Múltipla Multivariada	21
5.3. Variância do Método Comum	25
5.4. Análise das Hipóteses de Investigação	25
6. Discussão	27
6.1. Implicações Teóricas e Práticas.....	31
6.2. Limitações e Estudos Futuros	32
8. Referências Bibliográficas	35

Índice de Tabelas

Tabela 1 - Estatística Descritiva, Análise Correlacional e de Consistência Interna (N=320)	22
Tabela 2 - Avaliação da Multicolinearidade	25
Tabela 3 - Resultados das Hipóteses de Investigação	26

Índice de Figuras

Figura 1 - Síntese das Hipóteses de Investigação	15
--	----

1. Introdução

Considerando que o trabalho detém uma grande importância na vida da população adulta e que este assume uma relevância significativa na identidade e no bem-estar dos indivíduos, é fulcral abordar a temática do significado do trabalho, especialmente porque as pessoas ativas dedicam mais de um terço do seu tempo diário à sua vida profissional (Allan et al., 2018). O trabalho tem um impacto significativo na *psique* do indivíduo adulto, podendo afetar as mais diversas esferas da sua vida, e.g., a saúde física e mental, a qualidade das relações interpessoais, a qualidade do sono e a participação ativa na comunidade (Hantula, 2015). Assim, pode-se afirmar que todos os eventos que decorrem em meio laboral, e.g., o trabalho propriamente dito, as condições de trabalho proporcionadas pela organização e as relações interpessoais estabelecidas com todos os elementos organizacionais, são preponderantes para a saúde psicológica (Hantula, 2015). Segundo o Eurostat (2021), o adulto europeu trabalha em média 36 horas semanais, i.e., passa mais de sete horas diárias no seu local de trabalho. Em Portugal, o cenário é ligeiramente diferente, o trabalhador português passa entre 37 a 39 horas semanais no seu posto. A este dado, pode somar-se o tempo que o adulto trabalhador gasta em deslocações, de e para o trabalho, e que despende a responder a comunicações de trabalho fora do horário de expediente. A estes aspetos ainda se podem adicionar as inúmeras mudanças que o trabalho tem sofrido, e.g., a globalização, as evoluções tecnológicas e a alteração dos modelos de negócio das organizações.

A conjugação desta informação permite concluir que é necessária mais investigação sobre como se podem criar postos de trabalho que sejam uma fonte de significado, prazer e estímulo para os trabalhadores (Yeoman et al., 2019). A criação de postos de trabalho promotores de bem-estar e de realização pessoal e profissional traz benefícios não só para os trabalhadores, mas também para as organizações. Além disso, também é importante compreender: (a) quais as características individuais que estão associadas ao significado do trabalho; (b) qual é o papel da envolvente social e organizacional na criação de um posto de trabalho com significado; e (c) quais as relações que o significado do trabalho estabelece com as atitudes e os comportamentos laborais (in)desejáveis e com o desempenho individual.

Segundo o relatório da European Commission (2023), intitulado *Flash Eurobarometer 530 Mental Health*, o bem-estar dos europeus tem vindo a degradar-se, 27% dos respondentes deste estudo sentiam-se cansados e 14% encontravam-se num estado de tensão. De acordo com o mesmo relatório, muitos destes sintomas têm afetado

a saúde mental das pessoas, pelo que é necessário dedicar mais atenção a esta problemática. Esta é uma das consequências sociais provenientes dos eventos mundiais recentes, como é o caso da pandemia de COVID-19, da guerra, das alterações climáticas, do aumento do custo de vida e do desemprego. Estas repercussões sentem-se nas várias esferas da vida dos indivíduos, e.g., o trabalho. A criação de um ambiente de trabalho saudável é fundamental para melhorar os níveis de bem-estar, o que terá um efeito positivo no funcionamento organizacional, ao nível do desempenho e do *bottom-line*, i.e., dos resultados organizacionais (Eurofound, 2023). Num recente relatório da Agência Europeia para a Segurança e a Saúde no Trabalho (AESST, 2024), relacionado com os fatores de risco psicossociais, i.e., os aspetos relacionados com o *design*, a organização e a conceção do posto de trabalho que têm consequências negativas para a saúde física e psicológica dos indivíduos, concluiu-se que um ambiente seguro e saudável é fundamental no contexto pós-pandemia. Outros fatores relevantes que impedem a criação de um ambiente de trabalho saudável são a gestão e o controlo do tempo; a intensidade do trabalho; a insegurança no trabalho; os problemas financeiros; o assédio e a violência; e os riscos relacionados com o teletrabalho (Eurofound, 2023; Pereira et al., 2023). É necessário compreender como é que as organizações devem enfrentar os riscos psicossociais, visto que estes causam danos ao nível da saúde física (e.g., lesões musculoesqueléticas, problemas cardiovasculares, problemas digestivos) e mental (e.g., stresse ocupacional, ansiedade, depressão, *burnout*), o que, conseqüentemente, prejudica o seu bem-estar, podendo conduzir a situações de *turnover* e presentismo (Eurofound, 2023; Organisation for Economic and Co-operation and Development, 2023). Este mesmo relatório comprovou que as entidades empregadoras necessitam de ter um controlo acerca da satisfação com as condições de trabalho, bem como devem assegurar condições laborais justas (e.g., horários laborais adequados, intensidade de trabalho equilibrada, remuneração equitativa e preocupações ao nível da saúde e segurança).

O significado do trabalho surge como um constructo que pode fomentar o bem-estar dos trabalhadores, inibindo o surgimento dos riscos psicossociais e criando um ambiente laboral saudável e gerador de satisfação, motivação e realização. Este conceito agrega os vários significados dados ao trabalho pelo trabalhador. Isto é, a junção da remuneração, com as conquistas profissionais, e até com as relações interpessoais provenientes do ambiente de trabalho (Fernandes et al., 2023). É através da congregação destes fatores que um trabalhador decide se o seu trabalho é, ou não, uma fonte de

significado. Ou seja, a avaliação se um trabalho tem ou não significado é um processo eminentemente individual e subjetivo.

A investigação sobre este conceito tem sido prolífica na identificação dos seus consequentes (e.g., *engagement* no trabalho; Allan et al., 2019; Han et al., 2021); no entanto, os trabalhos sobre os seus antecedentes são ainda incipientes e devem merecer especial enfoque, particularmente para compreender que constructos podem servir para moldar o significado do trabalho (e.g., Clausen & Borg, 2011). Os estudos sobre os consequentes (Allan et al., 2019; Han et al., 2021) têm defendido que o *engagement* no trabalho e o significado do trabalho estão intimamente relacionados porque estes inspiram as pessoas a perseguirem os seus objetivos de carreira. Este tipo de motivação, i.e., de inspiração para o alcance dos objetivos, aumenta o *engagement* no trabalho e promove o empenhamento organizacional e a satisfação no trabalho, o que tem um efeito favorável no desempenho, na conduta organizacional e nas intenções de retenção. Uma vez que encontrar um significado no trabalho aumenta a possibilidade de *engagement* no trabalho e de empenhamento para com a organização, é imperativo criar ambientes laborais que apoiem o significado das atividades profissionais, a fim de maximizar a satisfação dos trabalhadores. Logo, deve-se dar particular atenção aos fatores que moldam o significado do trabalho, mas é igualmente fundamental entender como é que os indivíduos se relacionam com o trabalho e a forma como isso afeta a sua qualidade de vida, saúde e desempenho profissional. Indivíduos que percebem que o seu trabalho tem significado são mais energéticos e sentem maior prazer nas tarefas desempenhadas (Steger et al., 2019). Ou seja, são uma fonte de vantagem competitiva para as suas organizações. Além disso, o significado do trabalho parece ter um efeito de *spillover*, i.e., indivíduos que sentem significado no seu trabalho tendem a atribuir, igualmente, maior significado à sua carreira e vida pessoal (Steger et al., 2012). Em suma, é importante estudar o significado do trabalho pela sua importância, direta ou indireta, nos mais variados domínios de vida e do quotidiano. No estudo realizado por Fernandes et al. (2023), concluiu-se que cada pessoa possui o seu próprio significado de trabalho e que o mesmo difere tendo em conta o valor que cada indivíduo lhe atribui. Assim, estudar o significado do trabalho e todas as suas envolventes, pode ser crucial para resolver problemas ao nível do bem-estar dentro das organizações, o que, conseqüentemente, será uma mais-valia, quer para o trabalhador, quer para a entidade empregadora (Eurofound, 2023; Fernandes et al., 2023).

Na sociedade atual, onde o trabalho assume um papel central na vida da população adulta, é imperativo compreender a um nível mais aprofundado o significado que esta

atividade desempenha no bem-estar e na identidade das pessoas. Tendo em conta que as pessoas dedicam mais de um terço do seu tempo à atividade laboral, é necessária e urgente mais investigação sobre como criar ambientes laborais que proporcionem um significado enriquecedor para os trabalhadores, aspeto que pode servir para promover o bem-estar ocupacional. Esta investigação ajudou a colmatar uma lacuna identificada na literatura através da identificação dos antecedentes e consequentes do significado do trabalho. Desta forma, possibilitou a compreensão das variáveis que moldam este conceito, i.e., que variáveis contribuem para fomentar ou inibir a experiência de significado em contexto laboral. Além disso, permitiu observar de que forma é que o significado se associa com as atitudes e os comportamentos laborais desejáveis (e.g., *engagement* no trabalho) e indesejáveis (e.g., intenção de *turnover* e presentismo), bem como com o desempenho individual percebido. Este aspeto é útil para consciencializar para a importância do significado do trabalho enquanto promotor de resultados organizacionais positivos e fator crítico de sucesso.

2. Revisão da Literatura

Ao longo da presente secção foi efetuada uma apresentação do conceito de significado do trabalho, começando-se pelas perspetivas e pelos modelos teóricos que o explicam, passando-se pela sua definição e identificação de possíveis antecedentes e consequentes.

2.1. Perspetivas e Modelos Explicativos do Significado do Trabalho

O significado do trabalho tem assumido um papel crucial em diversos domínios científicos, e.g., psicologia do trabalho e das organizações, e gestão de recursos humanos. Apesar dessa importância, existe ainda bastante ruído relativamente aos modelos e às perspetivas explicativas deste conceito, especialmente devido à panóplia de propostas que foram sendo apresentadas ao longo dos anos (Bailey et al., 2019).

Uma das principais teorias que explica e agrega o significado do trabalho é o Modelo das Características do Trabalho originalmente conhecido por *Job Characteristics Model* (JCM; Hackman & Oldham, 1976). Este modelo definiu os pré-requisitos para que os indivíduos estejam intrinsecamente motivados e satisfeitos com o seu trabalho. Segundo este modelo, três estados psicológicos (significado, responsabilidade e conhecimento dos resultados) são produzidos por cinco características do trabalho (i.e., variedade de competências, identidade da tarefa, significado da tarefa, autonomia e *feedback*), que, por sua vez, conduzem aos resultados de trabalho (e.g., satisfação profissional, motivação para o trabalho e desempenho laboral) (Allan et al., 2018; Jesus & Viseu, 2020). Ou seja, os estados psicológicos atuam como mediadores na relação entre as características e os resultados do trabalho (Jesus & Viseu, 2020). Numa proposta mais recente, foi considerada uma nova tipologia de variáveis, i.e., variáveis ligadas componente social do trabalho (Morgeson & Humphrey, 2006). Han et al. (2021) observaram que o significado do trabalho se relaciona de forma positiva com o *engagement* no trabalho e o desempenho, indicando que este constructo pode ser crucial na promoção de comportamentos motivados. Devido ao papel central que esta teoria alcançou na explicação do significado do trabalho, os investigadores optaram por avaliar as características do trabalho como *proxies* do significado. Dito de outra forma, o JCM não contemplava uma medição direta do constructo em análise, mas sim uma medição indireta (Piccolo & Colquitt, 2006). Esta situação tem levantado alguns obstáculos, uma vez que não se está a avaliar diretamente um conceito, mas sim outros conceitos que podem agir como intermediários do significado do trabalho.

