



Joan Silveira de Oliveira Leite

**O papel mediador do Trabalho Significativo
na relação dos Traços de Personalidade
com o Bem-estar no Trabalho**

Dissertação de Mestrado

Dissertação apresentada como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre pelo Programa de Pós-Graduação em Psicologia (Psicologia Clínica) do Departamento de Psicologia da PUC-Rio.

Orientadora: Profa. Clarissa Pinto Pizarro de Freitas

Rio de Janeiro,

Fevereiro de 2022



Joan Silveira de Oliveira Leite

**O papel mediador do Trabalho Significativo
na relação dos Traços de Personalidade
com o Bem-estar no Trabalho**

Dissertação apresentada como requisito parcial para
obtenção do grau de Mestre pelo Programa de Pós-
Graduação em Psicologia (Psicologia Clínica) da PUC-
Rio. Aprovada pela Comissão Examinadora abaixo.

Profa. Clarissa Pinto Pizarro de Freitas
Orientadora
Departamento de Psicologia - PUC-Rio

Prof. Jean Carlos Natividade
Departamento de Psicologia - PUC-Rio

Prof. Nelson Hauck Filho
Universidade São Francisco, USF/SP

Rio de Janeiro, 21 de fevereiro de 2022.

Leite, Joan Silveira de Oliveira

O papel mediador do trabalho significativo na relação dos traços de personalidade com o bem-estar no trabalho / Joan Silveira de Oliveira Leite ; orientadora: Clarissa Pinto Pizarro de Freitas. – 2022.

68 f. ; 30 cm

Dissertação (mestrado)–Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Departamento de Psicologia, 2022.

Inclui bibliografia

1. Psicologia - Teses. 2. Traços de personalidade. 3. Trabalho significativo. 4. Engajamento no trabalho. 5. Adição ao trabalho. I. Freitas, Clarissa Pinto Pizarro de. II. Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro. Departamento de Psicologia. III. Título.

CDD:150

Agradecimentos

Agradeço à Deus e todos aqueles que no plano espiritual me guardam e orientam desde minha chegada a esse plano. Agradeço também aos meus pais biológicos, José de Oliveira Leite e Maria de Lourdes da Silveira Leite, pois são sem sombra de dúvida objeto de minha gratidão, visto todos os sacrifícios e barreiras que precisaram ser vencidas para que eu tivesse o necessário para chegar até aqui. Além destes, ficam o agradecimento a minha esposa, Vania Maia Soares, companheira e muitas vezes grande patrocinadora e incentivadora dessa jornada, sem ela talvez não pudesse ter iniciado essa aventura. Incluo também as nossas pequenas, Manuela e Gabriela, as quais trouxeram um pouco de mais de preocupação e trabalho, mas também muito alegria e propósito para nossas vidas.

Agradeço aos verdadeiros amigos que a vida me proporcionou, pois, uma vida sem amigos é algo muito vazio. Não posso deixar de agradecer também ao Jean Natividade, coordenador da pós-graduação, o qual foi meu entrevistador e me concedeu essa oportunidade. Além dele, dedico um agradecimento todo especial à minha orientadora, Clarissa Pizarro, a qual com seu jeitinho tranquilo foi controlando o meu ímpeto de aprendiz.

Por último, porém não menos importante, agradeço todo amor, sabedoria e dedicação da minha orientadora espiritual, Rosa Vidal, a qual conseguiu com os seus exemplos de vida, me mostrar o caminho certo, da perseverança, da luz e do bem. Sua presença com certeza fez toda a diferença nessa jornada.

O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - Brasil (CAPES) - Código de Financiamento 001.

Resumo

Leite, Joan Silveira de Oliveira; Freitas, Clarissa Pinto Pizarro. **O papel mediador do Trabalho Significativo nas relações dos Traços de Personalidade com o Bem-estar no Trabalho.** Rio de Janeiro, 2022. 68p. Dissertação de Mestrado – Departamento de Psicologia, Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro.

O principal objetivo dessa dissertação foi analisar o papel mediador do Trabalho Significativo nas relações dos Traços de Personalidade com o Bem-estar no Trabalho. Para tal, foram realizados dois estudos distintos sendo que no estudo um, o objetivo foi investigar as relações entre os fatores de personalidade, o trabalho significativo e o engajamento no trabalho, antes e durante a pandemia de COVID-19. A análise de rede da amostra de 963 adultos, com 828 respondentes antes da pandemia e 135 durante o contexto pandêmico, demonstrou que o trabalho significativo não só atuou como mediador entre os fatores abertura e conscienciosidade e o engajamento no trabalho, como também demonstrou a constância dessas relações nas duas amostras, antes e durante a pandemia. No estudo dois, o objetivo foi analisar se o trabalho significativo atuaria como mediador das relações dos fatores de personalidade com o engajamento no trabalho e a adição ao trabalho. Os resultados apontaram que o trabalho significativo apresenta uma mediação total nas relações dos fatores abertura e conscienciosidade com o engajamento no trabalho. Porém, no caso da mediação entre neuroticismo e o engajamento essa mediação foi parcial. As relações dos fatores de personalidade com a adição ao trabalho, não foram mediadas pelo trabalho significativo. Os achados desta dissertação evidenciam a relevância do trabalho significativo como um fator que impacta nas relações das características pessoais dos indivíduos com os níveis de engajamento e adição ao trabalho que esses vivenciam. Tais resultados são importantes para o desenvolvimento de intervenções clínicas que contribuam para a promoção do bem-estar e para a prevenção do adoecimento dos profissionais.

Palavras-chave

Traços de personalidade; Trabalho significativo; Engajamento no trabalho; Adição ao trabalho.

Abstract

Leite, Joan Silveira de Oliveira; Freitas, Clarissa Pinto Pizarro (Advisor). **The mediating role of Meaningful Work in the relationship between Personality Traits and Well-being at Work.** Rio de Janeiro, 2022. 68p. Dissertação de Mestrado – Departamento de Psicologia, Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro.

The main objective of this dissertation was to test a model of mediation between meaningful work on the relations of personality traits with engagement and workaholism. To this end, two studies were carried out. In study 1, the objective was to evaluate if there was a constancy in the relationships between personality factors, meaningful work and engagement at work before and during the pandemic. The network analysis of the sample of 963 adults, with 828 respondents before the pandemic and 135 during the pandemic context, demonstrated that meaningful work not only acted as a mediator between the factors openness and conscientiousness, and engagement at work, but also demonstrated the consistency of the networks in the two samples, before and during the pandemic. In study two, the objective was to analyze whether the relationships of personality factors with work engagement and workaholism were mediated by meaningful work. This time, the results showed that the mediation of meaningful work in the relationship of the factors openness and conscientiousness with engagement at work was total. But in the case of mediation between neuroticism and engagement it was partial. Relationships of personality factors with workaholism were not mediated by meaningful work. The findings of this dissertation show the relevance of meaningful work as a factor that impacts the relationships of individuals' personal characteristics with the levels of engagement and workaholism they experience.

Keywords

Personality traits; Meaningful work; Work engagement; Workaholism.

Sumário

1. Introdução	11
2. Artigo 1 - O trabalho significativo como mediador entre os traços de personalidade e engajamento.....	14
3. Artigo 2 – O trabalho significativo mediando as relações da personalidade com o bem-estar no trabalho	33
4. Conclusão	56
5. Referências.....	58
6. Anexos.....	64

Lista de Figuras

Figura 1 - Grafo da amostra de participantes coletada previamente à pandemia (n = 828) e durante a pandemia (n = 135)	27
Figura 2 - Medidas de influência esperada para a amostra coletada previamente à pandemia e durante a pandemia	28
Figura 3 - O trabalho significativo como mediador das relações entre os fatores de personalidade, o engajamento no trabalho e a adição ao trabalho	43
Figura 4 - Relações entre o trabalho significativo, o neuroticismo, a conscienciosidade, abertura a experiências e o engajamento no trabalho e relação do neuroticismo com adição ao trabalho	51

Lista de Tabelas

Tabela 1 – Relações dos fatores de personalidade com o engajamento e a adição ao trabalho.....	49
Tabela 2 – Relações do neuroticismo, conscienciosidade e abertura a experiências com o engajamento e a adição ao trabalho.....	50
Tabela 3 – Efeitos de mediação do trabalho significativo entre os fatores de personalidade com o engajamento e a adição ao trabalho	51

1. Introdução

A Psicologia Organizacional vem recebendo uma influência da Psicologia Positiva desde 1998, quando Martin Seligman assumiu a Presidência da *American Psychological Association* (APA). Então, com o objetivo de restabelecer os interesses sobre os aspectos positivos da vida e do ser humano, Martin Seligman com a ajuda de Mihaly Csizentmihaklyi e Raymond Fowler estabeleceram a Psicologia Positiva (Seligman, 2011).

A psicologia positiva dentre outros aspectos, fornece também às organizações, os elementos necessários para estas alcançarem o seu ápice. Por meio de estratégias e intervenções que propiciam a criação de um bom ambiente de trabalho, bem como o desenvolvimento dos seus profissionais. Além de guiar a sua força de trabalho ao encontro de um significado para execução do seu trabalho, de um ambiente onde seja possível vivenciar emoções positivas, estimulando o engajamento no trabalho, e propiciando o máximo de realizações pelo desempenho das suas funções. Como desdobramento, os estudos apontam para um melhor rendimento desses profissionais, bem como dos resultados corporativos das organizações (Seligman, 2011).

As contribuições da Psicologia Positiva chegam até os líderes com intuito de fazê-los compreender que os profissionais são efetivamente o elemento chave, com os quais é possível tornar realidade a inovação, aumentar o desempenho organizacional e atingir os objetivos empresariais. O grande dilema ainda enfrentado pelas organizações é identificar quais são as melhores estratégias e mecanismos para selecionar e manter os profissionais mais criativos, engajados, otimistas e orientados a resultados, com capacidade de conduzir a organização ao florescimento. Além disso, que tipos de recursos e ambiente precisam ser disponibilizados para estimular e conseguir obter o melhor dos profissionais em termos de resultados (Bakker & Schaufeli, 2008).

Em geral, as organizações modernas almejam que seus profissionais tenham proatividade, atuem na solução de problemas com a equipe e não se concentrem apenas naquilo que é o papele da sua função, tenham o ímpeto do autodesenvolvimento profissional e que mantenham o devido alinhamento com os padrões de desempenho estabelecidos pela organização (Bakker & Schaufeli, 2008). Mas para tal, é preciso criar um ambiente em que os profissionais sintam-se

energizados, motivados a se dedicarem e também absorvidos na execução das suas atividades, assim sendo, as organizações almejam e necessitam que seus profissionais sejam engajados no trabalho (Bakker & Schaufeli, 2008).

Além disso, a visão que o profissional possui das atividades laborais executadas são determinantes para considerar um trabalho significativo. Sendo assim, o profissional pondera se o trabalho possui um significado positivo, sua conexão com o significado de vida (Steger et al., 2012), bem como a classificação do trabalho como uma vocação, uma missão, sendo caracterizados por muitos como um Chamado (Dik & Duffy, 2007).

Por outro lado, o bem-estar dos profissionais é estabelecido por uma circunstância positiva e outra negativa, ambas sendo efeitos da vivência laboral do profissional. O engajamento no trabalho caracterizado por um alto nível de vigor, dedicação e absorção, desdobra-se em um estado positivo do bem-estar no contexto laboral (Schaufeli et al., 2002). Já a adição ao trabalho, composta pelas necessidades de trabalhar excessivamente (TE) e trabalhar compulsivamente (TC), repercute em um estado negativo do bem-estar no contexto de trabalho, o qual pode conduzir o profissional a um processo de adoecimento (Schaufeli et al., 2008). Estudos apontam, para o impacto positivo do engajamento dos profissionais em seu desempenho (Wang & Chen, 2020; Wood et al., 2020), bem como a relação negativa da adição ao trabalho sobre a performance dos profissionais (Gillet et al., 2021; Spagnoli et al., 2020).

Naturalmente, cada profissional é único, considerando a sua base de crenças, valores, caráter, propósitos, assim como as suas características pessoais em termos de comportamento. Sendo assim, pondera-se a existência de uma relação dos fatores de personalidade com o engajamento no trabalho e com a adição ao trabalho (Schaufeli, 2016). Evidências de estudos anteriores indicam a influência dos traços de personalidade sobre os níveis de bem-estar dos participantes (Andreassen et al., 2010; Landells & Albrecht, 2019; Schaufeli, 2016). Além disso, muitos estudos têm focado na descoberta de quais características pessoais (e.g., características de personalidade) e recursos pessoais (e.g., trabalho significativo) podem explicar os níveis de bem-estar dos trabalhadores (Andreassen et al., 2010; Sayan, 2021).

Associado aos pressupostos teóricos e achados científicos citados, a pandemia de COVID-19 ocasionou uma série de desafios para os quais a sociedade não teve muito tempo para se adequar. Dentre as mudanças podemos citar o

isolamento social, a mudança na execução das atividades e relações com os colegas de trabalho, dentre outras.

Com base nesse cenário científico e social exposto, foram estabelecidos dois estudos que juntos compõem essa dissertação. O estudo um, buscou investigar as relações entre os fatores de personalidade, o trabalho significativo e o engajamento no trabalho, antes e durante a pandemia de COVID-19. Dado o caráter exploratório do estudo, os papéis desempenhados por essas variáveis foram estudados por uma análise de redes, permitindo assim um maior aprofundamento na compreensão destas relações. Já o estudo dois, investigou se as relações dos fatores de personalidade com o engajamento no trabalho e a adição ao trabalho eram mediados pelo trabalho significativo. Este objetivo consolidou-se pelas hipóteses de que: os fatores de personalidade extroversão, amabilidade, abertura e conscienciosidade estariam positivamente relacionados ao engajamento no trabalho; os fatores de personalidade extroversão, amabilidade, abertura e conscienciosidade estariam negativamente relacionados à adição ao trabalho; o fator de personalidade neuroticismo estaria positivamente relacionado à adição ao trabalho e negativamente relacionado ao engajamento no trabalho; o trabalho significativo estaria positivamente relacionado ao engajamento no trabalho e negativamente à adição ao trabalho e o trabalho significativo iria mediar as relações entre os fatores de personalidade, o engajamento no trabalho e a adição ao trabalho. No caso do estudo dois, foram conduzidas análises utilizando o teste *t*, análise de variância univariada (Anova), cálculo dos escores fatoriais e a análise de caminhos.

2. Artigo 1 - O Trabalho Significativo como mediador entre os Traços de Personalidade e Engajamento

**O Trabalho Significativo como mediador entre os Traços de
Personalidade e Engajamento**

**Meaningful Work as a Mediator between Personality Traits and
Engagement**

**Trabajo Significativo como Mediador entre los Rasgos de
Personalidad y de Engajement**

Joan Silveira de Oliveira Leite

Clarissa Pinto Pizarro de Freitas

Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, Brasil

Resumo

Com a pandemia da COVID-19, não só os elementos que compõem o bem-estar como as relações entre os profissionais e seu trabalho, foram afetados. O objetivo deste estudo foi investigar as relações entre os fatores de personalidade, o trabalho significativo e o engajamento no trabalho, antes e durante a pandemia de COVID-19. Para tal foram utilizadas as escalas Marcadores Reduzidos da Personalidade, WAMI-B e UWES-9 respectivamente. A amostra foi composta por 963 adultos, sendo que 828 responderam à pesquisa antes da pandemia da COVID-19 e as outras 135 durante o contexto pandêmico. O trabalho significativo não só atuou como mediador entre os fatores abertura e conscienciosidade, e o engajamento no trabalho, como também apresentou o maior item de ativação e desativação da rede. O que demonstra a importância deste construto no contexto laboral.

