



Joyce da Conceição Alves de Jesus

**Variáveis Antecedentes do Engajamento ao
Trabalho e da Adição ao 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,
Março de 2023



Joyce da Conceição Alves de Jesus

**Variáveis Antecedentes do Engajamento ao
Trabalho e da Adição ao 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

Profa. Elisa Maria Barbosa de Amorim Ribeiro
UNIVERSO

Rio de Janeiro, 02 de março de 2023.

Todos os direitos reservados. É proibida a reprodução total ou parcial do trabalho sem a autorização da universidade, da autora e do orientador.

Joyce da Conceição Alves de Jesus

Graduou-se em Psicologia Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro (PUC-Rio) em 2021. Foi membro do Núcleo de Estudos em Psicologia Positiva Organizacional (NEPPO) e do Núcleo de Estudos em Psicologia Positiva Organizacional e do Trabalho (NEPPOT) durante o período de mestrado. Foi membro do Laboratório de Pesquisa em Psicologia Social (L2PS) durante o período de graduação. Realizou pesquisas nas áreas de Psicologia Social, Psicologia Organizacional e Psicometria em temas como Personalidade, Bem-estar no trabalho, Engajamento no Trabalho e Adição ao Trabalho.

Ficha Catalográfica

Jesus, Joyce da Conceição Alves de

Variáveis antecedentes do engajamento ao trabalho e da adição ao trabalho / Joyce da Conceição Alves de Jesus ; orientadora: Clarissa Pinto Pizarro de Freitas. – 2023.
37 f. : il. color. ; 30 cm

Dissertação (mestrado)–Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Departamento de Psicologia, 2023.
Inclui bibliografia

1. Psicologia – Teses. 2. Engajamento no trabalho. 3. Adição ao trabalho. 4. Recursos do Trabalho. 5. Demandas do 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 minha orientadora, Clarissa Freitas, por toda a jornada percorrida desde o início até a conclusão deste projeto. Pela confiança, pelos ensinamentos compartilhados e, especialmente, pelos laços formados ao longo do processo.

A todos os professores e funcionários do Departamento de Psicologia que, de forma direta ou indireta, colaboraram para o desenvolvimento deste estudo, e em especial aos membros de minhas bancas de qualificação e defesa, pelas valiosas contribuições.

À CAPES e à PUC-Rio, pelos auxílios concedidos, sem os quais este trabalho não poderia ter sido realizado.

Aos meus pais, que de forma muito especial sempre estiveram ao meu lado oferecendo todo apoio que precisei na vida e que são o alicerce de tudo que sou. Juntamente ao meu irmão, que constantemente me encoraja e anima em meus projetos.

Ao meu esposo, que reúne tudo em uma só pessoa e que muito me motivou e auxiliou nesta jornada, e na vida. E também ao nosso primeiro filho, que mal começou a existir e já enche nossas vidas de alegria.

Por fim, agradeço especialmente a Deus. Que tudo seja para a Sua maior Glória!

Resumo

Jesus, Joyce da Conceição Alves de; Freitas, Clarissa Pinto Pizarro de. **Variáveis Antecedentes do Engajamento ao Trabalho e da Adição ao Trabalho**. Rio de Janeiro, 2023, 37 p. Dissertação de mestrado - Departamento de Psicologia, Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro.

O Modelo de Recursos e Demandas do Trabalho evidencia que as condições de trabalho são capazes de prever diferentes níveis de bem-estar no trabalho, como o Engajamento no Trabalho e a Adição ao Trabalho, duas formas de alto investimento de energia no trabalho. O Engajamento é a forma de funcionamento ótimo do trabalhador, marcado pelo prazer em trabalhar e a Adição é um sintoma de acometimento à saúde e o tempo investido no trabalho se deve a uma compulsão. Esta pesquisa teve como objetivo identificar a relação em rede entre o Engajamento e a Adição com variáveis apontadas pela literatura como antecedentes: recursos e demandas do trabalho, trabalho significativo, autoeficácia ocupacional, redesenho do trabalho, oportunidades de redesenho do trabalho e personalidade. Para isso, foram realizados dois estudos. O primeiro analisou os recursos pessoais e o segundo, os recursos do trabalho. Para análise dos dados, foram realizadas análises de redes com as respectivas variáveis. Sobre os recursos pessoais, o trabalho significativo foi a variável mais fortemente associada ao Engajamento e a extroversão, associada a altos níveis de neuroticismo, apresentou papel importante no desenvolvimento da Adição. Quanto aos recursos e demandas do trabalho, os recursos do trabalho foram os principais antecedentes do Engajamento enquanto as demandas do trabalho foram os principais antecedentes da Adição. O estudo sugere que a principal forma de promover o Engajamento no Trabalho e prevenir a Adição ao Trabalho é o investimento em recursos do trabalho e a redução das demandas de trabalho.