Outro modelo teórico proposto no âmbito das características do trabalho foi o de Kahn (1990), pioneiro na investigação sobre o *engagement* no trabalho. Este modelo também considerou o papel significado do trabalho, propondo este constructo como um antecedente do *engagement*. Ou seja, um indivíduo que percecionasse o seu trabalho como uma fonte de significado, iria estar motivado para utilizar os seus recursos, físicos, cognitivos e emocionais, para o desempenho das tarefas. Em oposição, uma pessoa que não encontrasse significado no seu trabalho estaria *disengaged*.

Ainda no âmbito das características do trabalho surgiu o modelo de *empowerment* psicológico de Spreitzer (1995). Este conceito emergiu na literatura devido às necessidades das empresas em criarem fatores distintivos perante a concorrência (Drucker, 1988). Uma definição consensual de *empowerment* psicológico, com origem em elementos cognitivos, foi avançada por Thomas e Velthouse (1990). Estes autores propuseram que este tipo de *empowerment* era composto pelas dimensões: (a) competência: o trabalhador confia nas suas capacidades para enfrentar quaisquer desafios que surjam no contexto de trabalho; (b) autodeterminação: o trabalhador controla o seu curso de ação, i.e., é capaz de decidir quando e como deve adotar um determinado comportamento; (c) impacto: capacidade do trabalhador em influenciar os resultados de trabalho; e (d) significado: alinhamento entre o trabalho e as tarefas, e o referencial individual do trabalhador, i.e., crenças e valores (Thomas & Velthouse, 1990). No modelo de Spreitzer (1995) o *empowerment* psicológico tinha como antecedentes o *locus* de controlo, a autoestima, o acesso à informação e as recompensas, e como consequentes a eficácia da gestão e a inovação. Segunda esta proposta, o significado do trabalho não era um conceito independente, mas sim um componente de um outro conceito – o *empowerment* psicológico.

A perspetiva de espiritualidade no contexto de trabalho também abordou o significado do trabalho (Clark et al., 2007). De acordo com esta perspetiva, as organizações deviam procurar satisfazer as necessidades espirituais dos trabalhadores para que estes se percecionassem como elementos ativos nas diferentes esferas da sua vida, e.g., trabalho e social (Albuquerque et al., 2014). O significado do trabalho era visto como a realização de tarefas estimulantes e gratificantes, e ligadas a um propósito superior (Duchon & Plowman, 2005).

O significado também foi abordado por modelos provenientes da área das humanidades (Bailey et al., 2019). Segundo Lips-Wiersma e Morris (2009), o significado do trabalho não é algo que pode ser facultado pela organização, mas algo que é criado

pelos trabalhadores através das suas experiências laborais. Além disso, o significado do trabalho insere-se num domínio superior, a percepção de significado da vida (Bailey et al., 2019). Assim, quanto maior significado for atribuído ao trabalho, melhor será a avaliação do significado da vida. Na opinião de Yeoman (2014), o conceito em análise apresenta características subjetivas, i.e., cada indivíduo tem a sua própria percepção de significado, e objetivas, i.e., autonomia, aprendizagem e reconhecimento.

A integração das perspetivas baseadas na espiritualidade no contexto de trabalho e da área das humanidades deu origem ao modelo de Steger et al. (2012), um dos mais consensuais ao nível do significado do trabalho. Este modelo operacionalizou este conceito a partir de uma estrutura multidimensional, avaliação subjetiva sobre o significado pessoal do trabalho, capacidade do trabalho em influenciar os vários domínios de vida e efeito na vida de outras pessoas (Steger et al., 2013). Com base na aferição destas dimensões, um indivíduo decide se o seu trabalho tem, ou não, significado (Bailey et al., 2019).

Em adição às três perspetivas anteriores, surgiram outras com menor impacto na literatura, e.g., baseadas em profissões específicas e que não podem ser aplicáveis a um leque mais abrangente de ocupações e outras que indicaram que o significado do trabalho é composto por um vasto conjunto de variáveis: (a) identidade da tarefa; (b) *engagement* no trabalho; (c) desafio; (d) bom vencimento; (e) reputação; (f) centralidade do trabalho; (g) valores do trabalho; e (h) orientação intrínseca para o trabalho (Bailey et al., 2019; Britt et al., 2007; Oscós-Sánchez et al., 2008). Dito de outra forma, existe uma multiplicidade de formas para analisar o significado do trabalho, facto que contribuiu para a dificuldade na operacionalização deste constructo.

Resumindo, apesar da importância do significado do trabalho, quer para os trabalhadores, quer para as organizações, têm existido alguns entraves ao seu desenvolvimento. Ao longo desta secção foram abordados três modelos ou perspetivas teóricas de significado do trabalho, consideradas mais relevantes pela literatura, e outros com menor impacto devido à sua especificidade e complexidade. É crucial delimitar o campo teórico e empírico referente a este conceito, e.g., através da identificação dos seus antecedentes e consequentes. Assim, será possível diminuir o ruído existente em redor do constructo de significado do trabalho.

2.2. Conceito de Significado do Trabalho

A utilização dos pontos fortes de cada trabalhador, o facto de desempenhar funções de uma forma coerente com os objetivos de vida e a contribuição para uma causa maior, podem ajudar as pessoas a encontrarem um maior significado no seu trabalho (Allan et al., 2018). Além disso, o impacto do trabalho com significado na inserção profissional demonstra que é mais provável que os trabalhadores contribuam e perseverem em situações difíceis no trabalho, i.e., que sejam mais resilientes, quando acreditam que este tem significado e importância (Rohayati et al., 2023).

O desenvolvimento das definições de significado do trabalho acompanhou a evolução das perspetivas e dos modelos explicativos sobre este conceito. Segundo Kahn (1990), o significado resulta do desempenho de tarefas consideradas úteis e valiosas, o que conduz a um aumento dos recursos de diferentes índoles, e.g., físicos, cognitivos e emocionais. O trabalho de Spreitzer (1995), baseado no *empowerment* psicológico, definiu o significado como uma avaliação subjetiva, i.e., que depende de indivíduo para indivíduo, e que advém de um alinhamento entre o propósito de uma tarefa e os valores individuais. Na opinião de Duchon e Plowman (2005), o significado é composto por duas vertentes, cognitiva, i.e., realização de tarefas estimulantes do ponto de vista cognitivo, e afetiva, i.e., tarefas desempenhadas abrangem mais do que a realidade organizacional, têm um profundo impacto na sociedade. De acordo com Choi et al. (2021), o significado do trabalho é a quantidade de significado positivo que o trabalho tem para um indivíduo. As definições supracitadas, apesar de serem relevantes e de traçarem a evolução do significado do trabalho, não são as mais consensuais na literatura.

Steger et al. (2012), com base em trabalhos anteriores (e.g., Dik et al., 2012; Steger et al., 2006), defenderam que este conceito tem uma natureza multidimensional, congregando a experiência subjetiva sobre se o trabalho tem ou não um significado pessoal; a capacidade que o trabalho tem de influenciar todas as esferas da vida de um indivíduo, e.g., laboral, pessoal, social e de carreira; e se o trabalho desempenhado tem um efeito positivo na vida de outras pessoas. Ou seja, na conceptualização de Steger et al. (2012), aquela que foi adotada para esta investigação, o significado do trabalho apresenta três dimensões: (a) significado positivo: tem origem no trabalho de Hackman e Oldham (1976) e defende que a experiência de significado é subjetiva, i.e., que varia de pessoa para pessoa; (b) criação de significado através do trabalho: o trabalho tem fortes implicações na vida, logo, quanto maior significado for atribuído ao mesmo, maior será o significado atribuído à vida no geral; e (c) motivações para o bem comum: a profissão

é percebida como um chamamento, sendo vista como uma forma de criar impacto na vida de outrem. O significado do trabalho emerge quando: (a) os indivíduos sentem que o seu trabalho é importante e relevante; (b) se relaciona com o contexto mais amplo; e (c) impacta a vida dos outros (Steger et al., 2012). Esta conceptualização é também aquela que reúne maior consenso ao nível da literatura.

É igualmente relevante distinguir o significado do trabalho de outros conceitos, como a satisfação profissional. A distinção entre a satisfação profissional e o significado do trabalho deve-se ao facto de o trabalho com significado considerar mais do que apenas se a situação laboral atual, ao nível das relações interpessoais, da profissão e do contexto de trabalho, é positiva ou negativa, e das consequências que esta avaliação tem para o trabalhador e a sua organização (Judge & Kammeyer-Mueller, 2012). O significado do trabalho vai além disso, incluindo uma componente de avaliação (i.e., avaliação da experiência subjetiva de significado), tal como a satisfação no trabalho, mas também integra componentes relacionados com o impacto global do significado e se um trabalho traz benefícios, para o trabalhador e a sociedade em geral. Dito de outra forma, o significado do trabalho não se limita aos impactos para o trabalhador, considera também a envolvente mais geral, i.e., a sociedade.

Segundo Clausen e Borg (2011), a existência de, por exemplo, objetivos, autonomia e um sentimento de pertença social no trabalho podem conduzir à experiência de significado, na medida em que a satisfação de tais necessidades psicológicas e sociais básicas implica uma afirmação de aspetos centrais da identidade individual. Porém, uma situação de trabalho que não contribui para a satisfação das necessidades psicológicas e sociais básicas pode conduzir à alienação e, conseqüentemente, à diminuição da perceção de significado. Num estudo que utilizou a Teoria de Exigências-Recursos (*Job Demands-Resources Theory*; Demerouti et al., 2001) como referencial, demonstrou-se que a ambiguidade de papel (exigência laboral; i.e., aspeto relacionado com o trabalho que conduz ao mal-estar) se relaciona de forma negativa com o significado do trabalho e que a qualidade da liderança (recurso laboral; i.e., aspeto relacionado com o trabalho que conduz ao bem-estar) se associa de forma positiva com o conceito em análise (Clausen & Borg, 2011). Este estudo fez uma abordagem exploratória aos potenciais antecedentes do significado do trabalho, procurando compreender que conceitos moldam a perceção de significado. No entanto, apenas se focou nas exigências laborais e nos recursos laborais, negligenciando a importância de variáveis individuais (e.g., *locus* de controlo interno e

autoeficácia) e de variáveis relacionadas com o *design* do posto de trabalho (e.g., *playful work design*).