Palavras-chave

Traços de personalidade; Trabalho significativo; Engajamento no trabalho.

Abstract

With the COVID-19 pandemic, not only the elements that make up well-being, but also the relationships between professionals and their work, were affected. The aim of this study was to investigate possible differences in the relationships between personality factors, meaningful work and work engagement before and during the pandemic being assessed by the Reduced Personality Markers, WAMI-B and UWES-9, respectively. The sample consisted of 963 adults, with 828 responding to the survey before the COVID-19 pandemic and the other 135 during the pandemic context. Meaningful work not only acted as a mediator between the factors openness and conscientiousness, and the engagement at work, but also presented the biggest activation and deactivation item of the network. Which demonstrates the importance of this construct in the work context.

Keywords

Personality traits; Meaningful work; Engagement at Work.

Resumen

Con la pandemia de COVID-19, no solo se vieron afectados los elementos que componen el bienestar, sino también las relaciones entre los profesionales y su trabajo. El objetivo de este estudio fue investigar las posibles diferencias en las relaciones entre los factores de personalidad, el trabajo significativo y el compromiso laboral antes y durante la pandemia, siendo evaluados por los marcadores de personalidad reducida, WAMI-B y UWES-9, respectivamente. La muestra estuvo conformada por 963 adultos, de los cuales 828 respondieron la encuesta antes de la pandemia COVID-19 y los otros 135 durante el contexto pandémico. El trabajo significativo no solo actuó como mediador entre los factores apertura y conciencia, y el compromiso en el trabajo, sino que también presentó el mayor ítem de activación y desactivación de la red. Lo que demuestra la importancia de este constructo en el contexto laboral.

Palabras-clave

Rasgos de personalidad; Trabajo significativo; Compromiso en el trabajo.

As organizações pressupõem o bem-estar do profissional como uma ferramenta para potencializar o desempenho e os resultados (Steger, 2017). No contexto laboral, os profissionais podem vivenciar estados positivos e estados negativos de bem-estar. Os estados positivos podem caracterizar-se pelo alto envolvimento com o trabalho, altos níveis de energia e prazer no trabalho, como observado no engajamento (Schaufeli et al., 2002). Por outro lado, estados negativos no contexto laboral também podem ser caracterizados pela necessidade de trabalhar excessivamente (TE) e trabalhar compulsivamente (TC). Esses elementos constituem a adição ao trabalho, no qual o profissional é qualificado como *Workaholic* (Schaufeli et al., 2008).

Considerando o impacto positivo do engajamento dos profissionais em seu desempenho (Wang & Chen, 2020; Wood et al., 2020), assim como a relação negativa da adição ao trabalho sobre a performance dos profissionais (Gillet et al., 2021; Spagnoli et al., 2020), diversos estudos têm investigado quais características pessoais (e.g., características de personalidade) e recursos pessoais (e.g., trabalho significativo) podem impactar positivamente nos níveis de bem-estar dos trabalhadores (Andreassen et al., 2010; Sayan, 2021).

Evidências de estudos anteriores indicam a influência dos traços de personalidade sobre os níveis de bem-estar dos participantes (Andreassen et al., 2010; Landells & Albrecht, 2019; Schaufeli, 2016; Simonet & Castille, 2020), assim como demonstram a complexidade dessas relações.

A pandemia de COVID-19 trouxe muitas mudanças na forma como diversos profissionais realizavam o seu trabalho, como a implementação do trabalho remoto. Sendo assim, o presente estudo buscou investigar se poderiam ser observadas diferenças no papel do trabalho significativo nas relações entre os fatores de personalidade e o engajamento no trabalho, antes e durante a pandemia de COVID-19.

Os Cinco Grandes Fatores de Personalidade

Atualmente, apesar da existência de diferentes modelos explicativos para a personalidade, o dos Cinco Grandes Fatores foi o que ganhou maior visibilidade dada a sua consistência empírica e sua capacidade de ser replicado. Os Cinco

Grandes Fatores são agrupados em características pessoais, a saber: amabilidade, conscienciosidade, extroversão, neuroticismo e abertura (Nunes et al., 2010). Apesar de algumas divergências sobre a nomenclatura de cada fator, a sua quantidade e seus conteúdos têm demonstrado constância ao longo do tempo nas culturas pesquisadas (Hutz et al., 1998; Terracciano, & McCrae, 2001), conforme segue: Amabilidade - relacionada à qualidade das relações interpessoais variando entre a compaixão e o antagonismo (Rolland, 2002); Conscienciosidade - explicitada pelo grau de organização, persistência, controle e motivação que o indivíduo possui para atingir metas (John et al., 2008; Nunes et al., 2010); Extroversão - caracterizada pela quantidade e intensidade com que as pessoas interagem com os demais (McCrae e John, 1992; Nunes et al., 2010); Neuroticismo - relacionado à instabilidade emocional, a maneira como o indivíduo lida com o desconforto psicológico, baseada na maneira como ele percebe e sente a realidade (Nunes et al., 2010; Rolland, 2002); Abertura - caracterizada pela pessoa que se propõe ao novo, ou que está aberta às novas experiências (Nunes et al., 2010).

Sobre as relações entre os cinco fatores de personalidade e a adição ao trabalho, um estudo Norueguês identificou uma correlação negativa entre os componentes da adição ao trabalho e a conscienciosidade (Andreassen et al., 2010). Já a abertura e a extroversão demonstraram uma correlação positiva com o Envolvimento e o Prazer no trabalho, duas vertentes do construto de adição ao trabalho utilizado por Andreassen et al. (2010).

Um estudo Holandês demonstrou que a adição ao trabalho está positivamente relacionada ao neuroticismo. Já o engajamento no trabalho esteve negativamente associado ao neuroticismo e positivamente à abertura, à conscienciosidade, à extroversão e à amabilidade (Schaufeli, 2016). Dalanhol et al. (2017) identificou que os oficiais apresentam problemas de saúde mental e têm a energia vital como principal preditor do engajamento. Além disso, o engajamento estava negativamente associado com distúrbios psiquiátricos menores e de forma indireta com o neuroticismo (Dalanhol et al., 2017).

Trabalho Significativo

Ao realizar suas atividades laborais, os profissionais atribuem algum tipo de sentido a essas atividades. O sentido que os profissionais fornecem ao trabalho é influenciado por seus valores pessoais e seu propósito de vida, de modo que o trabalho pode ser considerado significativo quando há uma congruência entre as atividades laborais dos profissionais, suas crenças, valores e objetivos de vida (Van den Heuvel et al., 2009).

O trabalho significativo refere-se ao sentido que o trabalho possui para o indivíduo, precisando haver um alinhamento entre o trabalho e a base de crenças e valores do sujeito (Morin, 2001; Van den Heuvel et al., 2009). A presença de percepções que o trabalho é significativo também está relacionada ao valor que os profissionais atribuem às contribuições que as atividades ocupacionais originam às suas comunidades e à sociedade (May et al., 2004). Além disso, verifica-se que as percepções sobre o sentido do trabalho estão associadas à congruência entre os valores morais dos profissionais e suas atividades ocupacionais, de modo aos trabalhadores compreenderem que estão se desenvolvendo e sendo úteis à sociedade (Morin, 2001).

Observa-se que o sentido que o trabalho assume para os profissionais se estende para além das fronteiras do espaço organizacional, de modo a impactar na execução da forma que ele realiza o trabalho e nas suas relações pessoais (Van den Heuvel et al., 2009). Desta forma, o trabalho significativo pode ocasionar um aumento do sentimento de relevância que o trabalho possui para o profissional, fortalecendo os processos de autoconhecimento e desenvolvimento pessoal. Além disso, o trabalho significativo também está relacionado a uma vida mais satisfatória e, devido ao aspecto social do trabalho, está relacionado a um sentimento de que aquilo que o profissional realiza, faz a diferença no mundo, dada a dimensão social do trabalho (Dik & Duffy, 2007). Foi observado que facetas do fator conscienciosidade, amabilidade, extroversão e abertura estão positivamente associadas a maiores níveis de trabalho significativo (Simonet & Castille, 2020).

Engajamento no Trabalho

O engajamento no trabalho refere-se a uma visão positiva e gratificante sobre o trabalho, no qual o indivíduo despende seu vigor, sua dedicação e é absorvido na execução das suas atividades (Schaufeli et al., 2002). Sendo assim, a presença de altos níveis de engajamento no trabalho está relacionada ao esforço de dedicar-se várias horas para concluir suas atividades (Kahn & Fellows 2013), assim como a energia e esforço (Chughtai & Buckley 2008), além do entusiasmo e a paixão dedicado ao trabalho (Schaufeli et al.,2002). O estado de engajamento também pode estar associado à sensação de estar absorvido na atividade, havendo inclusive uma mudança na relação de temporalidade vivenciada pelo profissional (Chughtai & Buckley, 2008; Schaufeli et al., 2002).

O engajamento no trabalho tem sido investigado pois tem um impacto positivo no desempenho e bem-estar psicológico. A presença de altos níveis de engajamento de profissionais esteve positivamente associada aos relatos de saúde, bem-estar e suas avaliações sobre as relações sociais percebidas (Robledo et al., 2019).

Um estudo com profissionais de enfermagem identificou que o burnout possuía uma relação negativa com a extroversão, amabilidade, conscienciosidade e abertura, e uma relação positiva com o neuroticismo. Já o engajamento no trabalho apresentou uma relação negativa com o neuroticismo e uma relação positiva com os demais fatores de personalidade (Pérez-Fuentes et al., 2019). Os níveis de engajamento também estiveram positivamente relacionados aos níveis de trabalho significativo (Landells & Albrecht, 2019).

Dada as alterações nas relações entre os profissionais e seu trabalho, oriundas da COVID-19, este estudo objetivou investigar as possíveis diferenças nas relações entre os fatores de personalidade e o trabalho significativo, o engajamento no trabalho antes da pandemia e durante a pandemia de COVID-19. Optou-se por realizar uma análise de redes, pois essa permite que os papéis desempenhados pelo trabalho significativo e fatores de personalidade na promoção do engajamento sejam identificados de forma exploratória, possibilitando compreender em maior profundidade o impacto dessas variáveis no bem-estar dos profissionais.

Método

Participantes

Participaram desta pesquisa 963 profissionais, sendo que 828 responderam à pesquisa antes do início da pandemia da COVID-19 (SARS-CoV-2) e as outras 135 durante o contexto pandêmico. Na amostra antes da pandemia, a idade variou entre 18 e 69 anos ($M = 35,48$, $DP = 10,68$), sendo que a maioria das participantes eram mulheres ($n = 602$, 72,7%). 397 participantes estavam inseridos no mercado de trabalho por menos de 10 anos (47,9%), 219 possuíam entre 10 e 20 anos de trabalho (26,4%) e 212 declararam mais de 20 anos de trabalho (25,6%).

Os 135 participantes da amostra coletada durante a pandemia apresentaram idade variando entre 24 e 72 anos ($M = 42,07$, $DP = 8,11$). Destes participantes a maioria era do sexo feminino ($n = 75$, 55,6%). No que concerne ao tempo no mercado de trabalho, 22 pessoas tinham até 10 anos de trabalho (16,3%), 66 pessoas declararam entre 10 e 20 anos de trabalho (48,9%) e 47 participantes alegaram mais de 20 anos de trabalho (34,8%).

Instrumentos

Foi aplicado um questionário sociodemográfico, com o objetivo de investigar as características como a idade, estado civil, escolaridade e profissão. O trabalho significativo foi avaliado por meio da Escala de Sentido do Trabalho (WAMI-B, Steger et al., 2012; adaptado por Leonardo et al., 2019). A WAMI-B é composta por 10 itens a serem respondidos em uma escala de cinco pontos, variando de 1 (*totalmente falsa*) a 5 (*totalmente verdadeira*). A versão brasileira do inventário apresentou melhores índices de ajuste na estrutura unifatorial (CFI = 0,99, TLI = 0,99, RMSEA = 0,08) e índice de consistência interna de 0,94 (Leonardo et al., 2019).

O engajamento no trabalho foi mensurado com a Escala de Engajamento no Trabalho *Utrecht* (UWES-9), sendo utilizada neste estudo a versão reduzida UWES-9, composta por nove itens. Todos os itens são pontuados com uma classificação de frequência de 7 pontos, numa escala que varia de 0 (*nunca*) a 6 (*sempre*). A UWES-9 alcançou excelentes níveis de consistência interna ($\alpha = 0,92$)

(Schaufeli et al., 2006). Já a versão brasileira apresentou índice de consistência interna adequada, no valor de 0,94 (Vazquez et al., 2018).

Utilizando como base o modelo dos Cinco Grandes Fatores adaptado no Brasil por Hutz et al. (1998), foi desenvolvida a escala de Marcadores Reduzidos da Personalidade para avaliar a personalidade. Esta escala foi composta por 25 itens distribuídos nos cinco fatores de personalidade. Os participantes respondem aos itens em uma escala Likert de 1 (*discordo totalmente*) a 5 (*concordo totalmente*). A consistência interna para as subescalas apresentou resultados entre 0,61 e 0,83 (Filho et al., 2012).

Procedimentos

Coleta de Dados

A coleta foi realizada por meio da plataforma on-line SurveyMonkey, na qual o participante podia optar em declarar ou não o seu e-mail de contato ao final do questionário. Os questionários foram acessados apenas após o participante demonstrar a concordância com o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), conforme. Destacam-se como critérios de inclusão possuir vínculo formal com uma organização pública, privada ou de economia mista; ter uma graduação completa; atuar no mínimo há 12 meses no mercado de trabalho; perfazer uma carga horária de trabalho entre 16 a 44 horas semanais e possuir 18 anos ou mais. Possuindo como critério de exclusão o participante não responder todo o questionário e não dar o aceite no TCLE. Todos os procedimentos desse estudo, desde o planejamento até a sua execução, foram pensados considerando os critérios éticos de acordo com as Diretrizes e Normas Regulamentadoras de Pesquisa envolvendo Seres Humanos conforme a Resolução nº 466/12 do Conselho Nacional de Saúde. O presente estudo foi aprovado pelo Comitê de Ética da Universidade Salgado de Oliveira sob o protocolo CAAE nº 65103317.6.0000.5289.

Análise de Dados

Foi realizada a análise de redes (Machado et al., 2015; Schmittmann et al., 2013) para investigar as relações entre os fatores da personalidade e os níveis de

engajamento. Os dados foram analisados utilizando o software R versão 4.1.1 (R Core Team, 2020). A análise de redes é uma técnica exploratória que busca modelar um grande conjunto de dados, apresentando-o em uma figura de rede (também chamada de *grafo*). No grafo, cada variável é representada por um vértice (chamado de *nodo*) e cada interação entre dois nodos é retratada por uma linha (chamada de *aresta*). Em redes psicométricas, as arestas representam as relações estatísticas entre dois nodos. Na psicologia, a relação estatística mais utilizada para corresponder ao peso das arestas é a correlação parcial entre duas variáveis (Epskamp & Fried, 2018). No grafo, quanto mais forte a magnitude da associação maior é a espessura da aresta. Os tipos de aresta indicam o sinal da associação: associações positivas são indicadas por arestas contínuas e associações negativas são indicadas por arestas pontilhadas.