Palavras-chave

Engajamento no Trabalho; Adição ao Trabalho; Recursos do Trabalho; Demandas do Trabalho.

Abstract

Jesus, Joyce da Conceição Alves de; Freitas, Clarissa Pinto Pizarro de (Advisor). **Antecedent Variables of Work Engagement and Workaholism.** Rio de Janeiro, 2023, 37 p. Dissertação de mestrado - Departamento de Psicologia, Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro.

The Job Resources and Demands Model shows that working conditions can predict different levels of well-being at work, such as Work Engagement and Work Addiction, two forms of high energy investment in work. Work Engagement is the optimal way of functioning for the worker, marked by pleasure in working, and Work Addiction is a symptom of health impairment, where the time invested in work is due to compulsion. This research aimed to identify the network relationship between Work Engagement and Work Addiction with variables pointed out by the literature as antecedents: job resources and demands, meaningful work, occupational self-efficacy, job redesign, job redesign opportunities, and personality. For this purpose, two studies were conducted. The first analyzed personal resources, and the second analyzed job resources. Network analysis was performed on the data with their respective variables. Regarding personal resources, meaningful work was the most strongly associated variable with Work Engagement, and extraversion, associated with high levels of neuroticism, played an important role in the development of Work Addiction. As for job resources and demands, job resources were the main antecedents of Work Engagement, while job demands were the main antecedents of Work Addiction. The study suggests that the main way to promote Work Engagement and prevent Work Addiction is to invest in job resources and reduce job demands.

Keywords

Work Engagement; Workaholism; Meaningful Work; Job Demands-Resources model.

Sumário

1. Introdução.....	10
2. Estudo 1. Recursos pessoais antecedentes do Engajamento no Trabalho e da Adição ao Trabalho	15
3. Estudo 2. Promoção do Engajamento no Trabalho e prevenção da Adição ao Trabalho: recursos e demandas do trabalho	24
4. Discussão	31
5. Considerações finais.....	33
6. Referências.....	35

Lista de figuras

Figura 1.a. Análise de rede (Estudo 1)	20
Figura 1.b. Magnitudes das relações (Estudo 1)	20
Figura 1.c. Análise de caminhos mínimos (Estudo 1)	21
Figura 2. Modelo da análise de caminho dos níveis de engajamento e Adição ao Trabalho (Estudo 1)	22
Figura 3.a. Análise de rede (Estudo 2)	29
Figura 3.b. Magnitudes das relações (Estudo 2)	29
Figura 3.c. Análise de caminhos mínimos (Estudo 2)	30
Figura 4. Modelo da análise de caminho dos níveis de engajamento e Adição ao Trabalho (Estudo 2)	31

Lista de tabelas

Tabela 1. Dados sociodemográficos (Estudo 1)	15
Tabela 2. Dados sociodemográficos (Estudo 2)	24

1. Introdução

O Modelo de Recursos e Demandas do Trabalho (RDT) classifica as características do trabalho em duas categorias gerais: recursos do trabalho e demandas do trabalho (Bakker & Demerouti, 2007). As demandas do trabalho referem-se a aspectos físicos, psicológicos, sociais ou organizacionais do trabalho que exigem esforços ou habilidades físicos e/ou psicológicos sustentados e requerem esforços fisiológicos e/ou psicológicos (Bakker & Demerouti, 2007). São exemplos de demandas do trabalho a carga horária de trabalho, conflitos trabalho-família, a sobrecarga ou subcarga de trabalho, o assédio e os conflitos interpessoais (Schaufeli, 2015).