As organizações, de modo a serem saudáveis, têm de encontrar um equilíbrio entre a sua situação particular, considerando, igualmente, a importância do bem-estar e da sustentabilidade. A sustentabilidade dos projetos trabalho-vida nas organizações saudáveis salienta a importância de reconhecer, respeitar e utilizar o significado do trabalho como uma chave para o crescimento e o sucesso de uma organização (Di Fabio, 2017). De acordo com Fürstenberg et al. (2021), um conjunto crescente de estudos tem sugerido que as pessoas procuram cada vez mais um propósito no trabalho. Na realidade, a investigação tem demonstrado que, quando os empregadores oferecem um trabalho com significado, as pessoas sentem-se mais motivadas a candidatar-se, estão dispostas a aceitar rendimentos mais baixos e têm menos probabilidades de abandonarem os seus cargos (i.e., apresentam menor intenção de *turnover*). Para que o seu trabalho tenha significado, uma pessoa pode utilizar os seus recursos intelectuais para aprender mais sobre como desempenhar as tarefas de forma mais eficaz, os seus recursos sociais para colaborar com outras pessoas na organização, fomentando as relações interpessoais, e encontrar formas de melhorar os seus produtos ou processos, ou os seus recursos psicológicos através da procura oportunidades de carreira que aumentem a sua autoestima. Apenas alguns estudos empíricos se centraram nos fatores de previsão da experiência de significado no trabalho, e os dados disponíveis neste domínio têm-se baseado, em grande medida, em estudos transversais (Clausen & Borg 2011). Ou seja, além de a evidência empírica disponível ser reduzida, a mesma não pode ser analisada em termos de causalidade, uma vez que os estudos transversais apenas possibilitam a inferência de associações entre variáveis. No entanto, até à data, os especialistas de recursos humanos (RH) continuam a defender a relevância do trabalho com significado, isto pode ser devido ao facto de não existirem evidências suficientes de que os trabalhadores que percebem o seu trabalho como tendo significado têm níveis mais elevados de desempenho (Fürstenberg et al., 2021). Logo, a investigação tem de se focar na análise sistemática dos consequentes do trabalho, e.g., desempenho individual percebido, para compreender como é que o significado do trabalho pode conduzir a resultados laborais desejáveis para os indivíduos e as organizações.

2.3. Relação entre o Significado do Trabalho e os seus Antecedentes e Consequentes

Confirmando a importância do trabalho com significado para garantir benefícios tanto para os indivíduos, como para as organizações, torna-se crucial explorar os possíveis antecedentes e consequentes deste conceito. Ao nível dos antecedentes, a investigação tem-se centrado na importância de variáveis ligadas ao trabalho, como as exigências laborais, que incluem a carga de trabalho e a complexidade das tarefas, e os recursos laborais, como a autonomia, o suporte social e as oportunidades de desenvolvimento profissional, na explicação do significado do trabalho (e.g., Clausen & Borg, 2011).

No entanto, é possível que variáveis individuais e ligadas ao *design* do posto de trabalho também possam estar associadas ao significado. Partindo do trabalho de Hackman e Oldham (1976), verifica-se que o *design* de um posto é crucial para o surgimento de resultados laborais desejáveis. Ou seja, é essencial perceber como é que a conceção dos postos de trabalho (e.g., tarefas com significado e uso de diversas competências) pode conduzir ao surgimento de um trabalho com significado. Desta forma, as organizações poderão proceder a ajustamentos ao nível do contexto e da realização das tarefas para fomentar o significado. Os antecedentes ligados ao *design* foram identificados na revisão sistemática da literatura de Bailey et al. (2019). Apesar disso, neste trabalho não houve referência a novas formas de melhorar o posto de trabalho, e.g., *playful work design* (Bakker et al., 2020). Bailey et al. (2019) também abordaram outros antecedentes, tais como: (a) liderança: transformacional, espiritual, troca líder-liderado e líder promotor de significado; (b) clima organizacional sociomoral; e (c) relações interpessoais: suporte social do supervisor. A evidência teórica e empírica supracitada não valorizou características individuais como a autoeficácia e o *locus* de controlo interno, as relações interpessoais com os colegas e os fatores motivacionais (e.g., motivação intrínseca).

Ao nível dos consequentes do significado do trabalho, os dados disponíveis são mais prolíficos e incluem constructos que têm vindo a ganhar maior notoriedade ao longo dos últimos anos. O significado pode ser considerado como uma ferramenta útil para a criação do trabalho digno. A conceção de um trabalho que resulte numa experiência positiva, que tenha fortes implicações na vida e que torne a profissão num chamamento, irá resultar no alcance do trabalho digno. O conceito de trabalho digno pode ser entendido a partir dos processos de significação, que incluem significados, sentidos e atividades interligadas. Trabalho digno significa: (a) desenvolver confiança e ter respeito no trabalho; (b) ter condições que respeitem a dignidade humana, como salários justos,

segurança e hipóteses de desenvolvimento pessoal; e (c) ter funções realizadoras (Bendassoli & Coelho-Lima, 2015; Ferraro et al., 2016; Ferraro, 2023). Em suma, para promover o trabalho digno é importante superar a separação entre significados estáveis e sentidos dinâmicos do trabalho, valorizando as experiências diárias dos trabalhadores. Isso destaca a dignidade nas práticas e resistências quotidianas dos trabalhadores (Bendassoli & Coelho-Lima, 2015). É crucial que políticas e práticas laborais garantam condições que respeitem a dignidade dos trabalhadores, questionando se os significados atribuídos ao trabalho ajudam na emancipação ou na dominação dos trabalhadores. Uma abordagem que considera esses aspetos, permite uma análise mais justa das condições de trabalho e procura a valorização de todos os trabalhadores (Bendassoli & Coelho-Lima, 2015).

Segundo Paola et al. (2022), também é importante perceber de que forma é que o significado do trabalho pode ser útil para promover resultados laborais desejáveis e o bem-estar ocupacional. Por razões éticas, de desempenho e de bem-estar dos trabalhadores, o trabalho com significado é essencial, e até considerado um dever moral e um direito humano. Através deste, o bem-estar é melhorado e o *burnout* também pode ser evitado. Consequentemente, o desenvolvimento deliberado do trabalho com valor para as empresas é altamente aconselhável (Van Wingerden & Van der Stoep, 2018). Empiricamente, a remuneração, as regalias, a progressão profissional, a estabilidade no emprego e as horas trabalhadas não são tão significativas para o significado de um trabalho como a autonomia, a competência e as relações. A intenção de deixar o emprego, i.e., a intenção de *turnover*, pode ser desencadeada por uma série de fatores, tais como a falta de realização no trabalho, más relações com os colegas, aborrecimento no trabalho ou falta de desafios adequados ao indivíduo. Estudos anteriores indicaram que o emprego com significado funciona como um mediador entre ambientes de trabalho desfavoráveis e a intenção de abandono (Charles-Leija et al., 2023). Como podem promover a aprendizagem organizacional e encorajar a aprendizagem contínua, as organizações mais destemidas têm maiores hipóteses de sucesso. As chefias inclusivas podem criar um ambiente de trabalho psicologicamente seguro para os seus colaboradores, assim, pode formar-se uma organização corajosa. Ademais, apoiar os trabalhadores como membros do grupo, manter a equidade e a inclusão e ajudar os trabalhadores a contribuírem plenamente com os seus pontos de vista, são formas de os líderes inclusivos poderem ajudar a criar um melhor ambiente no local de trabalho e tornar uma organização mais destemida (Shafaei & Nejati, 2023). A revisão sistemática da literatura de Bailey et al.

(2019) demonstrou que o significado do trabalho se relaciona com: (a) atitudes e comportamentos laborais (e.g., *engagement* no trabalho, satisfação no trabalho, empenhamento organizacional, segurança no trabalho, *turnover* e absentismo); (b) indicadores de desempenho: partilha de conhecimento, comportamentos de cidadania organizacional, criatividade e desempenho individual autorreportado; e (c) consequentes de índole individual: enriquecimento trabalho-família.

Resumindo, o estudo dos antecedentes do significado do trabalho necessita de maior atenção por parte da investigação, ao passo que a análise dos seus consequentes já se encontra mais estabilizada. Apesar disso, são necessárias evidências mais robustas para a relação entre o significado do trabalho e alguns dos seus consequentes, e.g., intenção de *turnover* e presentismo.

3. Objetivos e Hipóteses de Investigação

3.1. Objetivos

Partindo da perspetiva teórica de significado do trabalho de Steger et al. (2012), a mais consensual ao nível da literatura, a presente investigação teve como objetivo geral identificar um conjunto de possíveis antecedentes (i.e., autoeficácia, *locus* de controlo interno, motivação intrínseca, suporte social dos colegas, suporte social das chefias e *playful work design*) e consequentes (i.e., intenção de *turnover*, desempenho individual percebido, *engagement* no trabalho e presentismo) do significado do trabalho. De forma a atingir este objetivo, delineararam-se os seguintes objetivos específicos:

- (a) Avaliar a relação estabelecida entre as características individuais (e.g., autoeficácia e *locus* de controlo interno) e o significado do trabalho;
- (b) Aferir a relação estabelecida entre a motivação para o trabalho, mais concretamente a motivação intrínseca, e o significado do trabalho;
- (c) Examinar a relação estabelecida entre o suporte social, proveniente do supervisor e dos colegas, e o significado do trabalho;
- (d) Testar a relação estabelecida entre o *playful work design*, conceito ligado ao *design* de um posto de trabalho, e o significado do trabalho;
- (e) Aferir a associação estabelecida entre o significado do trabalho e a intenção de *turnover*;
- (f) Avaliar a associação estabelecida entre o significado do trabalho e o desempenho individual percebido;
- (g) Aferir a associação estabelecida entre o significado do trabalho e o *engagement* no trabalho; e
- (h) Examinar a associação estabelecida entre o significado do trabalho e o presentismo.

3.2. Hipóteses de Investigação

Os objetivos específicos delineados para esta investigação foram operacionalizados nas seguintes hipóteses de investigação:

Hipótese 1 (H1): A autoeficácia relaciona-se de forma positiva com o significado do trabalho.

Hipótese 2 (H2): O *locus* de controlo interno relaciona-se de forma positiva com o significado do trabalho.

Hipótese 3 (H3): A motivação intrínseca relaciona-se de forma positiva com o significado do trabalho.

Hipóteses 4 (H4): O suporte social do supervisor relaciona-se de forma positiva com o significado do trabalho.

Hipótese 5 (H5): O suporte social dos colegas relaciona-se de forma positiva com o significado do trabalho.

Hipótese 6 (H6): O *playful work design* relaciona-se de forma positiva com o significado do trabalho.

Hipótese 7 (H7): O significado do trabalho associa-se de forma negativa com a intenção de *turnover*.

Hipótese 8 (H8): O significado do trabalho associa-se de forma positiva com o desempenho individual percebido.