Duas redes de correlações parciais, uma para cada grupo, foram estimadas a partir da matriz de correlação policórica, com a utilização da regularização LASSO (*Least Absolute Shrinkage and Selection Operator*; Friedman et al., 2008). Após a regularização LASSO, as redes foram escolhidas a partir do procedimento de *Extended Bayesian Information Criterion* (EBIC; Foygel & Drton, 2010), com um parâmetro $\gamma = 0,5$. Esses procedimentos de estimação foram realizados a partir do pacote *qgraph* (Epskamp et al., 2012; versão 1.6.9). A visualização de ambas as redes foi realizada a partir do pacote *qgraph*, com a utilização de um layout fixo entre ambas as redes (obtido por meio da função *averageLayout*) e do parâmetro *maximum* fixado no maior valor de aresta dentre as redes.

Após a estimação do grafo, calcula-se estatísticas descritivas a fim de melhor compreender as interações entre os nodos da rede. Neste estudo, calculou-se a *influência esperada* (Bringmann et al., 2019). A influência esperada (Robinaugh et al., 2016) trata das somas dos valores das arestas diretamente conectadas a um nodo. Robinaugh et al. (2016) indicam que o valor de influência esperada é preferível ao interpretar redes com arestas negativas já que seu valor pode ser negativo, o que indicaria que o nodo ao ser acionado possui poder de diminuir os valores dos outros nodos. Um nodo com alta influência esperada possui alta probabilidade de ativar os nodos subjacentes a ele. Um nodo com baixa influência esperada possui alta probabilidade de desativar os nodos subjacentes a ele.

O pacote *bootnet* (versão 1.4.3) foi usado a fim de estimar a estabilidade das arestas e a acurácia dos valores de centralidade (Epskamp et al., 2018). Reamostragens não-paramétricas ($n = 2500$) foram utilizadas para estimar a estabilidade das arestas. A estabilidade dos valores de centralidade foi computada com o uso de reamostragens de *case-dropping subset* ($n = 2500$; Epskamp et al., 2017), e pelo coeficiente de estabilidade de correlação para valores de $r = 0,7$ (CS-coefficient; Epskamp et al., 2017). O coeficiente de estabilidade de correlação para valores de $r = 0,7$ ($CS(\text{cor} = 0,7)$) indica a porcentagem da amostra que pode ser excluída para se manter, com 95% de IC, valores de correlação das medidas de centralidade igual ou acima a $r = 0,7$ com a amostra original. Valores aceitáveis são de $CS(\text{cor} = 0,7) \geq 0,5$.

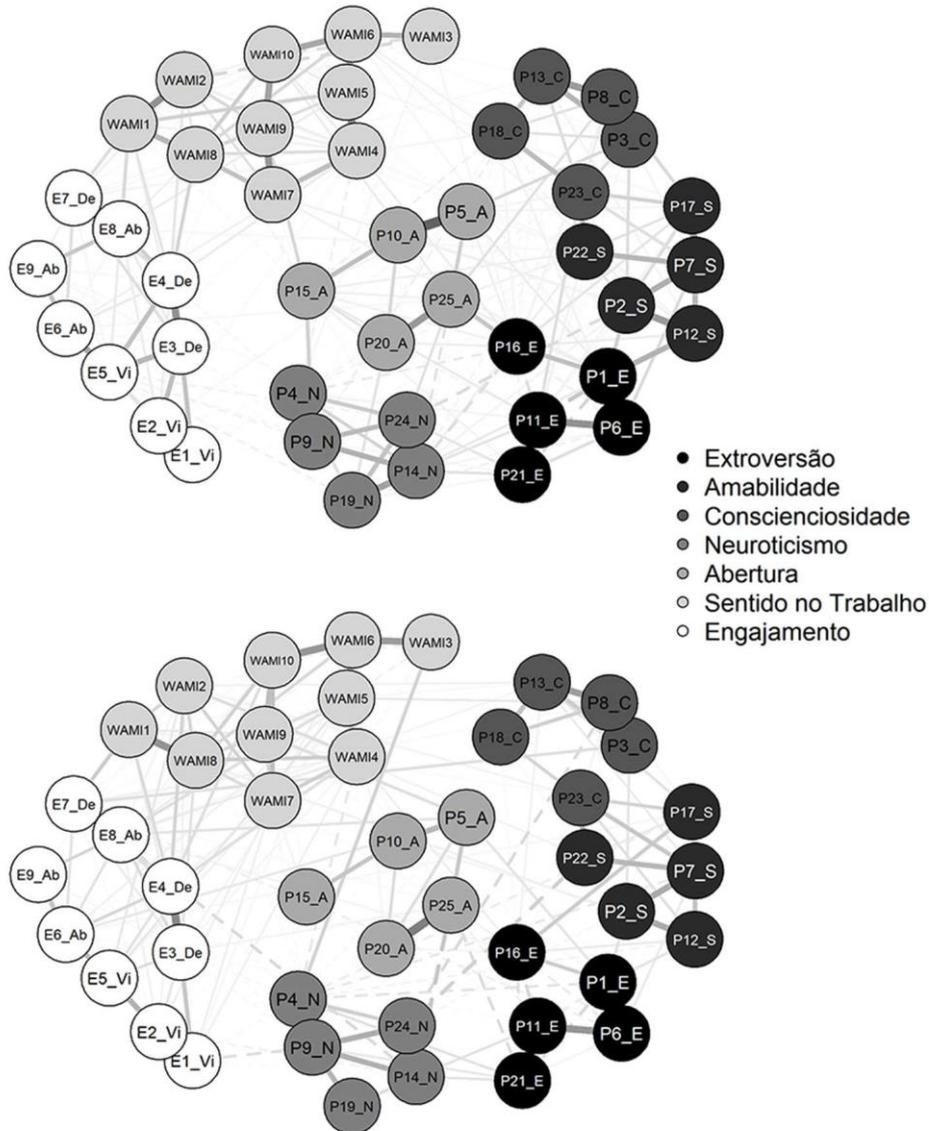
Finalmente, comparou-se as redes em relação ao peso das arestas e em relação ao nível geral de conectividade utilizando o pacote *NetworkComparisonTest* (NCT; van Borkulo et al., 2017; versão 2.2.1) com o valor “123” para a semente de randomização e $n = 1000$ permutações. Além disso, as duas matrizes finais com o peso das arestas foram correlacionadas para averiguar possível associação entre as redes. Possíveis diferenças entre arestas e entre valores de influência esperada também foram avaliadas com testes *post hoc* utilizando correção de Bonferroni-Holm.

Resultados

As duas redes podem ser visualizadas na Figura 1. Visualmente, ambos grafos parecem muito semelhantes. A rede para o grupo antes da pandemia apresentou densidade = 0,37 (294 de 946 conexões possíveis, com $M = 0,018$ de peso para as arestas) e a rede para o grupo durante a pandemia apresentou densidade = 0,35 (228 de 946 conexões possíveis, com $M = 0,014$ de peso para as arestas).

Figura 1

Grafo da amostra de participantes coletada previamente à pandemia (n = 828) e durante a pandemia (n = 135)



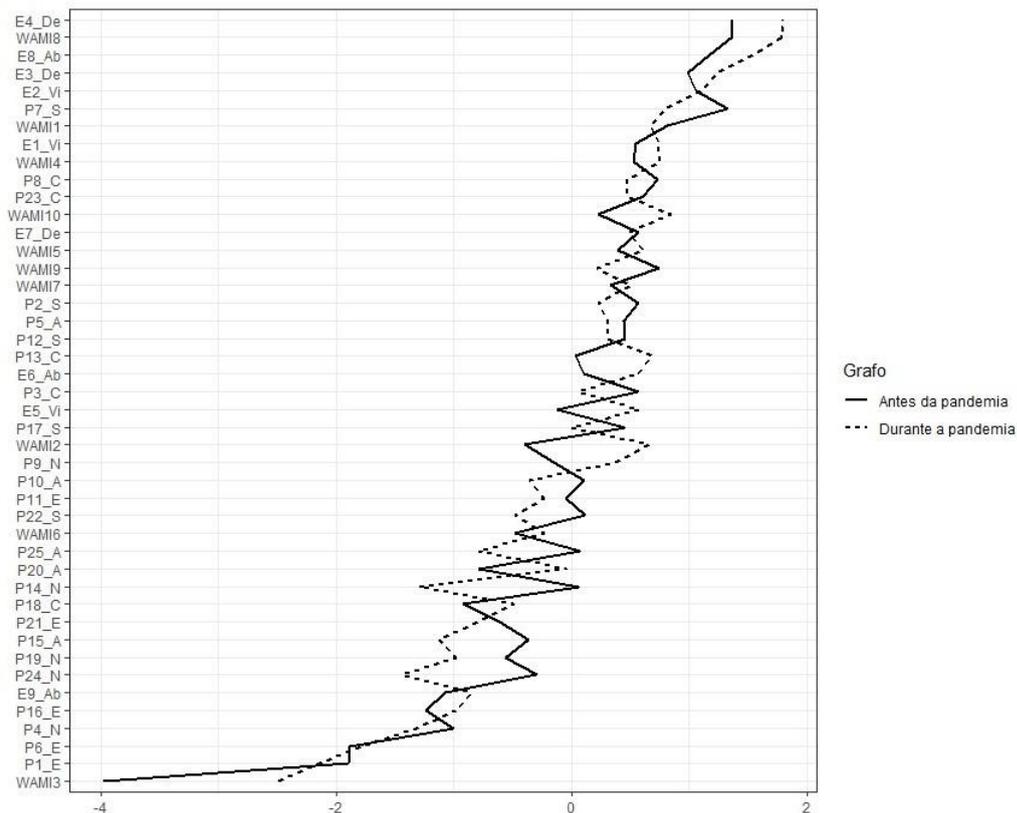
Nota. A rede no topo pertence a amostra previamente à pandemia; a de baixo, a amostra coletada durante a pandemia. P*_E = Personalidade – Extroversão, P*_S = Personalidade – Amabilidade, P*_C = Personalidade – Conscienciosidade, P*_N = Personalidade – Neuroticismo, P*_A = Abertura à Experiência. WAMI* = Inventário de Sentido no Trabalho. E*_Ab = Engajamento – Absorção, E*_De = Engajamento – Dedicção, E*_Vi = Engajamento – Vigor.

Na amostra coletada previamente à pandemia, valores de $CS(\text{cor} = 0,7)$ foram abaixo de 0,5 para todos os índices de centralidade, com exceção de força ($CS(\text{cor} = 0,7) = 0,67$) e influência esperada ($CS(\text{cor} = 0,7) = 0,75$). Na amostra

coletada durante a pandemia, todos os valores de $CS(\text{cor} = 0,7)$ foram abaixo de 0,5. Valores de influência esperada para as duas redes estão apresentadas na Figura 2.

Figura 2

Medidas de influência esperada para a amostra coletada previamente à pandemia e durante a pandemia



Nota. O valor da centralidade está sendo representado por escores z. Os nodos estão sendo ordenados de forma decrescente de acordo com seus escores em influência esperada.

Os testes de comparação entre as redes apontaram equidade entre as redes em relação ao peso das arestas ($M = 0,24, p = 0,387$) e no nível de conectividade geral das redes ($S = 3,31, p = 0,266$). Além disso, os pesos das arestas entre as duas redes se correlacionaram com $r = 0,84$. Isso indicaria que, apesar de um diferente número de arestas, essas arestas não são relevantes o suficiente para diferenciar o funcionamento de uma rede da outra. Apesar de não serem necessários, testes *post hoc* de comparação entre peso de arestas e valores de influência esperada foram conduzidos. Nenhum resultado significativo foi encontrado, evidenciando que tanto

as arestas quanto os valores de influência esperada entre as redes podem ser considerados os equivalentes.

Ao analisar os valores da influência esperada das redes, observa-se que os itens WAMI_8 (“Eu descobri um trabalho que tem um propósito satisfatório”), E4_De (“Meu trabalho me inspira”) e P7_S (“Gentil”) foram os que apresentaram maiores níveis de ativação na rede antes da pandemia, sendo que durante a pandemia o item P7_S (“Gentil”) obteve uma menor ativação e o item E8-Ab (“Sinto-me envolvido com o trabalho que faço”) obteve uma maior ativação neste mesmo período. Por outro lado, os itens WAMI_03 (“Meu trabalho não faz nenhuma diferença para o mundo”), P1_E (“Comunicativa”) e P6_E (“Quieta”) obtiveram os níveis de desativação mais altos na rede.

Discussão

Estudos apontaram uma série de desdobramentos negativos, por conta da pandemia, como aumento do sofrimento psicológico, sintomas psicopatológicos, bem como o aumento da ansiedade e da depressão (Li et al., 2020; McGinty et al., 2020; Schäfer et al., 2020). Entretanto, os resultados deste estudo demonstram que não existem diferenças significativas nas relações das variáveis estudadas antes da pandemia e durante a pandemia. Isso indica que apesar do aumento do sofrimento psicológico e da instabilidade emocional, as relações entre os fatores de personalidade com os construtos relacionados ao trabalho não foram alteradas de forma significativa. Apesar disso, as redes corroboram estudos anteriores (Geldenhuis et al., 2014; Landells & Albrecht, 2019; Steger et al., 2012) que apontam a importância do trabalho significativo sobre o engajamento laboral dos profissionais.

Foi observado que a conscienciosidade e a abertura se conectaram com o trabalho significativo, atuando como mediadores entre este construto e o neuroticismo, a amabilidade e a extroversão. Em virtude de o trabalho significativo propiciar o desenvolvimento profissional, compreende-se que o trabalho significativo se relaciona com a conscienciosidade pela necessidade do indivíduo em alcançar as metas e o sucesso. Tendo em vista que a conscienciosidade contribui para o indivíduo alcançar suas metas (McCrae & Sutin, 2009; Nunes et al., 2010),

essa atua como uma mediadora entre o trabalho significativo e as outras facetas da personalidade.

Os indivíduos que apresentam altos níveis de abertura podem ter grande apreço pelas novas ideias em diversos campos (McCrae & Sutin, 2009; Nunes et al., 2010). Desta forma, o fator abertura se conecta com o trabalho significativo no âmbito dos valores e das crenças do indivíduo, pois pode contribuir aos indivíduos estarem mais dispostos a realizar o alinhamento de suas crenças aos valores da organização e do seu trabalho (Nunes et al., 2010; Rolland, 2002).

Identificar a existência de um propósito satisfatório no trabalho se apresentou como o item de maior influência na rede (WAMI_8), demonstrando que este item tem alto nível de impacto positivo nos demais itens com os quais se relaciona na rede. Associado a este item temos o E4_De (“Meu trabalho me inspira”) que além de também ter uma alta influência positiva na rede, possui uma correlação positiva com o item WAMI_8 (“Eu descobri um trabalho que tem um propósito satisfatório”). A partir desses resultados, pode-se inferir que intervenções desenvolvidas aos profissionais para auxiliá-los a perceberem o significado do seu trabalho e motivarem-se para realizá-lo podem exercer resultados positivos mais rápidos nos índices de engajamento e trabalho significativo.

Já o item PS_7 (“Gentil”), apesar de ter apresentado um alto índice de ativação antes da pandemia, apresenta como mediadores os demais fatores de personalidade antes de impactar o engajamento e o trabalho significativo. Ainda assim, esse item demonstrou grande importância na rede para impactar positivamente os demais fatores de personalidade e, conseqüentemente, impactar positivamente no engajamento e no trabalho significativo. Quando analisamos a rede durante a pandemia, identificamos que E8_Ab (“Sinto-me envolvido com o trabalho que faço”) foi o terceiro item de alto impacto positivo na rede. Este item possui uma relação positiva com o item E4_De (“Meu trabalho me inspira”). Estes achados evidenciam que existe uma relação conceitual entre os itens WAMI_8 e E4_De, pois ambos estão relacionados a como a percepção positiva de um propósito no trabalho parece inspirar e envolver as pessoas no âmbito profissional.