Os recursos do trabalho, por sua vez, referem-se a aspectos físicos, psicológicos, sociais ou organizacionais do trabalho que auxiliam a atingir metas de trabalho ou reduzem as demandas de trabalho e os custos fisiológicos e/ou psicológicos associados a estas ou estimulam o crescimento, aprendizagem e desenvolvimento pessoal (Bakker & Demerouti, 2007). Há diversas categorias de recursos do trabalho, de acordo com o que é fornecido ao trabalhador como recursos organizacionais (como a congruência de valores, confiança e justiça), recursos de trabalho (como a oportunidade de usar as habilidades pessoais e a variedade de tarefas), recursos de desenvolvimento (como feedback de desempenho e perspectiva de carreira) e fornecimento de recursos sociais (como a boa atmosfera de equipe e a clareza de papéis; Schaufeli, 2015). Este modelo pode ser aplicado aos diversos ambientes ocupacionais, independentemente das demandas e recursos específicos envolvidos (Bakker & Demerouti, 2007).

Segundo o modelo, as condições de trabalho são capazes de prever diferentes níveis de bem-estar no trabalho, entre eles o Engajamento no Trabalho e a Adição ao Trabalho (Langseth-Eide, 2019; Vazquez et al., 2019). Sendo assim, é possível realizar pesquisas a respeito das variáveis de desfecho do modelo a fim de desenvolver estratégias positivas organizacionais específicas para prevenir, promover ou proteger a saúde dos trabalhadores (Vazquez et al., 2019). Para isso, os estudos buscam identificar a dinâmica entre recursos pessoais, recursos do trabalho e demandas do trabalho frente às variáveis de bem-estar do trabalhador (Vazquez et al., 2019). O balanceamento entre essas variáveis deve buscar o funcionamento ótimo entre recursos do trabalho e demandas do trabalho, do ponto de vista das pessoas e da organização, simultaneamente (Vazquez et al., 2019).

No que diz respeito aos estados de bem-estar do trabalho, o Modelo de Recursos e Demandas do Trabalho distingue duas formas de alto investimento de energia no trabalho: o Engajamento no Trabalho (Schaufeli et al., 2002) e a Adição ao Trabalho (Schaufeli et al., 2008). O primeiro é apresentado como sendo a forma de funcionamento ótimo do trabalhador, enquanto a segunda, é um sintoma de acometimento à saúde (Vazquez et al., 2019). No que diz respeito aos antecedentes desses dois possíveis desfechos, os recursos do trabalho são apontados como antecedentes do Engajamento no Trabalho, enquanto altos níveis de demandas de trabalho antecedem a Adição ao Trabalho (Langseth-Eide, 2019).

Engajamento no Trabalho

O Engajamento no Trabalho é um “estado mental positivo e gratificante relacionado ao trabalho, caracterizado por vigor, dedicação e absorção” (Schaufeli et al., 2002). Nesta definição, o vigor é marcado por altos níveis de energia e resiliência mental aplicados ao trabalho, pela vontade de investir esforço no trabalho e pela persistência diante das dificuldades (Schaufeli et al., 2002). A dedicação é marcada pelo senso de significado, entusiasmo, inspiração, orgulho e desafio relacionados ao trabalho (Schaufeli et al., 2002). E a absorção, por sua vez, é caracterizada por se estar concentrado e profundamente absorvido no trabalho, a ponto de se ter a percepção de tempo passando rapidamente e de se ter dificuldade em se desligar do trabalho (Schaufeli et al., 2002).

Este é um estado afetivo disposicional, duradouro e de motivação intrínseca, que impulsiona o alto investimento de energia no trabalho com elevada sensação de prazer, realização profissional e bem-estar (Vazquez et al., 2019). Isso acontece porque o vigor, a dedicação e a absorção melhoram o desempenho profissional e tornam mais provável o surgimento de experiências e sentimentos positivos associados ao trabalho (Langseth-Eide, 2019). E, experimentar sentimentos positivos no trabalho, por sua vez, leva a níveis mais elevados de satisfação com o trabalho e ao surgimento de um poderoso vínculo positivo do trabalhador com a empresa (Langseth-Eide, 2019).

Este estado disposicional desempenha importante papel na promoção de desfechos positivos tanto para o indivíduo quanto para a organização, como maiores níveis de satisfação com o trabalho, menores níveis de estresse físico e mental, mais cidadania organizacional, menor incidência de *burnout*, menor rotatividade e melhores níveis de desempenho no trabalho (Kato et al., 2021; Vazquez et al., 2019). Este estado diferencia-se da Adição ao Trabalho (Workaholism), uma vez que na Adição ao Trabalho o elevado investimento de energia é um comportamento compulsivo e o prazer relacionado às atividades laborais não é um elemento relevante para o trabalhador (Vazquez et al., 2019). Estudos com base no Modelo de Recursos e Demandas do Trabalho buscam compreender o que energiza os trabalhadores, os aspectos que estimulam sua persistência no alcance de resultados e os recursos (pessoais e do trabalho) que fazem com que estes se concentrem mais intensamente, resguardando a saúde do trabalhador e seu bem-estar laboral (Vazquez et al., 2019).