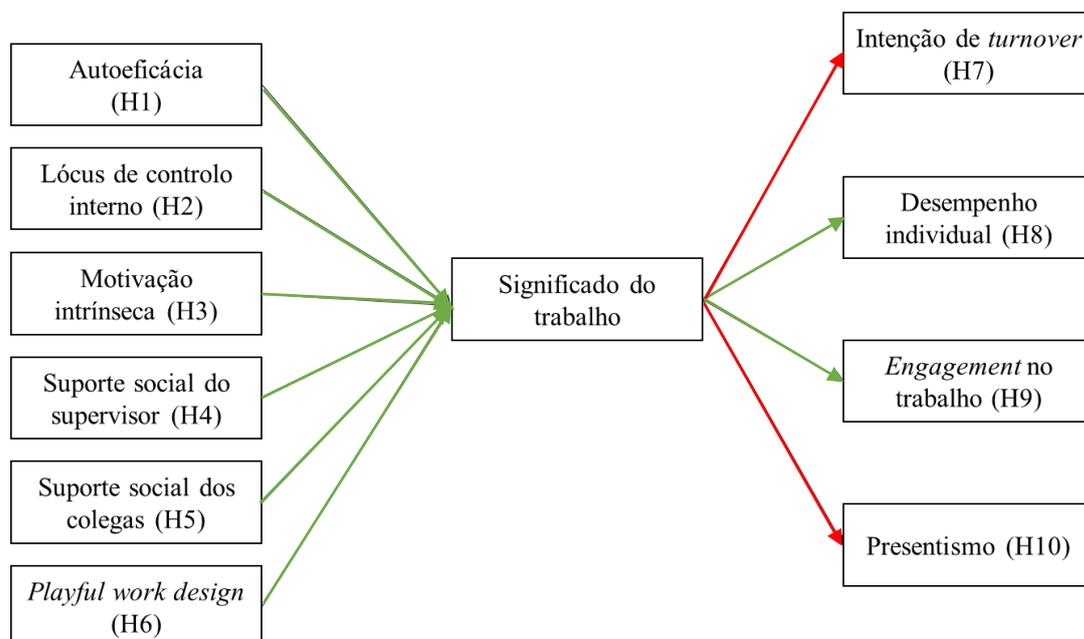
Hipótese 9 (H9): O significado do trabalho associa-se de forma positiva com o *engagement* no trabalho.

Hipótese 10 (H10): O significado do trabalho associa-se de forma negativa com o presentismo.

As hipóteses de investigação supracitadas estão sintetizadas e mais bem explicadas na Figura 1.

Figura 1

Síntese das Hipóteses de Investigação



4. Método

4.1. Caracterização da Amostra

Foram definidos dois critérios de inclusão para a realização desta investigação: (a) ter 18 ou mais anos de idade à data da resposta ao protocolo de investigação; e (b) estar em situação laboral ativa no momento da resposta ao protocolo de investigação. Considerando os critérios de inclusão definidos, foi recolhida uma amostra de 320 trabalhadores portugueses com idade igual ou superior a 18 anos ($M=37.73$; $DP=11.84$; $Mdn=38$; $Min.=18$; $Máx.=72$). A maioria dos participantes era do sexo feminino (75.9%; sexo masculino: 23.4%), era casado(a) (50.6%; solteiro(a): 39.7%; divorciado(a) ou separado(a): 9.4%; e viúvo(a): .3%), tinha como habilitação literária mais elevada completa a licenciatura (30.6%; 1.º ciclo do ensino básico: .6%; 2.º ciclo do ensino básico: 4.1%; 3.º ciclo do ensino básico: 5.6%; ensino secundário: 27.5%; formação profissional ou técnica: 15.9%; mestrado: 13.8%; doutoramento: .9%; e outra formação: .9%), trabalhava na sua organização atual no espaço entre um a cinco anos (27.5%; menos de um ano: 20%; cinco a 10 anos: 17.2%; 15 a 20 anos: 12.8%; e mais de 20 anos: 22.5%); possuía um contrato de trabalho sem termo (42.5%; contrato de trabalho a termo certo: 24.1%; contrato de trabalho a tempo parcial: 2.2%; contrato de trabalho a termo incerto: 15.9%; trabalho temporário: 1.6%; prestação de serviços: 5.3%; e outro tipo de contrato de trabalho: 8.4%), desempenhava funções no setor terciário (88.4%; setor primário: 3.8%; e setor secundário: 7.8%); e trabalhava numa grande empresa (35.3%; micro empresa: 18.1%; pequena empresa: 15.9%; e média empresa: 30.6%).

4.2. Instrumentos

O significado do trabalho foi avaliado através do *Work as Meaning Inventory* (WAMI; Steger et al., 2012), um instrumento composto por 10 itens (e.g., Encontrei uma carreira com significado), com uma escala de *Likert* de cinco pontos (1-*Completamente Falso*; 5-*Completamente Verdadeiro*) de tipo probabilidade. O WAMI é um instrumento multidimensional composto por três dimensões: significado positivo do trabalho (quatro itens, $\alpha=.89$), criar significado (três itens, $\alpha=.85$) e bem comum (três itens, $\alpha=.81$).

A autoeficácia percebida foi avaliada com três itens (e.g., Acredito na minha capacidade de superar desafios) do instrumento *Optimismo, Resiliencia, Esperanza e Autoeficacia* (OREA; Meseguer-De Pedro et al., 2017; Viseu et al., 2023). A escala de resposta desta medida é de quatro pontos (1-*Discordo Totalmente*; 4-*Concordo*

Totalmente), de tipo concordância, e apresentou uma consistência interna, avaliada através do coeficiente alfa de Cronbach, de .76 no estudo original.

O desempenho individual percebido foi medido através da Medida de Desempenho Individual (Rego & Pina e Cunha, 2008), contendo quatro itens (e.g., Cumpro os meus objetivos no trabalho) com uma escala de tipo *Likert* de sete pontos (*1-Discordo Totalmente; 7-Concordo Totalmente*) de tipo concordância. A consistência interna deste instrumento no seu estudo de desenvolvimento foi de $\alpha=.91$.

O conceito multidimensional de *engagement* no trabalho foi medido através da *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES; Schaufeli & Bakker, 2003; Sinval et al., 2018), com nove itens (e.g., Sinto-me cheio(a) de energia no trabalho) distribuídos de igual forma pelas dimensões de vigor, dedicação e absorção., com uma escala de resposta de sete pontos (*0-Nunca; 6-Sempre*) de tipo frequência. A consistência interna para as três dimensões no estudo da versão portuguesa foi de: vigor ($\alpha=.88$), dedicação ($\alpha=.89$) e absorção ($\alpha=.85$).

O suporte social das chefias foi avaliado através do *Copenhagen Psychosocial Questionnaire* (COPSPQ-II; Kristensen et al., 2005; Silva et al., 2010), contendo três itens (e.g., O meu chefe está disposto a ouvir os problemas relacionados com o trabalho) com uma escala de resposta de tipo *Likert* com cinco pontos (*1-Nunca/quase nunca; 5-Sempre*) de tipo frequência. A consistência interna desta dimensão no seu estudo de adaptação para Portugal foi de $\alpha=.83$.

O suporte social dos colegas também foi avaliado através do *Copenhagen Psychosocial Questionnaire* (COPSPQ-II; Kristensen et al., 2005; Silva et al., 2010), contendo três itens (e.g., Os meus colegas de trabalho ajudam-me a desempenhar as minhas tarefas) e uma escala de tipo *Likert* de cinco pontos (*1-Nunca/quase nunca; 5-Sempre*) de tipo frequência. A consistência interna no estudo para Portugal foi de $\alpha=.82$.

O *locus* de controlo interno foi avaliado através da Medida de Avaliação do *Locus* de Controlo (Hsiao et al., 2016), contendo três itens (e.g., Acredito que controlo o meu próprio sucesso no trabalho) com uma escala de tipo *Likert* de cinco pontos (*1-Discordo Totalmente; 5-Concordo Totalmente*) de tipo concordância. No seu estudo original, a consistência interna desta medida foi de $\alpha=.79$.

A motivação intrínseca foi medida através do Questionário de Motivação Intrínseca (Jesus, 1996), composto por quatro itens (e.g., Trabalho porque gosto do que faço) com uma escala de *Likert* de sete pontos (*1-Discordo Totalmente; 7-Concordo*

Totalmente) de tipo concordância. A consistência interna deste questionário no seu estudo de desenvolvimento foi de $\alpha=.87$.

O *playful work design* foi medido através da *Playful Work Design Measure* (Scharp et al., 2019), contendo 12 itens, seis itens para o *design* para a diversão (e.g., Procuro maneiras de me divertir no trabalho; $\alpha=.91$) e seis itens para o *design* para competição (e.g., Gosto de transformar tarefas em desafios competitivos; $\alpha=.90$), com uma escala de *Likert* de sete pontos (*1-Nunca; 7-Sempre*) de tipo frequência.

A intenção de *turnover* foi medida através da Medida de Intenção de *Turnover* (O'Reilly et al., 1991) com três itens (e.g., Penso em sair da minha organização) e uma escala de tipo *Likert* de cinco pontos (*1-Claro que não; 5-Claro que sim*) de tipo probabilidade. A consistência interna deste instrumento no estudo de O'Reilly et al. (1991) foi de $\alpha=.85$.

O presentismo foi avaliado através do *Work Limitations Questionnaire-8* (Ferreira et al., 2010; Ozminkowski et al., 2004), contendo oito itens (e.g., Tenho dificuldade em concentrar-me no trabalho devido a problemas de saúde) com uma escala de *Likert* de cinco pontos (*1-Discordo Totalmente; 5-Concordo Totalmente*) de tipo concordância. A consistência interna obtida para o estudo de adaptação e validação para Portugal foi de $\alpha=.82$.

Por fim, foi desenvolvido um questionário sociodemográfico que recolheu informações sobre o sexo, a idade, o nível de educação mais elevado, o estado civil, o tempo de trabalho na organização atual, o tipo de vínculo laboral estabelecido com a entidade empregadora, o setor de atividade económica e o tamanho da organização, dos participantes.

4.3. Procedimento de Recolha de Dados

Esta investigação seguiu um método quantitativo e adotou um *design* transversal, i.e., os dados foram recolhidos num único momento no tempo. A recolha de dados foi efetuada *online* com recurso à plataforma digital LimeSurvey (<https://survey.uevora.pt/index.php/482987?lang=pt>), i.e., os dados foram recolhidos à distância, e através de um protocolo de investigação composto por medidas de autorresposta e um questionário sociodemográfico. A adoção de uma estratégia de recolha de dados à distância procurou uma disseminação rápida do protocolo de investigação com o objetivo de recolher uma amostra suficientemente robusta. O tempo de preenchimento do protocolo de investigação tinha a duração de aproximadamente 15 minutos. O tamanho

mínimo da amostra foi calculado com recurso à proposta de Pais-Ribeiro (2008), i.e., por cada item do protocolo de investigação deveriam existir, pelo menos, cinco observações (i.e., respostas). Considerando que o protocolo de investigação era composto por 62 itens, a amostra mínima deste estudo deveria ser composta por 310 trabalhadores portugueses com idade igual ou superior a 18 anos. Foi seguida uma técnica de amostragem não-probabilística, por conveniência do investigador e em bola de neve. Antes da resposta ao protocolo de investigação, os inquiridos deveriam ler e concordar com uma declaração de consentimento informado, que atestava o respeito da investigação pelas boas práticas de anonimato e de confidencialidade. A participação neste estudo foi voluntária, podendo os participantes, se assim o desejassem, interromper a sua resposta em qualquer momento sem prejuízo para nenhuma das partes. Neste estudo não houve lugar ao pagamento de qualquer compensação pela resposta, monetária ou de outro cariz.