Por outro lado, a rede apresentou itens com altos níveis de desativação como o WAMI_03 (“Meu trabalho não faz nenhuma diferença para o mundo”), P1_E (“Comunicativa”) e P6_E (“Quieta”). O item (“Meu trabalho não faz nenhuma diferença para o mundo”), poderia ser considerado um item de valência oposta ao

WAMI_8. O item (“Meu trabalho não faz nenhuma diferença para o mundo”) é potencializado pela sua relação positiva com o item P4_N (Pessimista), o qual estabelece uma visão pessimista do indivíduo. Sendo assim, o pessimismo fortalece uma visão de que o trabalho do indivíduo não tem valor e com isso, favorece o item WAMI_3 que possui uma alta capacidade de desativar a rede. Estes resultados evidenciam a importância do Trabalho Significativo na rede, visto que este construto possui os dois itens de maior influência, tanto para ativação quanto para a desativação da rede, atuando como mediador entre os fatores abertura e conscienciosidade, e o engajamento no trabalho.

Os outros dois itens que tiveram maior índice de desativação da rede estão relacionados à extroversão, sendo que o P1_E (“Comunicativa”) denota maiores índices e P6_E (“Quieta”) menores índices de extroversão. Isso demonstra a importância do equilíbrio buscando evitar a se comunicar excessivamente e ser demasiadamente retraído. Apesar destes dois itens não possuírem relações diretas com o engajamento e o trabalho significativo, ressalta-se a sua importância na rede para evitar que estes impactem negativamente os demais fatores de personalidade, afetando posteriormente o trabalho significativo e o engajamento no trabalho.

O presente estudo contribui ao evidenciar o papel do trabalho significativo na promoção do engajamento do trabalho, assim como seu papel mediador nas relações entre os fatores de personalidade e o engajamento do trabalho. Os achados deste estudo apoiam os resultados de Devotto (2020) que evidenciou a capacidade dos profissionais de mudarem a visão que possuem do próprio trabalho e de como este contribui para as partes interessadas a assim aumentarem os níveis de engajamento no trabalho.

Ressalta-se que as redes não tiveram suas relações afetadas de forma significativa no antes e durante a pandemia. Sugerindo que intervenções as quais se demonstraram efetivas para a promoção do bem-estar laboral antes da pandemia podem ser utilizadas para melhorar as condições de trabalho dos profissionais durante a pandemia ou em cenário semelhante. Sendo assim, estudos futuros podem investigar, por exemplo, como a reformulação cognitiva pode atuar positivamente para aumentar os níveis de trabalho significativo, e por sua vez os níveis de engajamento no trabalho. Isso porque a reformulação cognitiva é um estímulo na construção de um trabalho mais significativo e gratificante (Slemp & Vella-Brodrick, 2013).

Apesar das contribuições do presente estudo, algumas limitações podem ser observadas. O uso de uma amostra de conveniência e a comparação de duas populações com números amostrais muito diferentes entre elas são as centrais limitações do presente estudo. Pontua-se que a amostra coletada durante a pandemia foi impactada em virtude dos desgastes gerados pelas mudanças nas relações sociais, amorosas e de trabalho, o que dificultou muito o engajamento das pessoas com o estudo. Tais diferenças podem ter enviesado a interpretação dos índices de influência esperada, realizado principalmente a partir dos valores de influência esperada obtidos com a amostra coletada previamente à pandemia. Mesmo com essa limitação, ressalta-se que as redes se mostraram estatisticamente equivalentes. Portanto, poder-se-ia argumentar que não houve equívoco ao interpretar os índices de influência esperada a partir da rede mais estável (i.e., com mais participantes) já que as arestas de ambas as redes se demonstraram equivalentes inclusive nos testes *post hoc*.

Estudos futuros focados em grupos ocupacionais específicos (e.g., profissionais da saúde, professores, oficiais de justiça) que avaliem as condições de trabalho desses profissionais podem contribuir na compreensão das relações das características de personalidade, trabalho significativo e engajamento com as particularidades de cada grupo laboral. Além disso, a realização de estudos longitudinais pode complementar os achados apresentados com o intuito de investigar o efeito a pandemia na relação entre as características da personalidade, o trabalho significativo e o engajamento no trabalho.

3. Artigo 2 – O Trabalho Significativo mediando as relações da personalidade com o bem-estar no trabalho

**O Trabalho Significativo mediando a personalidade e o bem-estar no
trabalho**

Meaningful Work mediating personality and well-being at work

Trabajo significativo mediando personalidad y bienestar en el trabajo

Joan Silveira de Oliveira Leite

Clarissa Pinto Pizarro de Freitas

Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, Brasil

Resumo

A pandemia da COVID-19 gerou muitos impactos em nossa sociedade, dentre eles estão as mudanças na execução e percepção do trabalho pelos profissionais. O objetivo deste estudo foi investigar se as relações dos fatores de personalidade com o engajamento no trabalho e a adição ao trabalho eram mediados pelo trabalho significativo. Foi conduzida a análise de caminhos para avaliar o modelo de mediação entre o trabalho significativo e os fatores de personalidade, engajamento no trabalho e a adição ao trabalho. Os resultados evidenciaram que a mediação do trabalho significativo nas relações dos fatores abertura e conscienciosidade com o engajamento no trabalho foi total. Já a mediação entre neuroticismo e o engajamento foi parcial. O trabalho significativo não mediou nenhuma relação entre os fatores de personalidade e a adição ao trabalho. Estes achados reforçam a importância do trabalho significativo para aumentar o engajamento no trabalho, bem como da abertura, conscienciosidade e do neuroticismo para potencializar o trabalho significativo tendo como desfecho um incremento nos níveis de engajamento no trabalho. Além disso, os resultados demonstram o impacto do neuroticismo sobre os níveis de adição ao trabalho.

Palavras-chave

Fatores de personalidade; Trabalho significativo; Engajamento no trabalho; Adição ao trabalho.

Abstract

The COVID-19 pandemic has generated many impacts on our society, among them are the changes in the execution and perception of work by professionals. The aim of this study was to investigate whether the relationships of personality factors with work engagement and workaholism were mediated by meaningful work. Path analysis was conducted to evaluate the model of mediation between meaningful work and personality factors, work engagement and workaholism. The results showed that the mediation of meaningful work in the relationship of the factors openness and conscientiousness with engagement at work was total. The mediation between neuroticism and engagement was partial. Meaningful work did not mediate any relationship between personality factors and workaholism. These findings reinforce the importance of meaningful work to increase work engagement, as well as openness, conscientiousness, and neuroticism to enhance meaningful work, resulting in increased levels of work engagement. In addition, the results demonstrate the impact of neuroticism on workaholism levels.

Keywords

Personality factors; Meaningful work; Work engagement; Workaholism.

Resumen

La pandemia del COVID-19 ha generado muchos impactos en nuestra sociedad, entre ellos se encuentran los cambios en la ejecución y percepción del trabajo por parte de los profesionales. El objetivo de este estudio fue investigar si las relaciones de los factores de personalidad con el engagement y la adicción al trabajo estaban mediadas por un trabajo significativo. Se llevó a cabo un análisis de ruta para evaluar el modelo de mediación entre el trabajo significativo y los factores de personalidad, el engagement y la adicción al trabajo. Los resultados mostraron que la mediación del trabajo significativo en la relación de los factores apertura y escrupulosidad con el engagement fue total. La mediación entre neuroticismo y engagement fue parcial. El trabajo significativo no medió ninguna relación entre los factores de personalidad y la adicción al trabajo. Estos hallazgos refuerzan la importancia del trabajo significativo para aumentar el engagement, así como la apertura, la conciencia y el neuroticismo para mejorar el trabajo significativo, lo que resulta en mayores niveles de engagement. Además, los resultados demuestran el impacto del neuroticismo en los niveles de adicción al trabajo.

Palabras-clave

Rasgos de personalidad; Trabajo significativo; Engagement; Adicción al trabajo.

Segundo Dik et al., (2013), conforme as empresas identificaram a existência da relação entre a felicidade e a produtividade dos profissionais, os pesquisadores têm investido cada vez mais em estudos sobre como os profissionais podem obter significado e propósito em seu trabalho. Este pensamento encontra relações com a ideia de que um profissional feliz é um profissional melhor, e assim o bem-estar do trabalho proporciona um retorno impressionante sobre o investimento (Steger, 2017). Este contexto corrobora a influência da Psicologia Positiva sobre os estudos na área da Psicologia Organizacional. Um movimento que teve início em 1998, quando então Martin Seligman fundou a psicologia positiva ao assumir a Presidência da *American Psychological Association* (APA).

Nessa linha, o trabalho significativo se consolida pela percepção que o profissional possui das atividades laborais que desenvolve, se são positivas e se têm significado. Considerando também a relação entre significado de vida e trabalho, visto que um trabalho significativo deveria conduzir a construção de significado na vida do profissional (Steger et al., 2012).

A vivência dos profissionais dentro do contexto laboral pode se desdobrar em dois estados distintos, um positivo e outro negativo, quando consideramos o bem-estar do profissional. O estado positivo do bem-estar neste contexto laboral envolve um alto nível de vigor, dedicação e absorção pelo trabalho executado, compondo assim os elementos do engajamento (Schaufeli et al., 2002). Já o estado negativo do bem-estar neste contexto de trabalho pode se desdobrar em processos de adoecimento, visto que estes profissionais se caracterizam por uma necessidade de trabalhar excessivamente (TE) e trabalhar compulsivamente (TC), compondo assim os elementos da adição ao trabalho (Schaufeli et al., 2008). Logicamente, cada profissional possui suas características pessoais em termos de comportamento, sendo assim fica o questionamento se existiriam fatores de personalidade mais propensos à adição ao trabalho e ao engajamento no trabalho (Schaufeli, 2016).

Tendo em vista estes construtos e achados científicos, associados ao cenário de pandemia da COVID-19 que exigiu uma série de alterações nas relações humanas pessoais e profissionais, o presente estudo objetivou analisar o papel mediador do Trabalho Significativo nas relações entre os Cinco Grandes Fatores de Personalidade, o Engajamento no Trabalho e a Adição ao Trabalho. Buscando assim aprofundar o conhecimento acerca do papel do Trabalho Significativo

quando avaliado em conjunto com os demais construtos, utilizando para tal a análise de caminhos.

Cinco Grandes Fatores de Personalidade

Estudos com uso do modelo dos cinco grandes fatores de personalidade têm sido replicado por diversos pesquisadores e apesar de não existir um consenso sobre a nomenclatura de cada fator, sua quantidade bem como seus conteúdos têm demonstrado constância entre as épocas e culturas pesquisadas (Costa et al. 2001; Hutz et al., 1998; Nunes et al., 2010).

O modelo dos cinco grandes fatores é composto por 5 fatores os quais se caracterizam da seguinte maneira: Amabilidade - o indivíduo é orientado pela qualidade das relações com as pessoas, considerando a confiança, o respeito e a complacência (Costa & McCrae, 1992); Conscienciosidade - muitas vezes chamado de realização, é explicitado pelo grau de organização, produtividade, responsabilidade e motivação para atingir metas (Costa & McCrae, 1992; Nunes et al., 2010); Extroversão - o indivíduo se vê impelido em estabelecer relações sociais com ânimo, resolução, vontade e assertividade, além de buscar vivenciar as experiências por um viés positivo (Costa & McCrae, 1992; Rolland, 2002). Neuroticismo – o indivíduo tende a interpretar os acontecimentos como algo potencialmente ameaçador e problemático, podendo levar à ansiedade, depressão e ao sentimento de vulnerabilidade (Costa & McCrae, 1992); Abertura - caracterizada por como a pessoa está disposta a vivenciar novas experiências, como forma de dar vazão a sua criatividade, senso estético e curiosidade intelectual (Costa & McCrae, 1992; Nunes et al., 2010).

Um estudo transversal realizado com adultos que trabalham no Reino Unido, identificou uma relação positiva entre a Extroversão, a amabilidade, a abertura e a conscienciosidade com o engajamento no trabalho. Já no caso do neuroticismo foi identificada uma relação negativa com o engajamento no trabalho (Woods, & Sofat, 2013).

Estudos realizados no contexto da pandemia, Zacher e Hudolf (2021) evidenciaram que níveis maiores de extroversão estavam associados a maiores níveis de estresse percebido no início da pandemia e uma maior habilidade para

desenvolver estratégias para gerenciar os níveis de estresse ao longo dos seis primeiros meses da pandemia. Por outro lado, maiores níveis de neuroticismo estão relacionados com níveis mais altos de estresse percebido durante os seis meses da investigação.

Evidências demonstram que os fatores de personalidade estão associados ao bem-estar no trabalho, bem como à significância do trabalho (Dalanhol et al., 2017; Kim et al., 2009; Woods & Sofat, 2013). Desta forma, busca-se investigar as relações dos traços de personalidade com os níveis de engajamento e adição ao trabalho. A primeira hipótese do estudo investigará se:

Hipótese 1 – Os fatores extroversão, amabilidade, abertura e conscienciosidade estão positivamente relacionados ao engajamento no trabalho.

Hipótese 2 – Os fatores extroversão, amabilidade, abertura e conscienciosidade estão negativamente relacionados à adição ao trabalho.

Em um estudo com profissionais que trabalham na Noruega, foi identificada uma relação positiva e significativa entre a adição ao trabalho e a ansiedade, saúde somática, exaustão emocional e disfunção social, mas essa relação não foi encontrada em relação à depressão, cinismo, insônia e eficácia profissional (Andreassen et al., 2018).

Além disso, observa-se que o fator neuroticismo pode ter um impacto negativo no bem-estar dos profissionais (Dalanhol et al., 2017; Woods, & Sofat, 2013). Estudo realizado nos Estados Unidos, teve a participação de 187 gerentes, no qual confirmou-se que o *burnout*, um desdobramento da adição ao trabalho, teve uma relação positiva e significativa com o neuroticismo ($r = 0,40$, $p < 0,01$), (Woods & Sofat, 2013). Em outro estudo, verificou-se que o engajamento estava negativamente associado com distúrbios psiquiátricos menores e de forma indireta com o neuroticismo (Dalanhol et al., 2017). Estas pesquisas sustentam a terceira hipótese desse estudo, o qual busca não apenas confirmar essa relação bem como a sua significância.

Hipótese 3 – O fator neuroticismo está positivamente relacionado à adição ao trabalho e negativamente relacionado ao engajamento no trabalho.

Trabalho Significativo

O trabalho com significado pressupõe que exista uma variedade de tarefas para uso das competências e precisaria existir retorno, ou *feedback* (retorno de uma impressão, avaliação) aos profissionais, pois assim o trabalho significativo não se constituiria como uma atividade alienante (Hackman & Oldham, 1975). O interesse por investigar o papel do significado do trabalho para os profissionais origina-se da compreensão que o trabalho ultrapassa o sujeito, não apenas como ele vê suas atividades, mas como este trabalho reflete no mundo à sua volta, alinhado a tudo que compõe a sua visão de vida. As crenças, os valores e os objetivos de vida do indivíduo impactam na percepção deste sobre o seu trabalho possuir sentido, uma vez que deve haver uma congruência entre o trabalho e essas crenças, valores e objetivos para que o trabalho seja considerado significativo (Van den Heuvel et al., 2009).