Adição ao Trabalho

A Adição ao Trabalho é definida como “tendência a se trabalhar excessiva e compulsivamente” (Schaufeli et al., 2008). Essa definição compreende que a Adição ao Trabalho é composta por um componente comportamental, o trabalho excessivo, e um componente cognitivo, a obsessão pelo trabalho (Langseth-Eide, 2019; Schaufeli et al., 2008). Sendo assim, reduzir a Adição ao Trabalho ao excesso de horas trabalhadas negligencia a sua natureza aditiva, uma vez que uma pessoa pode trabalhar excessivamente por diferentes motivações como, por exemplo, problemas financeiros, pressão social ou desejo de crescimento na carreira, sem necessariamente serem adictas a seus trabalhos (Schaufeli et al., 2008).

Diferentemente daqueles que trabalham muitas horas por motivações extrínsecas ou contextuais, o adicto ao trabalho é motivado por um impulso interna

obsessivo ao qual este não consegue resistir (Schaufeli et al., 2008). Enquanto o trabalho excessivo diz respeito um tempo dedicado ao trabalho além do que é razoavelmente esperado, o trabalhador compulsivo é obcecado por seu trabalho, persistente e pensa frequentemente sobre seu trabalho, mesmo em momentos em que não está trabalhando (Schaufeli et al., 2008). A necessidade de trabalhar em um adicto ao trabalho é tão exagerada que põe em risco sua saúde e reduz sua felicidade, além de deteriorar suas relações interpessoais e seu funcionamento social (Schaufeli et al., 2008).

A Adição ao Trabalho pode acarretar prejuízos pessoais ao trabalhador com prejuízo na saúde física e psicológica, com o surgimento de sintomas somáticos, de ansiedade e do *burnout*, e prejuízos organizacionais, uma vez que impacta negativamente as atividades laborais e o desempenho das empresas (Kasemy et al, 2020). No que diz respeito aos antecedentes deste estado, as demandas do trabalho são um entre os mais importantes agentes para o surgimento da Adição ao Trabalho (Langseth-Eide, 2019; Morkevičiūtė et al., 2021). E, além das demandas do trabalho, outros aspectos como recompensas por se trabalhar arduamente, elevada carga de trabalho e pressão de tempo podem gerar ou impulsionar a Adição ao Trabalho (Langseth-Eide, 2019). Além destas características organizacionais, estudos sugerem que características individuais estáveis, como a personalidade, são potenciais preditoras da Adição ao Trabalho (Kun et al., 2021).

O Engajamento no Trabalho e a Adição ao Trabalho são compreendidas como dois constructos distintos, mas com componentes em comum (Stefano & Gaudiino, 2019). A sobreposição entre estes dois estados ocorre especificamente pela relação entre a absorção (fator do Engajamento no Trabalho) e os fatores da Adição ao Trabalho (trabalho excessivo e trabalho compulsivo; Stefano & Gaudiino, 2019).

Variáveis antecedentes

Estudos recentes identificaram recursos pessoais e recursos do trabalho capazes de promover o Engajamento no Trabalho e prevenir a Adição ao Trabalho, tais como os recursos e demandas do trabalho (Lima & Freitas, 2021; Vazquez et al., 2019), o trabalho significativo (Ferreira et al., 2020; Leite et al., 2022; Letona-Ibañez et al., 2021), a autoeficácia ocupacional (An et al., 2021; Cook & Gilin, 2023; Lima & Freitas, 2021), o redesenho do trabalho (Letona-Ibañez et al., 2021; Pimenta de Devotto et al., 2020), as oportunidades de redesenho do trabalho (Pimenta de Devotto et al., 2020; Zahoor, 2021) e os traços de personalidade (Fukuzaki & Iwata, 2021; Kun et al., 2021; Leite et al., 2022).