4.4. Procedimento de Análise de Dados

Inicialmente, foi efetuada uma avaliação dos valores de *missing* e, em caso de necessidade, seria efetuada a sua substituição pelos valores de média de cada item, seguindo a proposta de Hill e Hill (2008). Em seguida, foi realizada uma análise de estatística descritiva para os conceitos analisados, apresentando-se os valores de média (M) e desvio-padrão (DP). Foi igualmente conduzida uma análise estatística correlacional com recurso ao coeficiente de correlação de Pearson (r) e ao seu nível de significância ($p < .05$). Os procedimentos estatísticos supracitados foram realizados através do *software Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versão 20.

O modelo teórico proposto foi testado através de uma regressão múltipla multivariada. Para a realização da regressão múltipla multivariada devem ser respeitados três pressupostos: (a) avaliação da distribuição normal uni e multivariada, são desejáveis valores de assimetria ($|sk|$) e de curtose ($|ku|$) inferiores a dois e sete, respetivamente (Curran et al., 1996; Marôco, 2021a); (b) identificação de *outliers* através da distância quadrática de Mahalanobis (D^2), valores inferiores a .05 podem indicar a presença de um *outlier* multivariado (Marôco, 2021b; Menard, 1995); e (c) exame da multicolinearidade com recurso ao coeficiente *Variance Inflation Factor* (VIF), devem ser obtidos valores inferiores a 10 (Marôco, 2021b; Menard, 1995). Estes procedimentos estatísticos foram realizados com recurso aos *software* SPSS versão 20 e *Analysis of Moment Structures* (AMOS) versão 20. Para testar a existência da variância do método comum, situação frequente em estudos com um *design* transversal, tal como sucede nesta investigação, foi

utilizado o *Harman's single-factor test* (Podsakoff et al., 2003). Este procedimento estatístico preconiza a realização de uma análise fatorial exploratória forçada a um fator, devendo o valor total de variância explicada ser inferior a 50% (Podsakoff et al. 2024). Caso isto se verifique, pode-se afirmar que a variância do método comum está presente, mas que não afetou negativamente os resultados obtidos. Se o valor total de variância explicada foi superior a 50%, pode-se concluir que os resultados foram negativamente afetados por este artefacto estatístico. Por fim, a relação entre as variáveis foi aferida através da sua magnitude (β) e significância estatística ($p < .05$).

5. Resultados

5.1. Estatística Descritiva e Correlacional, e Análise de Consistência Interna

Através de uma análise de frequências aos itens do protocolo de investigação foi possível concluir que não existiam valores de *missing*, pelo que não foi necessário recorrer à estratégia proposta por Hill e Hill (2008). Todas as correlações foram estatisticamente significativas para .05 ($p < .05$) e .01 ($p < .01$). Por seu turno, os valores de consistência interna, aferidos com recurso ao coeficiente alfa de Cronbach, oscilaram entre .70 (dimensão de significado do trabalho denominada motivação para o bem comum) e .96 (constructo latente de *engagement* no trabalho). Estes valores respeitaram o valor de corte definido pela literatura para o coeficiente alfa de Cronbach ($\alpha = .70$; Marôco, 2021b). Um resumo destes resultados encontra-se na Tabela 1.

5.2. Pressupostos para a Realização da Análise de Regressão Múltipla Multivariada

Numa primeira fase procedeu-se à avaliação da distribuição normal uni e multivariada, recorrendo-se aos valores de $|sk|$ e de $|ku|$. Os valores obtidos respeitaram os pressupostos propostos por Curran et al. (1996), i.e., $|sk| \leq 2$ e $|ku| \leq 7$. O exame dos *outliers*, através do teste D^2 , apontou para a existência de 29 *outliers* multivariados, uma vez que os valores de probabilidade registados foram menores do que .05. Considerando esta situação, optou-se pela remoção destes *outliers* para evitar a obtenção de resultados enviesados aquando análise das hipóteses de investigação. Por fim, para o último pressuposto aferido, multicolinearidade, obtiveram-se valores inferiores a 10 para o coeficiente VIF (Tabela 2).

Dado que todos os pressupostos para a realização de uma análise de regressão múltipla multivariada foram respeitados, o passo seguinte foi a avaliação das hipóteses de investigação.

Tabela 1*Estatística Descritiva, Análise Correlacional e de Consistência Interna (N=320)*

	<i>M</i>	<i>DP</i>	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.	15.	16.	17.	18.	19.
1.Significado																					
positivodo	15.08	2.92	(.84)																		
trabalho																					
2.Significado																					
atravésdo	11.23	2.16	.74**	(.75)																	
trabalho																					
3.Motivação																					
paraobem-	11.83	2.25	.57**	.50**	(.70)																
comum																					
4.Significado																					
dotrabalho	38.13	6.31	.92**	.86**	.79**	(.88)															
5.Autoeficácia	2.88	.70	.34**	.33**	.31**	.38**	(.73)														
6.																					
Desempenho	5.69	.89	.42**	.41**	.23**	.42**	.42**	(.84)													
notrabalho																					
7.Vigor	3.44	1.37	.66**	.54**	.43**	.64**	.40**	.52**	(.92)												

8.Dedicação	3.90	1.41	.75**	.61**	.48**	.73**	.40**	.49**	.87**	(91)		
9.Absorção	3.68	1.40	.71**	.57**	.40**	.66**	.31**	.45**	.80**	.85** (.89)		
10. <i>Engagement</i>	3.67	1.32	.75**	.61**	.46**	.72**	.39**	.51**	.94**	.96** .94** (.96)		
notrabalho												
11.Suportedo supervisor	2.97	1.11	.29**	.24**	.14*	.27**	.14*	.26**	.33**	.33** .28** .33** (.91)		
12.Suportedos colegas	3.50	.88	.28**	.30**	.19**	.30**	.20**	.34**	.29**	.29** .22** .28** .49** (.81)		
13.Locusde controbinterno	4.07	.58	.45**	.48**	.35**	.50**	.41**	.44**	.50**	.49** .42** .50** .33** .31** (.71)		
14.Motivação intrínseca	20.40	4.99	.76**	.67**	.46**	.74**	.34**	.47**	.74**	.80** .75** .81** .28** .29** .49** (.92)		
15.Designpara diversão	3.57	1.20	.42**	.42**	.30**	.44**	.30**	.31**	.57**	.61** .53** .60** .32** .33** .46** .54** (.95)		
16.Designpara competição	3.10	1.11	.43**	.43**	.28**	.45**	.26**	.36**	.58**	.60** .63** .64** .29** .24** .45** .55** .71** (.86)		
17.Playful <i>workdesign</i>	3.33	1.07	.46**	.46**	.32**	.48**	.31**	.36**	.62**	.65** .63** .67** .33** .32** .49** .59** .93** .92** (.94)		

18.Intençãode turnover	2.93	.92	-.57**	-.45**	-.35**	-.55**	-.19**	-.26**	-.55**	-.57**	-.50**	-.57**	-.27**	-.20**	-.23**	-.55**	-.37**	-.34**	-.38**	(.79)	
19. Presentismo	4.03	.50	.30**	.30**	.19**	.31**	.37**	.31**	.35**	.36**	.30**	.36**	.18**	.30**	.51**	.32**	.28**	.32**	.32**	-.15**	(.77)

Nota. Valor de média: *M*; Valor de desvio-padrão: *DP*; *Correlação Significativa para .05; **Correlação Significativa para .01; () Valores de alfa de Cronbach.

Tabela 2*Avaliação da Multicolinearidade*

Conceito	VIF
Autoeficácia	1.22
<i>Locus</i> de controlo interno	1.46
Motivação intrínseca	1.64
Suporte do supervisor	1.44
Suporte dos colegas	1.56
<i>Playful work design</i>	1.72
Significado do trabalho	1

5.3. Variância do Método Comum

A presente investigação adotou um método quantitativo e um *design* de investigação de tipo transversal, i.e., os dados foram recolhidos num único momento no tempo e através do mesmo protocolo de investigação. Assim, tornou-se essencial compreender se os resultados obtidos se deveram à relação entre as variáveis ou se à forma como estas foram medidas. Uma das formas de avaliar a variância do método comum é o *Harman's single-factor test*, onde é efetuada uma análise fatorial exploratória forçada a um fator e a variância total explicada deve ser menor do que 50% (Podsakoff et al., 2003; Podsakoff et al., 2024). No caso desta investigação, obteve-se uma variância total explicada de 33.09%. Isto significa que a variância do método comum estava presente, mas que não influenciou os resultados obtidos.

5.4. Análise das Hipóteses de Investigação

Das 10 hipóteses de investigação propostas, seis foram corroboradas, podendo-se concluir que: (a) a autoeficácia (H1), o *locus* de controlo interno (H2) e a motivação intrínseca (H3) se associaram de forma positiva e estatisticamente significativa com o significado do trabalho; (b) o significado do trabalho se relacionou de modo positivo e estatisticamente significativo com o desempenho individual percebido (H8) e o *engagement* no trabalho (H9); e (c) o significado do trabalho se associou de forma negativa e estatisticamente significativa com a intenção de *turnover* (H7). Por sua vez, houve quatro hipóteses de investigação que não foram confirmadas (H4, H5, H6 e H10). No caso de H4, H5 e H6, não se estabeleceu uma relação estatisticamente significativa entre o suporte social do supervisor, o suporte social dos colegas e o *playful work design*

e o significado do trabalho. No caso de H10, perspetivou-se que o significado do trabalho se relacionasse de forma negativa com o presentismo, no entanto, os resultados obtidos demonstraram o contrário (Tabela 3).

Tabela 3

Resultados das Hipóteses de Investigação

	β	<i>p-value</i>	Confirmação
H1: Autoeficácia → Significado do trabalho	.135	.002	Sim
H2: <i>Locus</i> de controlo interno → Significado do trabalho	.149	.002	Sim
H3: Motivação intrínseca → Significado do trabalho	.595	.000	Sim
H4: Suporte social do supervisor → Significado do trabalho	.039	.406	Não
H5: Suporte social dos colegas → Significado do trabalho	-.003	.956	Não
H6: <i>Playful work design</i> → Significado do trabalho	.007	.890	Não
H7: Significado do trabalho → Intenção de <i>turnover</i>	-.554	.000	Sim
H8: Significado do trabalho → Desempenho individual percebido	.430	.000	Sim
H9: Significado do trabalho → <i>Engagement</i> no trabalho	.720	.000	Sim
H10: Significado do trabalho → Presentismo	.298	.000	Não

Nota. β =coeficiente de regressão padronizado.

Ainda em relação aos resultados obtidos, salienta-se que os antecedentes definidos (i.e., autoeficácia, *locus* de controlo interno, suporte social do supervisor, suporte social dos colegas, motivação intrínseca e *playful work design*) explicaram 55.5% do significado do trabalho. Por sua vez, este conceito explicou: (a) 8.9% do presentismo; (b) 51.9% do *engagement* no trabalho; (c) 18.5% do desempenho individual percebido; e (d) 30.7% da intenção de *turnover*.