Outro motivador na pesquisa pelo tema seria que o entendimento do sentido das atividades ocupacionais está relacionado ao valor do trabalho no âmbito pessoal, para a satisfação e auto-realização do profissional (Tolfo & Piccinini, 2007). Observa-se também que o trabalho com sentido está relacionado ao fato deste ser moralmente correto, permitir o desenvolvimento do profissional e ser útil à sociedade (Morin, 2001).

O Trabalho Significativo contribuiria para os profissionais aumentarem o sentimento de importância que seu trabalho possui, de modo a contribuir para os processos de autoconhecimento, exploração do ambiente e maior desenvolvimento pessoal. Além disso, está associado a uma vida com mais satisfação e a um sentimento de deixar a sua marca no mundo, dada a sua conexão com o aspecto social do trabalho (Dik & Duffy, 2007).

Em um estudo com funcionários de várias empresas e posições na África do Sul, foi investigada a relação do trabalho significativo com o envolvimento positivo com o trabalho. Assim, a relação entre trabalho significativo, comprometimento organizacional e engajamento no trabalho se demonstrou positiva e vantajosa tanto para os profissionais quanto para as empresas. Foi observado que um trabalho significativo pode conduzir os funcionários a maiores níveis de engajamento e comprometimento (Geldenhuis et al., 2014). Estes achados nos remetem a quarta hipótese do estudo, conforme segue:

Hipótese 4 – O trabalho significativo atua como um antecedente do engajamento no trabalho e da adição ao trabalho.

Em uma meta-análise usando modelagem (MASEM), com 44 artigos ($n = 23.144$), identificou-se que o trabalho significativo obteve correlações que variaram de moderada a grande com satisfação com a vida, significado da vida, saúde geral e intenções de retirada (Allan, et al., 2019). Já em um estudo com duas amostras, uma antes e outra durante a pandemia, os resultados apontam que as relações positivas da abertura a experiência e da conscienciosidade com o engajamento no trabalho são mediadas pelo trabalho significativo (Leite et al., 2022).

O estudo de Simonet e Castille (2020) evidenciou que o traço de personalidade entusiasmo, pertencente a dimensão extroversão, atua como um antecedente do trabalho significativo. Além disso, os níveis de extroversão mediram a relação do neuroticismo, avaliado pelos traços de instabilidade emocional e isolamento, e da conscienciosidade, investigada pela assertividade, com o trabalho significativo.

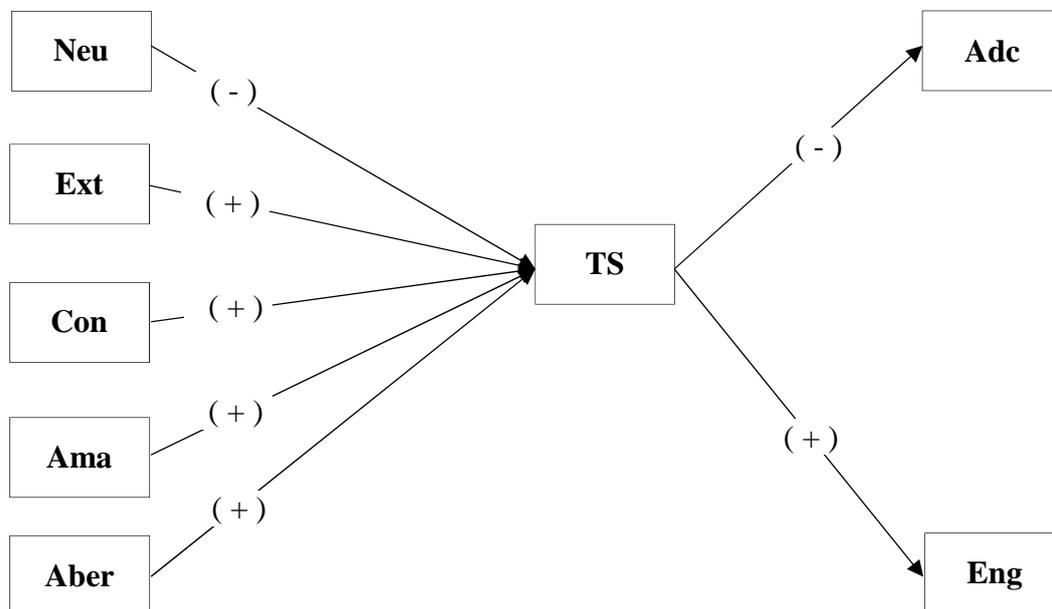
Estes achados nos remetem a uma leitura de que o trabalho significativo está relacionado positivamente ao bem-estar assim como ao engajamento no trabalho, bem como está negativamente relacionado aos problemas de saúde, assim como à adição ao trabalho (Allan, et al., 2019; Leite et al., 2022). Observa-se que os fatores de personalidade podem contribuir na explicação dos níveis de trabalho significativo (Simonet & Castille, 2020). Tendo em vista as relações dos fatores de personalidade com o engajamento e com a adição ao trabalho, propõe-se a quinta hipótese:

Hipótese 5 – O trabalho significativo irá mediar as relações entre os fatores de personalidade, o engajamento no trabalho e a adição ao trabalho.

Tal hipótese segue representada no modelo da figura 3 que segue abaixo:

Figura 3

O trabalho significativo como mediador das relações entre os fatores de personalidade, o engajamento no trabalho e a adição ao trabalho



Nota: (+) = Relações positivas; (-) = Relações negativas; Neu = Neuroticismo; Ext = Extroversão; Con = Conscienciosidade; Ama = Amabilidade; Aber = Abertura a experiências; Adc = Adição ao Trabalho; Eng = Engajamento no trabalho.

Engajamento no Trabalho

O conceito de engajamento no trabalho surgiu por meio dos estudos sobre *burnout*, pois tinha como objetivo avaliar todo o espectro, abrangendo do mal-estar (*burnout*) até o bem-estar (engajamento) dos trabalhadores (Maslach et al., 2001). Assim, inicialmente o engajamento era compreendido como o oposto de *burnout*, posteriormente foi observado que o engajamento se refere a um estado de bem-estar diferente do *burnout* (Hakanen et al., 2018; Schaufeli & Salanova, 2013).

Segundo Kahn e Fellows (2013), as pessoas podem dedicar-se longas horas e trabalhar muito duro, porém o engajamento não se limita a esses parâmetros. O engajamento pode ser definido como um estado mental positivo, gratificante e relacionado ao trabalho, mais comumente caracterizado por vigor, dedicação e

absorção, podendo essa última característica gerar uma dificuldade do indivíduo se desconectar do seu trabalho (Schaufeli et al., 2002). Os altos índices de engajamento dos profissionais têm demonstrado uma associação positiva aos relatos de saúde, bem-estar, bem como as suas percepções sobre as relações sociais. Além disso, foram observadas relações negativas do engajamento com adição ao trabalho e o *burnout* no trabalho (Schaufeli et al., 2008).

Em um estudo conduzido com 459 profissionais de uma organização operacional global de tecnologia em saúde, foram analisadas as relações entre trabalho significativo e desempenho. Os achados demonstram que o trabalho significativo previu positivamente o engajamento no trabalho, sendo que o engajamento no trabalho previu positivamente o desempenho na função (Van Wingerden & Van der Stoep, 2018).

Adição ao Trabalho

O construto da adição ao trabalho caracteriza-se por uma imersão e um grande investimento no trabalho, além de um alto grau de esforço, envolvendo a tentativa de alcançar os resultados desejados. Constituindo-se como um estado de bem-estar negativo no trabalho, uma vez que o profissional pode buscar aliviar a sua dor por meio do trabalho. Além disso, o envolvimento compulsivo com as atividades laborais pode levar o trabalhador ao ponto de não ter mais prazer em suas atividades (Sussman, 2012).

Mas por outro lado, ainda que os adictos em trabalho tenham os impactos negativos da compulsão pelo trabalho, eles também podem receber de forma contínua o apoio social, recompensas financeiras, promoções no emprego, elogios dos empregadores e colegas de trabalho. Alguns estudos sugerem que um dos principais desfechos relacionados à adição ao trabalho é o *Burnout* (Sussman, 2012).

Segundo Spence e Robbins (1992), o adicto em trabalho se sente pressionado a trabalhar, sendo que esta situação não é causada por demandas externas ou pelo prazer na realização do trabalho, mas por uma pressão interna que pode tornar o profissional em uma pessoa aflita ou culpada por não estar trabalhando. Sendo assim, o adicto ao trabalho se compara ao obsessivo ou

compulsivo, uma vez que não consegue parar ou reduzir seus hábitos de trabalho, e isso tem grandes consequências que vão além das atividades laborais (Robinson, 1998).

Um estudo com 988 funcionários de uma grande empresa de consultoria avaliou, dentre outras variáveis, a adição ao trabalho em conjunto com oito resultados diferentes relacionados à saúde. Das oito medidas relacionadas à saúde, a adição ao trabalho apresentou uma relação positiva com quatro medidas de desfecho conforme segue: Ansiedade, insônia, saúde somática prejudicada e exaustão emocional (Andreassen et al., 2018).

Já em um estudo com 1.267 enfermeiras identificou que a adição ao trabalho estava positivamente relacionada ao neuroticismo. As enfermeiras categorizadas de forma estável como não adictas ao trabalho tiveram índices mais baixos de neuroticismo em comparação com as demais (Andreassen et al., 2016).

Método

Participantes

Participaram deste estudo 152 profissionais, amostra na qual a idade variou entre 24 e 72 anos ($M = 44,96$, $DP = 9,82$). Identificou-se um bom equilíbrio entre os participantes, visto que a quantidade de mulheres na amostra ($n = 79$, 52%) foi bem próxima do quantitativo masculino. A maior parte da amostra foi composta por indivíduos com pós-graduação completa ($n = 117$, 77%) e quando consideramos a área de trabalho, identificamos uma concentração da amostra nas áreas da Saúde ($n = 22$, 14,5%), Óleo e Gás ($n = 30$, 19,7%), Serviços ($n = 24$, 15,8%) e Tecnologia ($n = 33$, 21,7%), as quais juntas compõem ($n = 109$, 71,7%).

Majoritariamente os participantes se concentraram nos estados do Rio de Janeiro ($n = 106$, 69,7%) e São Paulo ($n = 22$, 14,5%). Em relação ao tempo de trabalho, 15 estavam inseridos no mercado de trabalho por menos de 10 anos (9,9%), 62 possuíam entre 10 e 20 anos de trabalho (40,8%) e 74 declararam mais de 20 anos de trabalho (48,7%).

Instrumentos

Os dados demográficos foram obtidos com o uso de um questionário sociodemográfico que solicitava a idade, estado civil, sexo, escolaridade, área de atuação e tempo de trabalho.

A escala utilizada para avaliar o trabalho significativo foi a Escala de Sentido do Trabalho (WAMI-B, Steger et al., 2012 adaptado por Leonardo et al., 2019). A versão brasileira desta escala apresentou melhores índices de ajuste na estrutura unifatorial (CFI = 0,99, TLI = 0,99; RMSEA = 0,08) e índice de consistência interna de 0,94 (Leonardo et al., 2019). A WAMI-B contém 10 itens mensurados em uma escala de cinco pontos, variando de 1 (totalmente falsa) a 5 (totalmente verdadeira).

Na avaliação do engajamento no trabalho foi utilizada a Escala de Engajamento no Trabalho *Utrecht* (UWES-9). A versão reduzida desta escala possui nove itens que são pontuados em uma escala que varia de 0 (nunca) a 6 (sempre). O índice de consistência interna da UWES-9 foi adequado ($\alpha = 0,92$) (Schaufeli et al., 2006), sendo que a versão brasileira da escala também apresentou um índice de consistência interna excelente ($\alpha = 0,94$) (Vazquez et al., 2018).

A Escala de Adição ao trabalho (*Dutch Work Addiction Scale – DUWAS-10*) foi proposta por Schaufeli et al. (2009), a fim de investigar adição ao trabalho. Os participantes respondem aos itens em uma escala de quatro pontos indo de 1 (*quase nunca*) a 4 (*quase sempre*) pontos (Schaufeli et al., 2009). Na versão brasileira, a consistência interna foi medida pelo coeficiente de fidedignidade composta (fc), os resultados foram adequados para DUWAS-10 (Adição ao Trabalho, $fc = 0,52$) (Vazquez et al., 2018).

O BFI-2, conhecido como Inventário Big Five, é uma escala que abrange os Cinco Grandes domínios de personalidade, além de compreender 15 traços facetários. A partir do BFI-2 foram desdobradas duas versões, e neste estudo será usada a versão BFI-2-S para avaliar os fatores de personalidade, a qual compreende uma escala de 30 itens. As questões são distribuídas em uma escala Likert de 5 pontos, variando de concordo totalmente a discordo totalmente. Num estudo com duas amostras, Soto e John (2017) forneceram evidências para a confiabilidade tanto do BFI-2 quanto do BFI-2-S. A confiabilidade alfa do BFI-2 completo nas

escalas de domínio variou de 0,82 a 0,90. Já a confiabilidade alfa das escalas de domínio do BFI-2-S esteve entre 0,73 a 0,84.

Procedimentos

Coleta de dados

A coleta foi realizada pela plataforma *online* SurveyMonkey e os questionários foram acessados apenas após o participante demonstrar a concordância com o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), conforme ANEXO A. Todos os procedimentos desse estudo, desde o planejamento até a sua execução, foram pensados considerando os critérios éticos de acordo com as Diretrizes e Normas Regulamentadoras de Pesquisa envolvendo Seres Humanos conforme a Resolução nº 466/12 do Conselho Nacional de Saúde. Tendo a sua aprovação realizada e registrada sob o CAAE: 38134620.5.0000.5289.

Análise de dados

Inicialmente, realizou-se um teste *t* para investigar se os participantes apresentavam diferenças significativas em relação aos fatores de personalidade, os níveis de adição ao trabalho e engajamento de acordo com sexo (masculino ou feminino) dos participantes e crença religiosa (possuí alguma crença ou não possui). Foi desenvolvida também uma Análise de Variância Univariada (ANOVA), a fim de investigar se os índices dos fatores de personalidade, engajamento ao trabalho e adição ao trabalho diferenciavam-se de acordo com a escolaridade dos participantes.

Para testar as hipóteses propostas no presente estudo, foram calculados os escores fatoriais dos fatores de personalidade, engajamento e adição ao trabalho. O modelo de mediação proposto foi avaliado por meio da análise de caminhos (MacKinnon, 2008). Esta investigação verificou tanto os efeitos indiretos como os efeitos totais do modelo proposto. Todas as análises foram desenvolvidas no software R Studio versão 1.4.1717 (R Core Team, 2021), sendo utilizados os pacotes *lavaan* (Rosseel, 2012) e *psych* (Revelle, 2020) para o desenvolvimento da análise de caminhos para analisar os modelos de mediação. Além disso, o pacote

rstatix (Kassambara, 2021) foi utilizado para realizar as análises de comparação de grupos.

Resultados

Os resultados das análises de comparação de grupos evidenciaram que não havia diferenças estatisticamente significativas nos fatores de personalidade, engajamento e adição ao trabalho entre os participantes categorizados nos diferentes grupos (sexo, crença religiosa e escolaridade). Com base nesses achados, optou-se por não incluir essas variáveis na análise de caminhos.