O trabalho significativo é um recurso pessoal definido como “trabalho vivenciado como particularmente significativo e que promove um significado mais positivo para o indivíduo” (Steger et al, 2012). Ele diz respeito à avaliação pessoal subjetiva sobre o próprio trabalho e tem um foco eudaimônico, orientado para o crescimento e para o propósito (Steger et al, 2012). O trabalho significativo é marcado pelo desejo de gerar impacto positivo sobre os outros e ajuda a pessoa a aprofundar sua compreensão de si mesma e do mundo ao seu redor (Steger et al, 2012). Pessoas que consideram seu trabalho significativo relatam melhor ajustamento psicológico e bem-estar, além de apresentarem qualidades desejáveis para as organizações, como uma maior centralidade e valorização do

trabalho, e satisfação com este (Steger et al, 2012). Estudos recentes indicam que funcionários que valorizam o seu trabalho de forma positiva e que encontram nele fonte de significado pessoal estão mais interessados e envolvidos em seu campo de atuação e são, conseqüentemente, mais engajados (Ferreira et al., 2020; Letona-Ibañez et al., 2021).

A autoeficácia ocupacional é um recurso pessoal que diz respeito à crença que o indivíduo tem a respeito de sua aptidão para cumprir com sucesso as tarefas envolvidas em seu trabalho (Rigotti et al., 2008). Diversas pesquisas apontam a influência da autoeficácia ocupacional na promoção do Engajamento no Trabalho (Lipscomb et al., 2022; Wibawa & Takahashi, 2021; Xu et al., 2022). No entanto, a relação entre a autoeficácia ocupacional e a Adição ao Trabalho tem sido menos explorada e os estudos discordam quanto a existência dessa relação: alguns estudos apontam a relação entre as variáveis como sendo insignificante (Lima & Freitas, 2021; Wibawa & Takahashi, 2021) e em outros, como positiva (An et al., 2021; Cook & Gilin, 2023).

O redesenho do trabalho é um recurso laboral que consiste em “mudanças individuais, físicas e cognitivas, realizadas nas tarefas ou nos limites das relações de trabalho” (Wrzesniewski & Dutton, 2001). Ele parte da premissa de que os limites, o significado e a identidade do trabalho não são totalmente determinados pelos requisitos formais, mas que os indivíduos têm algum grau liberdade para modificá-los ao alterar: a forma ou o número de atividades em que se envolve (Redesenho da Tarefa); as pessoas e a frequência com que se interage no trabalho (Redesenho das Relações); a forma como se compreende o próprio trabalho (Redesenho Cognitivo; Wrzesniewski & Dutton, 2001). Este recurso é um importante promotor do Engajamento no Trabalho, especialmente pela sua dimensão de Redesenho Cognitivo, em que a pessoa ressignifica o seu trabalho e aumenta o nível de significado individual com relação a este, ou seja, o Trabalho Significativo é um mediador desta relação (Letona-Ibañez et al., 2021; Pimenta de Devotto et al., 2020).

Os variados contextos laborais favorecem ou dificultam diferentes formas e níveis de redesenho do trabalho e esse comportamento tem mais probabilidade de ser adotado quando os funcionários percebem que existem oportunidades tal (Wrzesniewski & Dutton, 2001). As oportunidades percebidas de redesenho do trabalho são um recurso do trabalho e referem-se ao senso de liberdade sobre o que indivíduo faz o em seu trabalho e a forma como este realiza suas atividades laborais (Wrzesniewski & Dutton, 2001). As oportunidades percebidas de redesenho do trabalho apresentam relação positiva com o Engajamento no Trabalho e negativa com a Adição ao Trabalho (Pimenta de Devotto et al., 2020; Zahoor, 2021).

A personalidade é uma característica pessoal e, segundo o Modelo dos Cinco Grandes Fatores, os traços da personalidade são padrões estáveis e característicos de pensamentos, sentimentos e comportamentos e os fatores descritos neste modelo são: abertura, conscienciosidade, extroversão, amabilidade e neuroticismo (Costa & McCrae, 1992). A abertura diz respeito à amplitude de experiências perceptivas, cognitivas e afetivas que o indivíduo está propenso se submeter, não necessariamente experiências sociais, e está associada a experimentar coisas novas, demonstrar curiosidade e complexidade intelectual (Natividade & Hutz, 2015; Soto & John, 2017). A conscienciosidade (ou realização) é uma inclinação a se ter autocontrole e organização na realização de tarefas que condu-