6. Discussão

O significado do trabalho é um conceito relevante na literatura, visto estar associado a benefícios tanto para os trabalhadores, como para as organizações. Para os trabalhadores, um trabalho com significado está ligado ao aumento do bem-estar, da satisfação no trabalho e de indicadores positivos de saúde mental (Allan et al., 2019). A percepção de significado reflete-se, igualmente, num menor *turnover* e maior empenhamento com a organização. Para as organizações, proporcionar um trabalho com significado pode resultar num melhor desempenho e em maior produtividade, além de promover uma cultura organizacional positiva e inclusiva. Estudar os antecedentes do significado do trabalho, e.g., características pessoais, variáveis ligadas à vertente social do trabalho e ao seu *design*, é importante para identificar as condições que promovem um ambiente de trabalho com significado. Os consequentes, como o desempenho individual, o *engagement* no trabalho, a intenção de *turnover* e o presentismo, salientam a importância deste conceito na promoção de atitudes e comportamentos laborais desejáveis e na mitigação de atitudes e comportamentos laborais indesejáveis (Allan et al., 2019).

O objetivo geral deste estudo foi explorar o conceito de significado do trabalho, centrando-se nos seus antecedentes, nomeadamente na autoeficácia, no *locus* de controlo interno, na motivação intrínseca, no suporte social dos colegas e das chefias, e no *design* do posto de trabalho (i.e., *playful work design*), e nos seus consequentes, como a intenção de *turnover*, o desempenho individual, o *engagement* no trabalho e o presentismo. Partindo deste objetivo geral, foram definidos um conjunto de objetivos específicos, a saber: (a) avaliar a relação estabelecida entre as características individuais (e.g., autoeficácia e *locus* de controlo) e o significado do trabalho; (b) aferir a relação estabelecida entre a motivação para o trabalho, mais concretamente a motivação intrínseca, e o significado do trabalho; (c) examinar a relação estabelecida entre o suporte social, proveniente das chefias e dos colegas, e o significado do trabalho; (d) testar a relação estabelecida entre o *playful work design*, conceito ligado ao *design* do posto de trabalho, e o significado do trabalho; (e) aferir a associação estabelecida entre o significado do trabalho e a intenção de *turnover*; (f) avaliar a associação estabelecida entre o significado do trabalho e o desempenho individual percebido; (g) aferir a associação estabelecida entre o significado do trabalho e o *engagement* no trabalho; e (h) examinar a associação estabelecida entre o significado do trabalho e o presentismo. Estes

objetivos foram operacionalizados através de 10 hipóteses de investigação. Destas, seis foram corroboradas (H1, H2, H3, H7, H8 e H9) e quatro rejeitadas (H4, H5, H6 e H10).

Os resultados obtidos mostraram que a autoeficácia (H1), o *locus* de controlo interno (H2) e a motivação intrínseca (H3) estão positivamente associados ao significado do trabalho. Ou seja, um trabalhador que se percebe como eficaz, que apresenta um *locus* de controlo interno e que está intrinsecamente motivado apresenta níveis mais elevados de significado do trabalho. No entanto, o suporte social das chefias (H4) e dos colegas (H5), bem como o *playful work design* (H6), não apresentaram uma relação significativa com o significado do trabalho. Isto significa que, no presente estudo, o suporte social proveniente de diferentes fontes, supervisor e chefias, e o *design* do posto de trabalho, operacionalizado através do *playful work design*, não contribuíram para promover o significado do trabalho. Quanto aos consequentes, o significado do trabalho (H7) mostrou uma relação negativa e significativa com a intenção de *turnover*, indicando que uma maior percepção de significado está associada a uma menor intenção de deixar a organização. Além disso, o significado do trabalho (H8) associou-se positivamente com o desempenho individual percebido e com o *engagement* no trabalho (H9). Dito de outro modo, trabalhadores que percebem o seu trabalho como uma fonte de significado estarão mais *engaged*, i.e., colocarão mais energia e concentração na realização das tarefas, e encararão o seu trabalho como prazeroso e estimulante, bem como apresentarão uma percepção de desempenho mais alta. Curiosamente, a relação entre o significado do trabalho (H10) e o presentismo foi positiva, contrariando a expectativa de que o aumento do significado diminuiria o presentismo (H10). Este resultado permite avançar com uma explicação alternativa para a relação entre o significado do trabalho e o presentismo. Um trabalhador que sinta que o seu trabalho tem: (a) características apelativas; (b) um impacto positivo na sua vida; e (c) um efeito desejável para o bem-comum, sentirá a necessidade de se manter no seu posto apesar de apresentar problemas de saúde. Ou seja, partindo da definição de Steger et al. (2012), o significado do trabalho não tem como centro unicamente o trabalhador, mas sim o trabalhador e o contexto geral, i.e., a sociedade. Esta situação poderá ser problemática para as organizações, dado que o presentismo tem efeitos nefastos para a saúde, física e mental, dos trabalhadores, mas também para o funcionamento organizacional (e.g., perda de produtividade, maior incidência de acidentes de trabalho, relações interpessoais com pior qualidade) (Lohaus & Habermann, 2019). Com base no resultado obtido para esta hipótese, pode-se concluir que a percepção de significado pode não acarretar unicamente efeitos positivos para as organizações.

As hipóteses corroboradas neste estudo indicaram que determinadas características pessoais e contextuais se relacionam com o significado que os indivíduos atribuem ao seu trabalho. Além disso, a percepção de significado no trabalho relaciona-se com importantes resultados organizacionais e individuais. Por exemplo, uma relação positiva e estatisticamente significativa entre a autoeficácia e o significado do trabalho sugere que os indivíduos que acreditam nas suas próprias capacidades para realizar tarefas, tendem a encontrar mais significado no seu trabalho. De acordo com Bandura (1997), a autoeficácia é um fator crucial na motivação e no desempenho, e a sua relação com o significado está alinhada com a ideia de que a percepção de competência pode aumentar o envolvimento e a valorização das tarefas realizadas. No que diz respeito à associação positiva entre o *locus* de controlo interno e o significado do trabalho, isto indica que as pessoas que acreditam que têm controlo sobre os eventos que afetam as suas vidas também tendem a ver mais significado no trabalho. Rotter (1966) argumentou que um *locus* de controlo interno está relacionado com uma maior percepção de responsabilidade pessoal e proatividade, o que pode levar a uma maior valorização das experiências de trabalho e da avaliação subjetiva que se faz das mesmas.

A relação positiva entre a motivação intrínseca e o significado do trabalho reflete que os indivíduos que são movidos por interesses internos e pela satisfação que obtêm do próprio trabalho, encontram mais significado no que fazem. Deci e Ryan (2000) destacaram que a motivação intrínseca está ligada à autodeterminação e ao crescimento pessoal, o que naturalmente se traduz numa experiência de trabalho mais significativa. Ou seja, as pessoas que sentem estimulação e prazer nas tarefas que desempenham, tendem a perceber o seu trabalho como tendo características apelativas e um significado positivo na sua vida, bem como sentem que ele é relevante do ponto de vista social.

Já no que diz respeito à relação negativa entre o significado do trabalho e a intenção de *turnover*, isto pode sugerir que quanto mais significado os funcionários encontram no seu trabalho, menos propensos estão a considerar a saída da organização. Este dado está de acordo com estudos que mostraram que o significado do trabalho está fortemente relacionado com a satisfação profissional e o empenhamento organizacional, reduzindo, assim, o desejo de sair da organização (Wrzesniewski et al., 2003). A relação positiva entre o significado do trabalho e o desempenho individual percebido indica que indivíduos que encontram significado no trabalho tendem a entender o seu desempenho de forma mais positiva. O JCM sugere que encontrar valor no trabalho pode aumentar o envolvimento e a motivação, levando a um melhor desempenho (Hackman & Oldham,

1980). Segundo Schaufeli et al. (2002), o *engagement* é um estado positivo caracterizado pela existência de energia no desempenho de funções, dedicação ao trabalho e concentração na realização de tarefas. Logo, um trabalhador que sinta que o seu trabalho tem significado, sentir-se-á *engaged*.

Embora o suporte social das chefias seja geralmente reconhecido como um fator positivo no ambiente de trabalho, a sua relação com o significado do trabalho pode não ter sido tão impactante devido a vários fatores. Primeiramente, fatores culturais e contextuais podem influenciar essa relação, em algumas culturas ou contextos organizacionais, o papel das chefias pode não ser considerado central para a criação de significado no trabalho, especialmente em ambientes onde a autonomia e a autossuficiência são mais valorizados (Rosso et al., 2010). Já o suporte dos colegas pode ter um impacto maior em outros aspetos, como a satisfação no trabalho ou clima organizacional, do que diretamente no significado do trabalho. A literatura sugere que o suporte de colegas pode ser mais relevante para o bem-estar e a satisfação, mas menos diretamente ligado ao significado, que pode depender mais de fatores individuais ou do conteúdo do trabalho (Steger et al., 2012). Posto isto, em ambientes de trabalho onde a colaboração não é central ou onde as tarefas são altamente individualizadas, o impacto do suporte dos colegas no significado do trabalho pode ser reduzido.

Deci e Ryan (2000) destacaram que os elementos lúdicos podiam contribuir para o surgimento do significado. Ou seja, a natureza do trabalho e as preferências individuais dos trabalhadores podem influenciar esta relação. Recentemente, Scharp et al. (2019) indicaram que a criação de um ambiente lúdico no trabalho, através da diversão ou da competição, contribuiria para o surgimento de atitudes e comportamentos laborais desejáveis. No entanto, em alguns tipos de trabalho ou para pessoas que preferem uma abordagem mais séria ou estruturada, elementos lúdicos podem não aumentar o significado do trabalho. Isto parece ser consistente com a teoria de Hackman e Oldham (1980), que sugere a necessidade de um alinhamento entre as características do trabalho e as preferências dos trabalhadores para maximizar a motivação e o *engagement* no trabalho.

O estudo realizado proporciona uma contribuição significativa sobre o significado do trabalho, abordando um conjunto diversificado de antecedentes e consequentes que são pouco explorados ou combinados na literatura existente. As principais descobertas mostraram que a autoeficácia, o *locus* de controlo interno e a motivação intrínseca estão positivamente relacionados com o significado do trabalho. Ou seja, estes conceitos são

fundamentais para moldar o que se entende como uma experiência significativa no trabalho. Por sua vez, também se verificou que o significado do trabalho fomenta o *engagement* no trabalho e o desempenho individual percebido, bem como contribui para diminuir a intenção de *turnover*. Ou seja, o significado do trabalho atua como um agente catalisador do bem-estar e da eficácia organizacional (May et al., 2004; Steger et al., 2012). Uma outra contribuição foi a descoberta de uma relação contrária ao esperado, inicialmente, tinha-se definido que o significado do trabalho estabelecia uma relação negativa com o presentismo. Porém, neste estudo, observou-se a existência de uma associação positiva e estatisticamente significativa entre estes conceitos. Este aspeto inesperado pode servir para abrir novas avenidas na investigação sobre o significado do trabalho, especialmente na tentativa de descobrir que mecanismos podem intervir na relação entre este constructo e o presentismo. Ademais, este resultado também permite demonstrar que o significado do trabalho pode produzir resultados indesejados para os trabalhadores e as organizações, contrariamente ao demonstrado pela maioria da literatura (e.g., Bailey et al., 2019). Neste caso, trabalhadores que sentem significado no seu trabalho podem optar por comparecer na sua organização ainda que estejam doentes. Isto conduz a uma perda de saúde dos trabalhadores, mas também leva a problemas para as organizações (e.g., aumento dos erros) (Ruhle et al., 2019).