No primeiro modelo foi investigado se os fatores de personalidade atuam como antecedentes dos níveis de engajamento e adição ao trabalho. Os resultados demonstraram que a conscienciosidade, a abertura a experiências e o neuroticismo explicaram 29% dos níveis de engajamento. Já o neuroticismo explicou 11% da adição ao trabalho (Tabela 1). Desta forma identificou-se uma confirmação total da *Hipótese 3*, sendo que o neuroticismo apresentou uma relação positiva com a adição ao trabalho e negativa com o engajamento. Já a *Hipótese 1* obteve uma confirmação parcial, visto que apenas a conscienciosidade e a abertura a experiências apresentaram uma relação positiva com o engajamento, mas os outros fatores da personalidade não contribuíram na explicação do engajamento. Por outro lado, a *Hipótese 2* foi plenamente refutada, visto que os fatores extroversão e conscienciosidade não estão negativamente relacionados à adição ao trabalho, e apesar da amabilidade e a abertura possuírem uma relação negativa com a adição ao trabalho, esta não se demonstrou estatisticamente significativa (Tabela 1).

Tabela 1

Relações dos fatores de personalidade com o engajamento e a adição ao trabalho

Adc	β	95% IC	valor de p	R^2
Neu	0,275	[0,418 – 0,275]	0,005	0,110
Ext	0,160	[- 0,049 – 0,693]	0,072	
Con	0,035	[- 0,183 – 0,324]	0,672	
Aber	-0,038	[- 0,295 – 0,188]	0,646	
Ama	-0,082	[- 0,663 – 0,257]	0,390	
Eng	β	95% IC	valor de p	R^2
Neu	-0,281	[- 1,162 – -0,361]	0,000	0,286
Ext	0,076	[- 0,314 – 0,908]	0,364	
Con	0,199	[0,109 – 1,020]	0,018	
Aber	0,144	[0,000 – 0,728]	0,039	
Ama	0,137	[- 0,417 – 1,530]	0,234	

Nota: Adc = Adição ao Trabalho; Eng = Engajamento no trabalho; Neu = Neuroticismo; Ext = Extroversão; Con = Conscienciosidade; Aber = Abertura a experiências; Ama = Amabilidade.

Com base nos resultados do primeiro modelo avaliado, foi testado um segundo modelo, conforme segue na Tabela 2, no qual foram considerados para análise a adição ao trabalho e o engajamento, somente com os fatores que atuaram como antecedentes estatisticamente significativos no primeiro modelo de análise. Foi observado que a conscienciosidade, a abertura a experiências e o neuroticismo explicaram 26% dos níveis de engajamento. Além disso o neuroticismo explicou 8% da adição ao trabalho.

Tabela 2

Relações do neuroticismo, conscienciosidade e abertura a experiências com o engajamento e a adição ao trabalho

Adc	β	95% IC	valor de p	R^2
Neu	0,285	[0,205 – 0,675]	0,000	0,081
Eng	β	95% IC	valor de p	R^2
Neu	-0,345	[- 1.348 – -0,531]	0,000	0,262
Com	0,222	[0,208 – 1,033]	0,004	
Aber	0,165	[0,087 – 0,788]	0,015	

Nota: Adc = Adição ao Trabalho; Eng = Engajamento no trabalho; Neu = Neuroticismo; Con = Conscienciosidade; Aber = Abertura a experiências.

Foi observado que as *Hipóteses 4 e 5* foram parcialmente confirmadas. Os resultados evidenciam que o trabalho significativo explica o engajamento no trabalho, mas não atua como antecedente da adição ao trabalho (Tabela 3). Já avaliando a *Hipótese 5*, o modelo de mediação testado identificou que esta hipótese também foi parcialmente confirmada. Os achados demonstraram que a conscienciosidade e neuroticismo possuem a sua relação com o engajamento mediada pelo trabalho significativo. No fator neuroticismo, essa mediação é parcial, mas no caso dos demais fatores de personalidade a mediação é total. Além disso, tendo em vista que o trabalho significativo não contribui na explicação da adição ao trabalho, de modo que a adição ao trabalho é explicada somente pelo neuroticismo (Tabela 3 e Figura 2).

Tabela 3

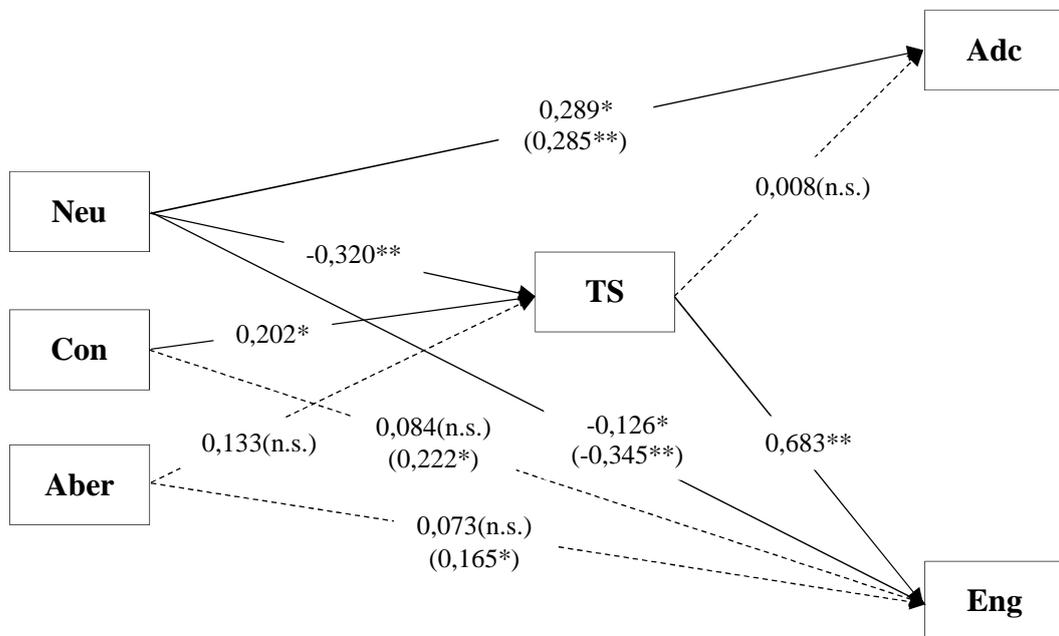
Efeitos de mediação do trabalho significativo entre os fatores de personalidade com o engajamento e a adição ao trabalho

Efeito Total	β	Efeitos indiretos específicos	β	95% CI
Neu → Adc	0,286**	Neu → Adc via TS	- 0,003	[-0,100 - 0,106]
Neu → Eng	0,345**	Neu → Eng via TS	- 0,219**	[- 0,989 - 0,317]
Con → Eng	-0,222*	Con → Eng via TS	0,138*	[0,073 - 0,743]
Aber → Eng	0,164	Aber → Eng via TS	0,091	[- 0,011 - 0,503]

Nota: ** $p < 0,001$; * $p < 0,05$; Neu = Neuroticismo; Con = Conscienciosidade; Aber = Abertura a experiências; Adc = Adição ao trabalho; Eng = Engajamento no trabalho; TS = Trabalho significativo.

Figura 4

Relações entre o trabalho significativo, o neuroticismo, a conscienciosidade, abertura a experiências e o engajamento no trabalho e relação do neuroticismo com adição ao trabalho.



Nota: ** = $p < 0,001$; * = $p < 0,05$; Neu = Neuroticismo; Con = Conscienciosidade; Aber = Abertura; TS = Trabalho significativo; Adc = Adição ao trabalho; Eng = Engajamento no trabalho; () = Valores das relações entre as variáveis sem a mediação do trabalho significativo.

Discussão

Não só as interrupções na educação e no emprego, mas também as mudanças na renda ocorridas com a pandemia afetaram negativamente a saúde mental, segundo 60% dos adultos que relataram sofrimento grave durante a pandemia (McGinty et al., 2020). Além disso, a pandemia, para os brasileiros, trouxe uma piora nas condições de saúde, problemas no sono, além de tristeza e ansiedade (Almeida et al., 2020).

Inicialmente uma das limitações deste estudo seria a reduzida amostra, o que poderia gerar um viés e enfraquecer as análises do estudo, contudo um estudo conduzido por Leite et al., (2022), com uma amostra antes ($n = 828$) e outra durante a pandemia ($n = 135$), identificou que o modelo de mediação proposto neste estudo, bem como as relações encontradas são consistentes para a dimensão do engajamento no trabalho. Com base nisso, o presente estudo contribui na compreensão do papel das características pessoais e dos recursos pessoais, como o trabalho significativo, sobre o engajamento e adição ao trabalho dos profissionais (Allan, et al., 2019; Joan et al., 2022; Van Wingerden & Van der Stoep, 2018).

Foi observado que a conscienciosidade, a abertura a experiências e o neuroticismo explicaram 29% dos níveis de engajamento, mas quando a amabilidade e a extroversão foram retiradas do modelo, estes fatores explicaram passaram a explicar 26% dos níveis de engajamento. Demonstrando que a produtividade e a motivação para o alcance de metas, características da conscienciosidade, bem como estimular a criatividade e a curiosidade intelectual por meio do novo, as características da abertura a experiências (Costa & McCrae, 1992; Nunes et al., 2010), contribuem para maiores níveis de engajamento no trabalho. Estes elementos apontam que o ímpeto de criar, a curiosidade e a orientação à meta, se conectam com a energia para realizar as atividades ocupacionais e a dedicação com o trabalho, as quais são características centrais do engajamento no trabalho. Além disso, os resultados apontam que os indivíduos mais tranquilos e equilibrados emocionalmente, características dos indivíduos com baixos níveis de neuroticismo (Pervin & John, 2004; Nunes et al., 2010), possuem maiores níveis de engajamento no trabalho. Apontando dessa forma que a estabilidade emocional facilita a absorção no trabalho, o terceiro elemento do engajamento.

Por outro lado, os indivíduos que avaliam os fatos como ameaças e problemas podendo levar à ansiedade e depressão, características de níveis mais altos de neuroticismo (Costa & McCrae, 1992), possuem maiores de níveis de adição ao trabalho. Demonstrando assim que o neuroticismo se conecta com a adição ao trabalho por uma relação positiva com a ansiedade e a exaustão emocional (Andreassen et al., 2018), ou até mesmo como forma de aliviar as suas angústias por meio do trabalho (Sussman, 2012).

Os outros fatores de personalidade não explicaram a adição ao trabalho. Os achados demonstraram que os fatores amabilidade e abertura a experiências associavam-se negativamente com a adição ao trabalho, mas essas não se demonstraram estatisticamente significativas. Os resultados apresentados no presente estudo diferenciam-se dos observados por Schaufeli (2016), os quais evidenciam uma relação positiva do neuroticismo e extroversão com a adição ao trabalho. Além disso, a ausência de relações entre a extroversão, conscienciosidade, amabilidade e abertura a experiências com a adição ao trabalho na presente amostra também não se alinham com os achados de um estudo entre os fatores da personalidade e *burnout*, um dos principais desfechos da adição ao trabalho (Sussman, 2012). Foi evidenciado que o *burnout* está negativamente associado à extroversão, amabilidade e conscienciosidade (Kim et al., 2009).

A ausência de relações entre os níveis de adição ao trabalho e extroversão, amabilidade, abertura a experiências e conscienciosidade podem estar associados a particularidades culturais da amostra investigada. Conforme Krumov et al., (2021), a adição ao trabalho possui diferenças significativas entre as culturas. Foi observado que ao comparar amostras europeias e asiáticas, a dimensão trabalhar compulsivamente apresentou níveis mais altos significativos na amostra asiática. Apesar disso, não foram encontradas diferenças significativas entre os profissionais no fator trabalhar excessivamente da adição ao trabalho.

O modelo de mediação testado, demonstrou que o trabalho significativo não medeia nenhuma relação entre os fatores de personalidade e a adição ao trabalho, demonstrando que efetivamente que a maneira como o indivíduo percebe o seu trabalho não o resguarda de trabalhar de forma excessiva ou compulsiva. Mas a conscienciosidade, abertura a experiências e neuroticismo possuem a sua relação com o engajamento mediadas pelo trabalho significativo. Demonstrando que altos níveis de conscienciosidade e abertura a experiências, bem como baixos níveis de

neuroticismo, se conectam com o trabalho significativo, potencializando o engajamento do indivíduo com o seu trabalho. No presente estudo, foi observado que a contribuição da conscienciosidade e da abertura a experiências apresentou maior impacto no engajamento do indivíduo, quando ele considerava o seu trabalho significativo. O que não acontece no caso do neuroticismo, o qual permanece atuando como antecedente do engajamento do indivíduo, mesmo após retirar a contribuição do trabalho significativo na explicação do engajamento no trabalho.

Ao analisar as relações dos fatores de personalidade com o trabalho significativo, foi observado que somente o neuroticismo e a conscienciosidade explicam o trabalho significativo. Demonstrando que a instabilidade emocional do indivíduo afeta a forma como ele vê seu trabalho, assim como a significância atribuída às suas atividades ocupacionais. Além disso, os resultados indicam que os indivíduos identificam na significância do trabalho uma forma de potencializar o desempenho e o alcance dos seus objetivos. Visto que produtividade e motivação para atingir metas são características inerentes à conscienciosidade (Costa & McCrae, 1992; Nunes et al., 2010).

Já as análises entre trabalho significativo, engajamento e adição ao trabalho, demonstram que o trabalho significativo explica o engajamento, sugerindo assim que qualificar o trabalho como significativo e positivo, impele o indivíduo a ter mais vigor, dedicação e envolvimento na execução das suas atividades. Mas por outro lado, perceber suas atividades como significativas não atenuam ou protegem os profissionais contra o desenvolvimento da adição ao trabalho, visto que o trabalho significativo não explicou a adição ao trabalho.

As principais contribuições do presente estudo foram demonstrar as relações dos fatores de personalidade, trabalho significativo e bem-estar no trabalho. Os achados evidenciaram que o trabalho significativo contribui para os profissionais desenvolverem maiores níveis de engajamento no trabalho. A percepção do trabalho como algo que vai além da pessoa que o executa, que impacta positivamente o mundo a sua volta, proporciona prazer e trata-se de uma atividade laboral honesta (Morin, 2001; Tolfo & Piccinini, 2007; Van den Heuvel et al., 2009), são elementos que compõem o trabalho significativo. Estas características se conectam e potencializam o entusiasmo do indivíduo para a realização das atividades profissionais, além de ampliar os níveis de energia e a capacidade de se compenetrar no trabalho, elementos que compõem o vigor, a dedicação e a absorção

para representar o engajamento no trabalho (Chughtai & Buckley, 2008; Schaufeli et al., 2002). Estes achados estão alinhados com evidências que demonstram que o trabalho significativo possuía uma relação de maior magnitude com o engajamento do que com os recursos no trabalho (Albrecht et al., 2021) e recursos pessoais do trabalho (Leonardo et al., 2019). Além disso, foi observado que o trabalho significativo pode atuar como o preditor do engajamento explicando 16% do engajamento no trabalho (Fairlie, 2011).

Os achados evidenciaram que o trabalho significativo não contribuiu na explicação da adição ao trabalho. A ausência da relação entre esses construtos pode se dar pelo fato da adição ao trabalho caracterizar-se como um estado em que o profissional adicto ao trabalho tende a realizar suas atividades laborais de forma compulsiva e excessiva, de modo a não valorizar o prazer ou realização obtido por meio dessas ações (Andreassen et al., 2018; Robinson, 1998; Sussman, 2012). Por outro lado, o trabalho significativo refere-se ao profissional compreender que seu trabalho contribui para o seu desenvolvimento e para sua comunidade (Steger, 2017). Desta forma, diferentemente do proposto no presente estudo, a compreensão do significado do trabalho não atua como um fator protetivo ao desenvolvimento da adição ao trabalho.

Apesar dessas contribuições, o estudo apresenta algumas limitações como o uso de uma amostra de conveniência, da qual a maior parte dos profissionais são da região sudeste. O uso exclusivo de instrumentos de autorrelato pode ter produzido vieses de resposta entre os participantes. Além disso, devido às limitações sanitárias do COVID-19, a coleta foi realizada integralmente de forma *online*, reduzindo a possibilidade de profissionais sem acesso à *internet* contribuírem no estudo.

Pontua-se que este estudo deve ser analisado com cautela, tendo em vista que o contexto pandêmico, bem como o contexto cultural (Krumov et al., 2021), podem ter impactado em alguns resultados, principalmente aqueles concernentes à adição ao trabalho. Estudos futuros considerando este modelo, podem conduzir um melhor entendimento destas relações, não só em grupos ocupacionais específicos, bem como foram do contexto pandêmico. Desta forma seria possível ter uma visão mais clara se estas relações foram efetivamente reflexo dos impactos da pandemia, ou se efetivamente são consistentes independente do contexto.

4. Conclusão

Os estudos realizados enfatizaram o papel do trabalho significativo como mediador nas relações entre os fatores de personalidade e o engajamento no trabalho, sua atuação como potencializador do engajamento no trabalho, bem como a estabilidade das relações encontradas nas redes antes e durante a pandemia. Em ambos os estudos, o trabalho significativo demonstrou um papel importante nas relações analisadas.

O impacto positivo do trabalho na sociedade, proporcionando prazer a quem o executa e transcendendo o sujeito (Morin, 2001; Tolfo & Piccinini, 2007; Van den Heuvel et al., 2009), conduz a percepção do trabalho como significativo. Estes elementos levam o profissional a alcançar maiores níveis de entusiasmo para a realização do seu trabalho, ampliando também sua energia e concentração para a execução das atividades laborais, características que compõem o engajamento no trabalho (Chughtai & Buckley, 2008; Schaufeli et al., 2002). Albrecht et al., (2021), identificaram que o trabalho significativo possuía uma relação positiva significativa com o engajamento no trabalho superior à relação com os recursos no trabalho. Além disso, Fairlie, (2011), apontou que o trabalho significativo como preditor, explica 16% do engajamento no trabalho.

Apesar dos achados terem confirmado boa parte das hipóteses de pesquisa, não foi identificada uma relação na qual o trabalho significativo explicasse a adição ao trabalho. Dessa maneira a compreensão do trabalho como algo positivo e significativo não estabelece um efeito protetivo contra a adição ao trabalho.

Mesmo com as contribuições apresentadas, algumas limitações se fazem presentes nos estudos realizados como a comparação de duas populações com números amostrais muito diferentes entre elas, conforme demonstrado no estudo 1, bem como a amostra de conveniência do estudo 2. Estas limitações, em parte, foram oriundas do momento pandêmico vivido pela nossa sociedade, no qual as pessoas foram tolhidas de vivenciar plenamente as suas relações sociais e de trabalho. Outro aspecto foi o desgaste associado ao uso excessivo dos meios eletrônicos, seja para trabalho, relações sociais e familiares, ampliando ainda mais a falta de interesse em participar de mais uma atividade olhando para uma tela. Ainda assim, essas limitações que poderiam estabelecer algum tipo de viés, possuem um contraponto,

visto que as redes no artigo 1 se mostraram estatisticamente equivalentes em suas relações.

Estudos futuros podem ser realizados, usando como base o modelo de mediação apresentado, explorando ainda mais o entendimento destas relações seja com grupos profissionais específicos e até mesmo em um contexto não pandêmico. Desta forma seria possível ter uma visão mais clara se estas relações foram efetivamente reflexo dos impactos da pandemia, ou se efetivamente são consistentes independente do contexto. Além disso, elementos como a reformulação cognitiva, podem ser testados para confirmar se o aumento dos níveis de trabalho significativo, efetivamente irão aumentar os níveis de engajamento no trabalho. Visto que a reformulação cognitiva pode ser utilizada para impulsionar a constituição de um trabalho mais significativo e recompensador (Slemp & Vella-Brodrick, 2013).

5. Referências

- Albrecht, S. L., Green, C. R., Marty, A. (2021). Meaningful Work, Job Resources, and Employee Engagement. *Sustainability* 13 (7), 4045. <https://doi.org/10.3390/su13074045>
- Allan, B.A., Batz-Barbarich, C., Sterling, H.M. & Tay, L. (2019). Outcomes of Meaningful Work: A Meta-Analysis. *Journal of Management Studies*, 56, 500-528. <https://doi:10.1111/joms.12406>
- Almeida. W. S., Szwarcwald, C. L., Malta, D. C., Barros, M. B. A., Júnior, P. R. B. S., Azevedo, L. O., ... Silva, D. R. P. (2020). Mudanças nas condições socioeconômicas e de saúde dos brasileiros durante a pandemia de COVID-19. *Revista Brasileira de Epidemiologia* [online]. V 23. <https://doi.org/10.1590/1980-549720200105>
- Andreassen, C. S., Bjorvatn, B., Moen, B. E., Waage, S., Magerøy, N., & Pallesen, S. (2016). A longitudinal study of the relationship between the five-factor model of personality and workaholism. *TPM-Testing, Psychometrics, Methodology in Applied Psychology*, 23(3), 285–298
- Andreassen, C. S., Pallesen, S., & Torsheim, T. (2018). Workaholism as a Mediator between Work-Related Stressors and Health Outcomes. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(73)
- Andreassen, C. S., Hetland, J., & Pallesen, S. (2010). The relationship between ‘workaholism’, basic needs satisfaction at work and personality. *European journal of personality*, 24, 3-17. <https://doi.org/10.1002/per.737>
- Bakker, A.B. and Schaufeli, W.B. (2008), Positive Organizational Behavior: engaged employees in flourishing organizations. *Journal Organization Behavior*, 29, 147-154. <https://doi:10.1002/job.515>
- Bringmann, L. F., Elmer, T., Epskamp, S., Krause, R. W., Schoch, D., Wichers, M., Wigman, J. T. W., & Snippe, E. (2019). What do centrality measures measure in psychological networks? *Journal of Abnormal Psychology*, 128(8), 892–903. <https://doi.org/10.1037/abn0000446>
- Chughtai, A.A., & Buckley, F. (2008). Work engagement and its relationship with state and trait trust: A conceptual analysis. *Institute of Behavioural and Applied Management*, 1, 47-71. Recuperado de <https://psycnet.apa.org/record/2008-17318-003>
- Costa, P. T. Jr., & McCrae, R. R. (1992). Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI) professional manual. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources
- Costa, P. T., Terracciano, A., & McCrae, R. R. (2001). Gender differences in personality traits across cultures: robust and surprising findings. *Journal of Personality and Social Psychology*, 81, 322-31. <https://doi: 10.1037/0022-3514.81.2.322>
- Dalanhol, N., Freitas, C. P. P., Machado, W. L., Hutz, C. S., & Vazquez, A. C. (2017). Engajamento no trabalho, saúde mental e personalidade em oficiais de justiça. *Psico*, 48(2), 109-119. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6072966>

- Dik, B. J., Byrne, Z. S., & Steger, M. F. (2013). Purpose and meaning in the workplace. Washington, DC: APA Books
- Dik, B., & Duffy, R. (2007). Calling and Vocation at Work. *The Counseling Psychologist* 37(3), 424-450. <https://doi.org/10.1177/0011000008316430>
- Epskamp, S., Borsboom, D., & Fried, E. I. (2017). Estimating psychological networks and their accuracy: A tutorial paper. *Behavior Research Methods*, 50(1), 195–212. <https://doi.org/10.3758/s13428-017-0862-1>
- Epskamp, S., Cramer, A. O. J., Waldorp, L. J., Schmittmann, V. D., Borsboom, D. (2012). qgraph: Network visualizations of relationships in psychometric data. *Journal of Statistical Software*, 48(4), 1–18. <https://doi.org/10.18637/jss.v048.i04>
- Epskamp, S., & Fried, E. I. (2018). A tutorial on regularized partial correlation networks. *Psychological Methods*, 23(4), 617–634. <https://doi.org/10.1037/met0000167>
- Fairlie, P. (2011). Meaningful Work, Employee Engagement, and Other Key Employee Outcomes: Implications for Human Resource Development. *Advances in Developing Human Resources*, 13(4), 508–525. <https://doi.org/10.1177/1523422311431679>
- Filho, N. H., Teixeira, M. A. P., Machado, W. L., & Bandeira, D. R. (2012). Marcadores reduzidos para a avaliação da personalidade em adolescentes [Reduced markers for personality assessment in adolescents]. *Psico-USF*, 17(2), 253-261. <https://doi.org/10.1590/S1413-82712012000200009>
- Foygel, R., & Drton, M. (2010). Extended Bayesian information criteria for Gaussian graphical models. *Advances in Neural Information Processing Systems*, 23, 2020–2028.
- Friedman, J., Hastie, T., & Tibshirani, R. (2008). Sparse inverse covariance estimation with the graphical lasso. *Biostatistics*, 9(3), 432–441. <https://doi.org/10.1093/biostatistics/kxm045>
- Geldenhuis, M., Taba, K., & Venter, C.M. (2014). Meaningful work, work engagement and organizational commitment. *SA Journal of Industrial Psychology/SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde*, 40(1). <https://doi.org/10.4102/sajip.v40i1.1098>
- Gillet, N., Austin, S., Fernet, C., Sandrin, E., Lorho, F., Brault, S., Becker, M. and Aubouin Bonnaventure, J. (2021). Workaholism, presenteeism, work–family conflicts and personal and work outcomes: Testing a moderated mediation model. *J Clin Nurs*. <https://doi.org/10.1111/jocn.15791>
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60, 159-170. <https://doi.org/10.1037/h0076546>
- Hakanen, J. J., Peeters, M. C. W., & Schaufeli, W. B. (2018). Different types of employee well-being across time and their relationships with job crafting. *Journal of Occupational Health Psychology*, 23(2), 289–301. <https://doi: 10.1037/ocp0000081>
- Hutz, C. S., Nunes, C. H., Silveira, A. D., Serra, J., Anton, M., & Wieczorek, L.S. (1998). O desenvolvimento de marcadores para a avaliação da personalidade no modelo dos cinco grandes fatores. *Psicologia Reflexão e Crítica*, 11, 395-411

- John, O. P., Naumann, L. P., & Soto, C. J. (2008). Paradigm shift to the integrative Big Five trait taxonomy: History, measurement, and conceptual issues. In O. P. John, R. W. Robins, & L. A. Pervin (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research* (pp. 114–158). The Guilford Press
- Landells, E. M., & Albrecht, S. L. (2019). Perceived Organizational Politics, Engagement, and Stress: The Mediating Influence of Meaningful Work. *Frontiers in Psychology*, Vol. 10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01612>
- Leite, J. S. O., Freitas, C. P. P., Rodrigues, G. R. (2022). *Manuscrito submetido*
- Leonardo, M. G. L., Pereira, M. M., Valentini, F., Freitas, C. P. P., Damásio, B. F. (2019). Adaptação do Inventário de Sentido do Trabalho (WAMI) para o contexto brasileiro. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*. Vol. 20(1), 79-89. <https://doi.org/10.26707/1984-7270/2019v20n1p79>
- MacKinnon, D. P. (2008). *Introduction to statistical mediation analysis*. New York, NY: Lawrence Erlbaum Associates
- Machado, W. L., Vissoci, J., & Epskamp, S. (2015). Análise de rede aplicada à Psicometria e à avaliação psicológica [Network analysis applied to Psychometry and psychological Assessment]. In C. S. Hutz, D. R. Bandeira & C. M. Trentini (Org.). *Psicometria*, 125-146. Porto Alegre: ArtMed
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397–422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- 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, 11-37. <https://doi.org/10.1348/096317904322915892>
- McCrae, R. R., & John, O. P. (1992). An introduction to the five-factor model and its applications. *Journal of Personality*, 60(2), 175-215. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.1992.tb00970.x>
- McCrae, R. R., & Sutin, A. R. (2009). Openness to experience. In M. R. Leary & R. H. Hoyle (Eds.), *Handbook of individual differences in social behavior*, 257–273. The Guilford Press
- McGinty, E. E., Presskreischer, R., Anderson, K. E., Han, H., & Barry, C. L. (2020). Psychological Distress and COVID-19–Related Stressors Reported in a Longitudinal Cohort of US Adults in April and July. *JAMA* 324 (24), 2555–2557. <https://doi.org/10.1001/jama.2020.21231>
- Morin, E. M. (2001). Os sentidos do trabalho. *Revista de Administração de Empresas*, v. 41(3), 8-19
- Nunes, C. H. S. S., Hutz, C. S., & Nunes, M. F. O. Bateria Fatorial de Personalidade (BFP): manual técnico [Personality Factor Battery (BFP): technical manual]. São Paulo: Casa do Psicólogo. (2010)
- Kahn, W. A., & Fellows, S. (2013). Employee engagement and meaningful work. In B. J. Dik, Z. S. Byrne, & M. F. Steger (Eds.), *Purpose and meaning in the workplace* (105–126). *American Psychological Association*. <https://doi.org/10.1037/14183-006>
- Kassambara, A. (2021). *rstatix: Pipe-Friendly Framework for Basic Statistical Tests*. R package version 0.7.0. <https://CRAN.R-project.org/package=rstatix>
- Kim, H. J., Shin, K. H., & Swanger, N. (2009). Burnout and engagement: A comparative analysis using the big five personality dimensions. *International Journal of Hospitality Management*, 28, 96–104. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2008.06.001>

- Krumov, K. D., Larsen, K. S., Liu, J., Schneider, J. F., Kimmelmeier, M., Krumova, A. K., ... Paul, M. (2021). Workaholism across European and Asian cultures during the COVID-19 pandemic. *PsyCh Journal*, 1–12. <https://doi.org/10.1002/pchj.501>
- Pérez-Fuentes, M. del C., Jurado, M. del M. M., Martínez, A. M., & Linares, J. J. G. (2019). Burnout and Engagement: Personality Profiles in Nursing Professionals. *Journal of Clinical Medicine*. Vol. 8(3), 286. <https://doi.org/10.3390/jcm8030286>
- Pervin, L. A., & John, O. P. Personalidade: teoria e pesquisa [Personality: theory and research]. 8a Ed. Porto Alegre: Editora Artmed. (2004)
- R Core Team. (2020). R: A language and environment for statistical computing (Versão 4.0.3) [Programa de computador]. *R Foundation for Statistical Computing*. <https://www.R-project.org/>
- R Core Team. (2021). *R: A language and environment for statistical computing*. R Foundation for Statistical Computing, Vienna, Austria. Retrieved from: <https://www.r-project.org>.
- Robinaugh, D. J., Millner, A. J., & McNally, R. J. (2016). Identifying highly influential nodes in the complicated grief network. *Journal of Abnormal Psychology*, 125(6), 747-757. <https://doi.org/10.1037/abn0000181>
- Robinson, B. E. (1998). Chained to the desk: A guidebook for workaholics, their partners and children, and the clinicians who treat them. New York, NY: University Press
- Robledo, E.; Zappalà, S.; Topa, G. (2019). Job Crafting as a Mediator between Work Engagement and Wellbeing Outcomes: A Time-Lagged Study. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 16, 1376. <https://doi.org/10.3390/ijerph16081376>
- Revelle, W. (2020). *psych: Procedures for personality and psychological research*. Northwestern University, Evanston, IL, USA. Retrieved from <https://CRAN.R-project.org/package=psych> Version = 2.1.3.
- Rolland, J. P. (2002). Cross-cultural generalizability of the Five-Factor model of personality. In R.R. McCrae & J. Allik (Eds), *The Five-Factor model of personality across cultures*, 7-29. Kluwer Academic /Plenum Publishers.
- Rosseel, Y. (2012). lavaan: An R package for structural equation modeling. *Journal of Statistical Software*, 48(2), 1–36. <https://doi.org/10.18637/jss.v048.i02>
- Sayan, Í. (2021). El papel mediador del uso de la emoción en la asociación entre rasgos de personalidad y adicción al trabajo. *Anales de Psicología / Annals of Psychology*, 37(2), 221-232. <https://doi.org/10.6018/analesps.451711>
- Schäfer, S. K., Soppa, M. R., Schanz, C. G., Staginnus, M., Göritz, A. S., & Michael, T. (2020). Impact of COVID-19 on public mental health and the buffering effect of a sense of coherence. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 89(6), 386–392. <https://doi.org/10.1159/000510752>
- Schaufeli, W.B. (2016). Heavy work investment, personality and organizational climate. *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 31 (6), 1057-1073. <https://doi.org/10.1108/JMP-07-2015-0259>
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire: A Cross-National Study. *Educational and Psychological Measurement*, 66 (4), 701–716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>