6.1. Implicações Teóricas e Práticas

Este estudo expandiu a compreensão teórica sobre o conceito de significado do trabalho ao incluir antecedentes como a autoeficácia, o *locus* de controlo interno, o suporte social, do supervisor e dos colegas, e o *playful work design*, bem como consequentes como a intenção de *turnover*, o desempenho individual percebido, o *engagement* no trabalho e o presentismo. No que toca ao papel da motivação intrínseca, este é bem documentado, mas o papel específico do *playful work design* no significado do trabalho é uma área relativamente nova de investigação, especificamente porque este é um conceito recente na literatura. A inclusão de variáveis como o *locus* de controlo interno também insere uma dimensão psicológica mais profunda à análise, sublinhando a importância da perceção do controlo pessoal sobre os resultados do trabalho (Deci & Ryan, 1985).

As implicações práticas deste estudo incluem recomendações para intervenções organizacionais que podem aumentar o significado do trabalho e, por conseguinte, atingir resultados organizacionais desejáveis. Estratégias para promover a autoeficácia incluem

programas de desenvolvimento de competências e *feedback* positivo, que aumentam a confiança dos indivíduos nas suas capacidades. Bandura (1997) destacou que uma maior autoeficácia está associada a uma perceção mais profunda de significado no trabalho, o que pode resultar em melhores resultados organizacionais. O *feedback* regular e construtivo, por exemplo, reforça a confiança dos trabalhadores nas suas capacidades, contribuindo para o desenvolvimento de um significado mais significativo nas suas atividades profissionais (Steger et al., 2012). Para fomentar a motivação intrínseca, as organizações podem desenhar tarefas que sejam desafiadoras, mas alcançáveis, e que permitam a autonomia e expressão de competências (Hackman & Oldham, 1980). Deci e Ryan (2000) argumentaram que a motivação intrínseca está ligada à autodeterminação e ao crescimento pessoal, o que naturalmente se traduz numa experiência de trabalho mais significativa. Oferecer autonomia no trabalho também é essencial, permitindo que os funcionários tenham a liberdade de tomar decisões sobre como realizar as suas tarefas, o que promove um senso de autodeterminação e reforça o significado do trabalho, aumentando assim o *engagement* e o desempenho (Deci & Ryan, 1985). Quanto ao *locus* de controlo interno, práticas que promovem o *empowerment* dos trabalhadores e a clareza na comunicação dos objetivos e responsabilidades podem ser benéficas. Envolver os trabalhadores na definição de metas e na tomada de decisões aumenta a perceção de controlo que têm sobre as suas tarefas, o que, segundo Rotter (1966), está associado a uma maior valorização das experiências de trabalho e a uma redução na intenção de *turnover*.

Apesar dos resultados do estudo não terem mostrado uma relação significativa entre o suporte social e o significado do trabalho, a literatura sugere que criar um ambiente de suporte e colaboração pode melhorar o bem-estar geral dos funcionários e, indiretamente, o significado que eles atribuem ao trabalho (Rosso et al., 2010; Steger et al., 2012). Promover uma cultura organizacional inclusiva e positiva, onde os trabalhadores se sentem valorizados e apoiados, pode aumentar a satisfação e o empenhamento organizacional, contribuindo para a retenção dos trabalhadores (Wrzesniewski et al., 2003).

6.2. Limitações e Estudos Futuros

O estudo realizado seguiu um *design* transversal, i.e., onde todos os dados foram recolhidos num único momento no tempo e recorrendo ao mesmo protocolo de investigação ordenado na mesma forma. O facto de ser um estudo com este *design* impede

que se possam efetuar inferências sobre a existência de relações de causalidade, i.e., não se pode afirmar que existem relações de causa e efeito entre as variáveis. Além disso, o facto de a mesma versão do protocolo de investigação ter sido aplicada a todos os participantes pode ter contribuído para a existência da variância do método comum. Este aspeto foi controlado do ponto de vista estatístico através do *Harman's single-factor test*. Apesar de o valor obtido ser inferior ao valor de corte definido pela literatura, o que indica que os resultados registados não foram afetados pela variância do método comum, este aspeto estava presente.

Estudos futuros devem adotar um *design* que possibilite a observação de relações causa e efeito, e.g., *design* longitudinal. Este tipo de *design* também permite verificar se as relações entre as variáveis selecionadas para um estudo variam, ou não, ao longo do tempo. Outro aspeto a considerar é criar uma versão do protocolo de investigação que possa ser aplicada de forma aleatória. Ou seja, cada participante responderia a uma versão diferente do protocolo, uma vez que as questões a responder seriam apresentadas de forma aleatória. Este é um dos remédios propostos por Podsakoff et al. (2003) para diminuir o impacto da variância do método comum *a priori*, ou seja, antes da recolha dos dados. Um outro aspeto a considerar é a replicação deste estudo em outras amostras de trabalhadores portugueses para verificar se se obtêm os mesmos resultados. Isto é particularmente importante, dado que a presente investigação seguiu uma técnica de amostragem não-probabilística por conveniência e em bola de neve. Em último lugar, a relação entre o significado do trabalho e o presentismo deve merecer maior atenção. Ou seja, é essencial esclarecer se o resultado obtido nesta investigação, relação negativa entre o significado do trabalho e o presentismo, se deve a características da amostra ou se ela realmente existe. Caso se comprove a manutenção do sinal na relação entre estes conceitos (i.e., sinal negativo), devem-se avançar com possíveis respostas para o facto de esta situação acontecer.

Este estudo demonstrou que o significado do trabalho está associado a diversos benefícios para os trabalhadores e as organizações. Para os trabalhadores, um trabalho significativo está ligado ao aumento do bem-estar, da satisfação e de uma saúde mental positiva, o que resulta em menores níveis de *turnover* e maior *engagement* no trabalho. As organizações, por sua vez, beneficiam de um melhor desempenho individual

percebido. Os resultados confirmaram que características pessoais, como a autoeficácia, o *locus* de controlo interno e a motivação intrínseca, são antecedentes do significado do trabalho. Estes fatores mostraram-se positivamente relacionados com a perceção de significado, o que significa que são essenciais para o desenvolvimento do significado em contexto de trabalho. No entanto, variáveis como suporte social das chefias e dos colegas, bem como o *playful work design*, não apresentaram uma relação significativa com o significado do trabalho. As limitações do estudo incluem o uso de um *design* transversal e a presença da variância do método comum, ainda que esta não tenha afetado negativamente a evidência empírica obtida. Sugere-se que estudos futuros adotem um *design* de investigação mais robusto e que sejam compostos por versões aleatórias do protocolo de investigação. Ademais, a investigação futura também se deve debruçar sobre a relação entre o significado do trabalho e o presentismo.

Estas descobertas apontam para a necessidade de implementar estratégias organizacionais que promovam o significado do trabalho, como programas de desenvolvimento de competências, autonomia e suporte à motivação intrínseca, visando aumentar o bem-estar ocupacional e a retenção dos empregados, bem como melhorar o desempenho organizacional.

8. Referências Bibliográficas

- AESST. (2024). *Riscos psicossociais e saúde mental no trabalho*. Disponível em: <https://osha.europa.eu/pt/themes/psychosocial-risks-and-mental-health>
- Albuquerque, I., Campos e Cunha, R., Martins, L., & Sá, A. (2014). Primary health care services: Workplace spirituality and organizational performance. *Journal of Organizational Change Management*, 27(1), 59-82. <https://doi.org/10.1108/JOCM-11-2012-0186>
- Allan, B., Batz-Barbarich, C., Sterling, H., & Tay, L. (2019). Outcomes of meaningful work: A meta-analysis. *Journal of Management Studies*, 56(3), 500-528. <https://doi.org/10.1111/joms.12406>
- Allan, B. A., Dexter, C., Kinsey, R., & Parker, S. (2018). Meaningful work and mental health: Job satisfaction as a moderator. *Journal of Mental Health*, 27(1), 38-44. <https://doi.org/10.1080/09638237.2016.1244718>
- Bailey, C., Yeoman, R., Madden, A., Thompson, M., & Kerridge, G. (2019). A review of the empirical literature on meaningful work: Progress and research agenda. *Human Resource Development*, 18(1), 83-113. <https://doi.org/10.1177/1534484318804653>
- Bakker, A., Scharp, Y., Breevaart, K., & de Vries, J. (2020). Playful work design: Introduction of a new concept. *The Spanish Journal of Psychology*, 23, Article e19. <https://doi.org/10.1017/SJP.2020.20>
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. W. H. Freeman.
- Bendassoli, P., & Coelho-Lima, F. (2015). Psicologia e trabalho informal: A perspectiva dos processos de significação. *Psicologia & Sociedade*, 27(2), 383-393. <https://doi.org/10.1590/1807-03102015v27n2p383>
- Britt, T., Dickinson, J., Moore, D., Castro, C., & Adler, A. (2007). Correlates and consequences of morale versus depression under stressful conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(1), 34-47. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.12.1.34>
- Charles-Leija, H., Castro, C., Toledo, M., & Ballesteros-Valdés, R. (2023). Meaningful work, happiness at work, and turnover intentions. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(4), Article e3565 <https://doi.org/10.3390/ijerph20043565>
- Choi, F. H., Au, W. T., Hui, O. T. W., Leung, K. M., Chiu, S. M., & Yang, Y. (2021). A longitudinal study of meaningfulness of work: Its Relations with job outcomes in

- the police force. *Journal of Police and Criminal Psychology*, 36(1), 124-131.
<https://doi.org/10.1007/s11896-020-09370-6>
- Clark, L., Leedy, S., McDonald, L., Muller, B., Lamb, C., Mendez, T., Kim, S., & Schonwetter, R., (2007) Spirituality and job satisfaction among hospice interdisciplinary team members. *Journal of Palliative Medicine*, 10, 1321-1328.
<http://doi.org/10.1089/jpm.2007.0035>
- Clausen, T., & Borg, V. (2011). Job demands, job resources and meaning at work. *Journal of Managerial Psychology*, 26(8), 665-681.
<https://doi.org/10.1108/02683941111181761>
- Curran, P., West, S., & Finch, J. (1996). The robustness of test statistics to nonnormality and specification error in confirmatory factor analysis. *Psychological Methods*, 1,16-29. <https://doi.org/10.1037/1082-989X.1.1.16>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.
https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Plenum Press. <https://doi.org/10.1007/978-1-4899-2271-7>
- Demerouti, E., Bakker, A., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. (2001). The Job Demands-Resources Model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512.
<https://doi.org/10.1037//0021-9010.86.3.499>
- Di Fabio, A. (2017). Positive healthy organizations: Promoting well-being, meaningfulness, and sustainability in organizations. *Frontiers in Psychology*, 8, Article e1938. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01938>
- Dik B., Eldridge, B., Steger, M., & Duffy, R., (2012) Development and validation of the Calling and Vocation Questionnaire (CVQ) and Brief Calling Scale (BCS). *Journal of Career Assessment [Special Issue]*, 20, 242-263.
<https://doi.org/10.1177/1069072711434410>
- Drucker, P. (1988). The coming of the new organization. *Harvard Business Review*, 66, 45-53.
- Duchon, D., & Plowman, D. (2005). Nurturing spirit at work: Impact on work unit performance. *The Leadership Quarterly*, 16, 807-833.
<https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2005.07.008>