- Schaufeli, W. B. & Salanova, M. (2013). Burnout, Boredom and Engagement in the Workplace. M.C.W. Peeters, J. de Jonge, T.W. Taris (Eds.), *An Introduction to Contemporary Work Psychology*, Wiley, Hoboken, pp. 293-320
- Schaufeli, W.B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A.B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A confirmative analysis approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Schaufeli, W. B., Shimazu, A, Taris, T. W. (2009). Being driven to work excessively hard. The evaluation of a two-factor measure of workaholism in the Netherlands and Japan. *Cross-Cultural Research*, 43, 320-348. <https://doi:10.1177/1069397109337239>
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Bakker, A. B. (2008). It takes two to tango: Workaholism is working excessively and working compulsively. In R. J. Burke & C. L. Cooper (Eds.), *The long work hours culture: Causes, consequences and choices*, 203–226. Bingley, UK: Emerald
- Schaufeli, W. B., Taris, T.W., & Van Rhenen, W. (2008). Workaholism, burnout and engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being? *Applied Psychology: An International Review*, 57 (2), 173 – 203. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2007.00285.x>
- Schmittmann, V. D., Cramer, A. O. J., Waldorp, L. J., Epskamp, S., Kievit, R. A., & Borsboom, D. (2013). Deconstructing the construct: A network perspective on psychological phenomena. *New Ideas in Psychology*, 31(1), 43-53. <https://doi.org/10.1016/j.newideapsych.2011.02.007>
- Seligman, M. E. P. *Florescer*. Tradução Cristina Paixão Lopes – 5ª impressão, pg 218 – Rio de Janeiro: Objetiva, 2011
- Simonet, D. V., & Castille, C. M. (2020). The search for meaningful work: A network analysis of personality and the job characteristics model. *Personality and Individual Differences*. <https://doi:10.1016/j.paid.2019.109569>
- Slemp, G. R., & Vella-Brodrick, D. A. (2013). The Job Crafting Questionnaire: A new scale to measure the extent to which employees engage in job crafting. *International Journal of Wellbeing*, 3(2), 126–146. <https://doi:10.5502/ijw.v3i2.1>
- Soto, C. J., & John, O. P. (2017). Short and extra-short forms of the Big Five Inventory–2: The BFI-2-S and BFI-2-XS. *Journal of Research in Personality*. Volume 68, pages 69-81. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2017.02.004>.
- Spagnoli, P., Haynes N. J., Kovalchuk, L. S., Clark. M. A., Buono, C., & Balducci, C. (2020). Workload, Workaholism, and Job Performance: Uncovering Their Complex Relationship. *International journal of environmental research and public health*, 17(18), 6536. <https://doi: 10.3390/ijerph17186536>
- Spence, J. T., & Robbins, A. S. (1992). Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results. *Journal of Personality Assessment*, 58, 160–178. https://doi:10.1207/s15327752jpa5801_15
- Steger, M. F. (2017). Creating Meaning and Purpose at Work. In L. G. Oades, M. F. Steger, A. D. Fave, & J. Passmore (Eds.), *The Wiley Blackwell Handbook of the Psychology of Positivity and Strengths-Based Approaches at Work*, 60–81. <https://doi.org/10.1002/9781118977620.ch5>
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring Meaningful Work: The Work and Meaning Inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20, 322–337. <https://doi.org/10.1177/1069072711436160>

- Sussman, S. (2012). Workaholism: A review. *Journal of Addiction Research and Therapy*, S6:110. <https://doi:10.4172/2155-6105.S6-001>
- Tolfo, S. R., & Piccinini, V. (2007). Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. *Psicologia & Sociedade*, 19, 38-46. <https://doi.org/10.1590/S0102-71822007000400007>
- Van Borkulo, C. D., Boschloo, L., Kossakowski, J. J., Tio, P., Schoevers, R. A., Borsboom, D., & Waldorp, L. J. (2017). Comparing network structures on three aspects: A permutation test. *Manuscript submitted*. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.29455.38569>
- Van Den Heuvel, M., Demerouti, E., Schreurs, B.H.J., Bakker, A.B. & Schaufeli, W.B. (2009). Does meaning-making help during organizational change? Development and validation of a new scale. *Career Development International*, Vol. 14 (6), 508-533. <https://doi.org/10.1108/13620430910997277>
- 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): <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0197599>
- Vazquez, A. C. S., Freitas, C. P. P., Cyrre, A., Hutz, C., & Schaufeli, W. B. (2018). Evidências de validade da versão brasileira da escala de workaholism (DUWAS) e sua versão breve (DUWAS-10). *Avaliação Psicológica*, 17(1), 69-78. <https://doi.org/10.15689/ap.2017.1701.08.13288>
- Wang, C. H. & Chen, H. T. (2020), "Relationships among workplace incivility, work engagement and job performance", *Journal of Hospitality and Tourism Insights*, Vol. 3(4), 415-429. <https://doi.org/10.1108/JHTI-09-2019-0105>
- Wood, J., Jihye, O., Park, J., & Kim, W. (2020). The relationship between work engagement and work–life balance in organizations: a review of the empirical research. *Human Resource Development Review*, 19(3), 240-262
- Woods, S.A., & Sofat, J.A. (2013). Personality and engagement at work. *Journal of Applied Social Psychology*, 43, 2203-2210. <https://doi:10.1111/jasp.12171>
- Zacher, H., & Rudolph, C. W. (2021). Big Five traits as predictors of perceived stressfulness of the COVID-19 pandemic. *Personality and Individual Differences*, Volume 175. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2021.110694>

6. ANEXOS

ANEXO A - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO – COLETA VIRTUAL

Conforme RESOLUÇÃO Nº 466, DE 12 DE DEZEMBRO DE 2012
Ministério da Saúde - Conselho Nacional de Saúde

INFORMAÇÕES AOS PARTICIPANTES

1 – Título do estudo:

Relações dos cinco Grandes Fatores de Personalidade com o Trabalho Significativo e o Bem-estar no Trabalho.

2 – Convite:

Você está sendo convidado(a) a participar da pesquisa “Relações dos cinco Grandes Fatores de Personalidade com o Trabalho Significativo e o Bem-estar no Trabalho”. Antes de decidir se participará, reserve um tempo para ler cuidadosamente as informações e não tenha pressa.

3 – Qual é o objetivo do estudo?

Este estudo objetiva investigar a relação dos níveis de Trabalho Significativo com os cinco fatores de personalidade e se estes são preditores do engajamento no trabalho e da adição ao Trabalho, comumente chamado de “*Workaholism*”. Apesar de termos uma grande gama de estudos internacionais para avaliar essas relações, no Brasil ainda verificamos uma baixa quantidade de estudos sobre essas relações. Assim, pretende-se não só ampliar a gama desses estudos no Brasil como também, verificar se é possível termos perfis comportamentais que tendem mais ao engajamento no trabalho ou à adição ao trabalho, e se o trabalho significativo pode desempenhar um papel de salvaguarda contra a adição do trabalho, ao mesmo tempo em que pode contribuir para o desenvolvimento do engajamento no trabalho.

4 – Que critérios tenho que cumprir para participar nesta pesquisa?

Você precisa cumprir os seguintes critérios de inclusão do estudo: ter vínculo formal com uma organização pública, privada ou de economia mista; ter uma graduação completa; atuar no mínimo há 12 meses no mercado de trabalho; perfazer uma carga horária de trabalho entre 16 a 44 horas semanais e possuir 18 anos ou mais.

5 – Eu tenho que participar?

A participação no estudo é facultativa e caso você decida participar, o seu consentimento será solicitado ao final destes esclarecimentos. Mesmo que você decida participar, ainda terá a liberdade para desistir da pesquisa a qualquer momento e sem dar justificativas, não havendo nenhuma punição ou prejuízo.

6 – Como será a pesquisa?

Uma vez dado o seu consentimento, você precisará preencher um questionário sociodemográfico e alguns questionários padronizados, oriundos de escalas internacionais devidamente validadas para serem usadas no Brasil, que avaliam as seguintes variáveis: Trabalho Significativo, Extroversão, Amabilidade, Conscienciosidade, Abertura, Neuroticismo, Engajamento no trabalho e Adição ao trabalho. A estimativa de tempo para responder toda a pesquisa é de aproximadamente 30 minutos. Finalizando a avaliação, você poderá disponibilizar o seu e-mail, caso esteja interessado(a) em participar do evento on-line com sugestões sobre como gerenciar suas demandas de trabalho e maiores níveis de bem-estar.

7 – Quais são os efeitos colaterais ou riscos ao participar do estudo?

A pesquisa ocorrerá somente com o consentimento dos envolvidos. Conforme o item II.22 da Resolução CNS nº 466, de 12 de dezembro de 2012 (Conselho Nacional de Saúde, 2012), qualquer pesquisa apresenta a possibilidade de danos à dimensão física, psíquica, moral, intelectual, social, cultural ou espiritual do ser humano. As tarefas a serem realizadas oferecem riscos mínimos para os participantes, no entanto, é possível que você se sinta cansado(a), ansioso(a) ou experimentar qualquer tipo de desconforto emocional com o preenchimento dos questionários. Neste estudo não foi mapeado nenhum outro possível risco para os

participantes, ainda assim, caso ocorra qualquer desconforto durante o preenchimento, você poderá interromper o estudo conforme relatado no item 5 deste termo. Caso o desconforto ou descontentamento persista, você poderá entrar em contato com o pesquisador para ser orientado sobre opções gratuitas para obter apoio profissional.

8 – Quais são os possíveis benefícios de participar?

Em relação aos benefícios diretos da pesquisa para os participantes, os resultados serão apresentados de forma digital, quando será realizado um evento on-line somente com os participantes da pesquisa, programado com a devida antecedência, objetivando informar sobre os resultados obtidos com o estudo. Além disso, a pesquisa possui benefícios indiretos, pois contribui para o desenvolvimento científico da Psicologia e para a análise das relações dos profissionais com o seu trabalho, propiciando assim estudos e intervenções futuras, buscando potencializar o desenvolvimento humano e o máximo desempenho profissional. Ressaltando que a devolutiva da pesquisa estará restrita para os participantes que fornecerem seu e-mail.

9 – O que acontece quando o estudo termina?

O pesquisador executor fará um evento on-line, com o objetivo de fazer uma devolutiva aos participantes sobre os resultados gerais do estudo, não sendo cabível nenhuma devolutiva no âmbito pessoal. Vale ressaltar que somente serão convidados ao evento, aqueles que deixarem o seu respectivo correio eletrônico após o preenchimento da pesquisa. Além disso, os resultados vão compor o acervo de pesquisas do Programa de Pós-Graduação em Psicologia Clínica, no Departamento de Psicologia da Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, ficando disponíveis para consulta. Todos os materiais da pesquisa ficarão armazenados nas dependências do Grupo de Pesquisa NEPPO – Núcleo de Estudos de Psicologia Positiva Organizacional, localizado na PUC-Rio sob guarda e responsabilidade do pesquisador e sua orientadora.

10 – Minha participação neste estudo será mantida em sigilo?

Sim. A pesquisa é totalmente sigilosa e anônima, de modo que você não precisa se identificar em momento algum. Os dados da pesquisa serão armazenados digitalmente em um banco de dados seguro e codificado, por no mínimo cinco anos e posterior a este tempo serão destruídos. Além disso, o acesso aos dados só poderá ser realizado pelo pessoal envolvido diretamente com o projeto de pesquisa. No que tange à divulgação dos resultados da pesquisa, seja para publicação científica ou atividades didáticas, não serão utilizados nomes ou quaisquer outras informações pessoais ou profissionais que possam vir a identificá-lo.

12 – Remunerações financeiras e despesas:

A sua participação neste estudo é isenta de despesas, isto é, não há nenhum custo envolvido. Além disso, não haverá nenhum incentivo ou recompensa financeira pela sua participação nesta pesquisa.

13 - Esta pesquisa recebe algum tipo de financiamento?

Sim. O presente estudo é realizado com o apoio da Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro (PUC-Rio) e da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – Brasil (CAPES) – Código de financiamento 001.

14 – Contato para informações adicionais:

Em qualquer momento do estudo você poderá obter mais informações com o Pesquisador Executante deste estudo, Mestrando Joan Silveira de Oliveira Leite ou com a Prof. Dra. Clarissa Pinto Pizarro de Freitas, que estarão aptos a solucionar suas dúvidas, pelo telefone (021) 3527-2073.

Pesquisador Executante:

Joan Silveira de Oliveira Leite.

Email: joan_leite@aluno.puc-rio.br

Orientadora desta pesquisa:

Clarissa Pinto Pizarro de Freitas.

Professora/Pesquisadora do Departamento de Psicologia da PUC-Rio

R. Marquês de São Vicente, 225, Edifício Cardeal Leme, 2º andar - Gávea, Rio de Janeiro - RJ, 22430-060.

E-mail: freitas.cpp@gmail.com

Caso haja dificuldade de contato com o pesquisador e o orientador ou caso o participante deseje entrar em contato, é possível fazer contato com a Câmara de Ética em pesquisa da Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro (PUC-Rio) em horário comercial pelo telefone (21) 3527-2073 - Rua Marquês de São Vicente, 225, Edifício Kennedy, 2º andar - Gávea - Rio de Janeiro - RJ, 22430-060

Julgo ter sido suficientemente informado(a) a respeito das informações que li, descrevendo o estudo: “Como o trabalho significativo se correlaciona com os fatores de personalidade, engajamento no trabalho e adição ao trabalho, junto aos profissionais que atuam no mercado formal de trabalho”. Ficaram claros para mim quais são os propósitos do estudo, os procedimentos a serem realizados, seus riscos, as garantias de confidencialidade e de esclarecimentos permanentes. Ficou claro também que a minha participação é isenta de despesas.

Concordo voluntariamente na minha participação, sabendo que poderei retirar o meu consentimento a qualquer momento, antes ou durante o mesmo, sem penalidades ou prejuízos.

Não concordo em participar do estudo.