- Eurofound (2023). *Psychosocial risks to workers' well-being: Lessons from the COVID-19 pandemic*. European Working Conditions Telephone Survey 2021 series, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- European Commission (2023). *Flash Eurobarometer 530: Mental health Report*. Autor.
- Eurostat (2021). *Hours of work: Annual statistics*. European Commission. Disponível em: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Hours_of_work_-_annual_statistics
- Fernandes, F., Gedrat, D., & Vieira, A. (2023). O significado do trabalho: Um olhar contemporâneo. *Cadernos da Fucamp*, 22(56), 99-106.
- Ferraro, T. (2023). The decent work: A work, organizational and personnel psychology approach. In I. Taveira, N. Santos & L. Pais, *Decent work worldwide: Universal values, diverse expressions* (pp. 17-46). Editora CRV.
- Ferraro, T., dos Santos, N. R., Pais, L., & Mónico, L. (2016). Historical landmarks of decent work. *European Journal of Applied Business Management*, 2(1), 77-96.
- Ferreira, A. P., Martinez, L. F., & Sousa, L. M. (2010). Work-life conflict and quality of life: The mediating role of job satisfaction. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26(2), 139-152. <https://doi.org/10.5093/tr2010v26n2a6>
- Fürstenberg, N., Alfes, K., & Shantz, A. (2021). Meaningfulness of work and supervisory-rated job performance: A moderated-mediation model. *Human Resource Management*, 60(6), 903-919. <https://doi.org/10.1002/hrm.22041>
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). *Work redesign*. Addison-Wesley.
- Hackman J., & Oldham G. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16, 250-79. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90016-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7)
- Han, S. H., Sung, M., & Suh, B. (2021). Linking meaningfulness to work outcomes through job characteristics and work engagement. *Human Resource Development International*, 24(1), 3-22. <https://doi.org/10.1080/13678868.2020.1744999>
- Hantula, D. (2015). Job satisfaction: The management tool and leadership responsibility. *Journal of Organizational Behavior Management*, 35, 81-94. <https://doi.org/10.1080/01608061.2015.1031430>
- Hill, M., & Hill, A. (2008). *Investigação por questionário*. (2.^a Ed.). Edições Sílabo.
- Hsiao, C., Lee, Y. H., & Chen, H. H. (2016). The effect of locus of control on college students' mindfulness and their subjective well-being. *Journal of Psychology & Psychotherapy*, 6(5), 1-8. <https://doi.org/10.4172/2161-0487.1000279>

- Jesus, S. N., & Viseu, J. (2020). Motivação no trabalho. In A. Caetano, J. Neves & J. Ferreira (Eds.), *Psicossociologia das Organizações: Fundamentos e Aplicações* (pp. 161-178). Edições Sílabo.
- Jesus, S. N. (1996). *Motivação e aprendizagem em contextos educativos: Estudo com alunos do 3º ciclo do ensino básico*. Edições Afrontamento.
- Judge, T., & Kammeyer-Mueller, J. (2012). Job attitudes. *Annual Review of Psychology*, 63, 341-367. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-120710-100511>
- Kahn, W. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724. <https://doi.org/10.2307/256287>
- Kristensen, T. S., Hannerz, H., Høgh, A., & Borg, V. (2005). The Copenhagen Psychosocial Questionnaire: A tool for the assessment and improvement of the psychosocial work environment. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 31(6), 438-449. <https://doi.org/10.5271/sjweh.948>
- Lips-Wiersma, M., & Morris, L. (2009). Discriminating between “meaningful work” and “management of meaning”. *Journal of Business Ethics*, 88, 491-511. <https://doi.org/10.1007/s1055-009-0118-9>
- Lohaus, D., & Habermann, W. (2019). Presenteeism: A review and research directions. *Human Resource Management Review*, 29, 43-58. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2018.02.010>
- Marôco, J. (2021a). *Análise estatística com o SPSS Statistics*. (8ª Ed). ReportNumber.
- Marôco, J. (2021b). *Análise de equações estruturais Fundamentos teóricos, software aplicações*. (3ª Ed). ReportNumber.
- May, D. R., Gilson, R. L., & Harter, L. M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety, and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(1), 11-37. <https://doi.org/10.1348/096317904322915892>
- Menard, S. (1995) *Applied logistic regression analysis*. Sage.
- Morgeson, F., & Humphrey, S. (2006). The Work Design Questionnaire (WDQ): Developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work. *Journal of Applied Psychology*, 91(6), 1321-1339. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.6.1321>

- O'Reilly, C. A., Chatman, J., & Caldwell, D. F. (1991). People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing person-organization fit. *Academy of Management Journal*, 34(3), 487-516. <https://doi.org/10.5465/256404>
- Organisation for Economic and Co-operation and Development (2023). *Health at a Glance 2023: OECD Indicators*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/7a7afb35-en>
- Oscós-Sánchez, M., Oscós-Flores, L., & Burge, S. (2008). The teen medical academy: Using academic enhancement and instructional enrichment to address ethnic disparities in the American healthcare workforce. *Journal of Adolescent Health*, 42(3), 284-293. <https://doi.org/10.1016/j.jadohealth.2007.08.023>
- Ozminkowski, R. J., Goetzel, R. Z., Chang, S., & Long, S. R. (2004). The impact of the Citibank, N.A., Health Management Program on changes in employee health risks over time. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 46(4), 365-373. <https://doi.org/10.1097/01.jom.0000121135.46824.42>
- Pais-Ribeiro, J. (2008). *Metodologia de investigação em psicologia e saúde* (2.ªEd.). Legis editora/Livpsic.
- Paola, M., Rita, Z., & Giuseppe, S. (2022). Evaluating meaningful work: Psychometric properties of the Work and Meaning Inventory (WAMI) in Italian context. *Current Psychology*, 42, 12756-12767. <https://doi.org/10.1007/s12144-021-02503-y>
- Pereira, A., Semedo, C., & dos Santos, N. R. S. (2013). Dos riscos psicossociais à saúde mental. In S. Antunes & A. Pereira, *Avaliar, intervir e prevenir os riscos psicossociais* (pp. 63-99). Ordem dos Psicólogos Portugueses.
- Piccolo, R., & Colquitt, J. (2006). Transformational leadership and job behaviors: The mediating role of core job characteristics. *Academy of Management Journal*, 49(2), 327-340. <https://doi.org/10.5465/AMJ.2006.20786079>
- Podsakoff, P., MacKenzie, S., Lee, J., & Podsakoff, N. (2003) Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879-903. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.5.879>
- Podsakoff, P., Podsakoff, N., Williams, L., Huang, C., & Yang, J. (2024). Common method bias: It's bad, it's complex, it's widespread, and it's not easy to fix. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 11, 17-61. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-110721-040030>

- Rego, A., & Pina e Cunha, M. (2008). Authentic leadership and performance: The mediating role of employees' positive psychological capital. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 15(3), 198-210. <https://doi.org/10.1177/1548051808323754>
- Rohayati, T., Destalani, A., Arizka, H., Fahrezi, M., & Dwidienawati, D. (2023). Impact of job satisfaction, positive organizational culture and meaningful work on turnover intention in Gen Z. *WSEAS Transactions on Systems*, 22, 613-621. <https://doi.org/10.37394/23202.2023.22.62>
- 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. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2010.09.001>
- Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs: General and Applied*, 80(1), 1-28. <https://doi.org/10.1037/h0092976>
- Ruhle, S., Breitsohl, H., Aboagye, E., Baba, V., Biron, C., Correia Leal, C., Dietz, C., Ferreira, A., Gerich, J., Johns, G., Karanika-Murray, M., Lohaus, D., Lokke, A., Lopes, S., Martinez, L., Miraglia, M., Muschalla, B., Poethke, U., Sarwat, N., Schade, H., Steidelmuller, C., Vinberg, S., Whysall, Z., & Yang, T. (2019). To work or not to work, that is the question – Recent trends and avenues for research on presenteeism. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(3), 344-363. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2019.1704734>
- Scharp, Y. S., Schaveling, J., & Janssen, O. (2019). Playful work design: Conceptualizing a new avenue for workplace innovation. *Journal of Business Research*, 106, 511-520. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.07.045>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2003). Utrecht Work Engagement Scale: Preliminary manual. *Occupational Health Psychology Unit, Utrecht University*.
- Schaufeli, W., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two-sample confirmatory factor approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92. <https://doi.org/10.1023/A.1015630930326>
- Shafaei, A., & Nejati, M. (2023). Creating meaningful work for employees: The role of inclusive leadership. *Human Resource Development Quarterly*, 35(2), 189-211. <https://doi.org/10.1002/hrdq.21512>

- Silva, C., Amaral, V., Pereira, A., Bem-haja, P., Pereira, A., Rodrigues, V., Cotrim, T., Silvério, J., & Nossa, P. (2010). *Copenhagen Psychosocial Questionnaire – COPSOQ – Portugal e países africanos de língua oficial portuguesa*. Análise Exata.
- Sinval, J., Queirós, C., Pasian, S. R., & Marôco, J. (2018). Transcultural adaptation of the UWES-9: Validation of the Utrecht Work Engagement Scale in Brazil and Portugal. *Frontiers in Psychology*, 9, Article e353. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00353>
- Spreitzer, G. (1995) Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 38, 1442-1465. <https://doi.org/10.2307/256865>
- Steger, M. (2019). Meaning in life and in work. In R. Yeoman, C. Bailey, A. Madden & M. Thompson (Eds.), *The Oxford Handbook of Meaningful Work* (pp. 208-220). Oxford University Press.
- Steger, M., Littman-Ovadia, H., Miller, M., Menger, L., & Rothmann, S. (2013). Engaging in work even when it is meaningless: Positive affective disposition and meaningful work interact in relation to work engagement. *Journal of Career Assessment*, 21(2), 348-361. <https://doi.org/10.1177/1069072712471517>
- Steger, M., Dik, B., & Duffy, R., (2012) Measuring meaningful work: The Work and Meaning Inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20(3), 322-337. <https://doi.org/10.1177/1069072711436160>
- Steger, M., Frazier, P., Oishi, S., & Kaler, M., (2006) The meaning in life questionnaire: Assessing the presence of and search for meaning in life. *Journal of Counseling Psychology*, 53(1), 80-93. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.53.1.80>
- Thomas, K., & Velthouse, B. (1990). Cognitive elements of empowerment: An “interpretative” model of intrinsic task motivation. *The Academy of Management Review*, 15(4), 666-681. <https://doi.org/10.2307/258687>
- Van Wingerden, J., & Van der Stoep, J. (2018). The motivational potential of meaningful work: Relationships with strengths use, work engagement, and performance. *PLoS One*, 13(6), Article e0197599. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0197599>
- Wrzesniewski, A., McCauley, C. R., Rozin, P., & Schwartz, B. (2003). Jobs, careers, and callings: People's relations to their work. *Journal of Research in Personality*, 31(1), 21-33. [https://doi.org/10.1016/S0092-6566\(02\)00544-4](https://doi.org/10.1016/S0092-6566(02)00544-4)

- Yeoman, R. (2014). Conceptualising meaningful work as a fundamental human need. *Journal of Business Ethics*, 125, 235-251. <https://doi.org/10.1007/s10551-013-1894-9>
- Yeoman, R., Bailey, C., Madden, A., & Thompson, M. (2019). Introduction and overview. In R. Yeoman, C. Bailey, A. Madden & M. Thompson (Eds.), *The Oxford Handbook of Meaningful Work* (pp. 1-19). Oxford University Press.