zem a um objetivo, a ser responsável e organizado (Soto & John, 2017; Natividade & Hutz, 2015). A extroversão diz respeito a uma orientação dos interesses e energias de uma pessoa para o mundo exterior e é marcada pela busca por estímulo na interação com os outros, pela atividade, expressividade e comunicação (Natividade & Hutz, 2015; VandenBos, 2009). A amabilidade (ou socialização) é uma propensão a ter comportamentos pró-sociais, como a expressão de empatia, altruísmo, compaixão, respeito e confiança (Natividade & Hutz, 2015; Soto & John, 2017). Por fim, o neuroticismo é caracterizado pela tendência a demonstrar instabilidade emocional e pela propensão ao sofrimento psicológico com experiências de altos níveis de emoções negativas, ansiedade e depressão (Natividade & Hutz, 2015; VandenBos, 2009). Uma metanálise apontou que altos níveis de conscienciosidade, extroversão, abertura e amabilidade, assim como baixos níveis de neuroticismo são características antecedentes do Engajamento no Trabalho (Fukuzaki & Iwata, 2021). E, quanto à Adição ao Trabalho, outra meta-análise analisou estudos correlacionais e encontrou correlação positiva desta variável com o neuroticismo e com a extroversão (Kun et al., 2021).

Esta pesquisa foi composta por dois estudos com o objetivo de identificar o comportamento em rede apresentado pelos recursos do trabalho e pelos recursos pessoais antecedentes do Engajamento no Trabalho e da Adição ao Trabalho.

2. Estudo 1. Recursos pessoais antecedentes do Engajamento no Trabalho e da Adição ao Trabalho

Objetivo

Este estudo teve como objetivo identificar se os traços de personalidade, da autoeficácia ocupacional e do trabalho significativo atuariam como variáveis antecedentes do Engajamento no Trabalho e da Adição ao Trabalho.

Método

Participantes

A amostra foi constituída por 150 participantes brasileiros (78,7% mulheres; 20% homens; e 1,3% preferiu não informar) com idades compreendidas entre 18 e 60 anos ($M = 34,4$ anos; $DP = 9,05$), 54% residentes no Rio de Janeiro, sendo 48,6% casados ou coabitando; 51,4% não tinha filhos, 54% com pós-graduação completa, 42,7% trabalhava exclusivamente no setor público e de diversas áreas de atuação (Tabela 1).

Tabela 1. Dados sociodemográficos.

Variáveis	N	%	% acumulado
Estado de residência			
Resido fora do Brasil	2	1.3 %	1.3 %
Espírito Santo	2	1.3 %	2.7 %
Goiás	2	1.3 %	4.0 %
Mato Grosso	2	1.3 %	5.3 %
Minas Gerais	3	2.0 %	7.3 %
Paraná	3	2.0 %	9.3 %
Rio de Janeiro	81	54.0 %	63.3 %
Rio Grande do Sul	11	7.3 %	70.7 %
Rondônia	1	0.7 %	71.3 %
Santa Catarina	1	0.7 %	72.0 %
São Paulo	42	28.0 %	100.0 %
Estado civil			
Solteiro (a)	38	25.3 %	25.3 %
Namorando	21	14.0 %	39.3 %
Noivo (a)	4	2.7 %	42.0 %
Coabitando	20	13.3 %	55.3 %
Casado (a)	53	35.3 %	90.7 %
Separado/Divorciado (a)	11	7.3 %	98.0 %
Viúvo (a)	3	2.0 %	100.0 %
Escolaridade			

Abaixo de Ensino Funda- mental	1	0.7 %	0.7 %
Ensino Médio	20	13.3 %	14.0 %
Ensino Superior incom- pleto	19	12.7 %	26.7 %
Ensino Superior completo	29	19.3 %	46.0 %
Pós-graduação	81	54.0 %	100.0 %
Setor público ou privado			
Público	64	42.7 %	42.7 %
Privado	53	35.3 %	78.0 %
Ambos	23	15.3 %	93.3 %
Sou autônomo	10	6.7 %	100.0 %
Área de atuação			
Técnico em Enfermagem	18	12,00%	12,00%
Psicologia	15	10,00%	22,00%
Fisioterapia ocupacional	14	9,33%	31,33%
Administração	13	8,67%	40,00%
Enfermeiro	13	8,67%	48,67%
Medicina	12	8,00%	56,67%
Farmácia	6	4,00%	60,67%
Educação	5	3,33%	64,00%
Nutrição	4	2,67%	66,67%
Odontologia	4	2,67%	69,33%
Advocacia	3	2,00%	71,33%
Informática	3	2,00%	73,33%
Engenharia	3	2,00%	75,33%
Educação física	2	1,33%	76,67%
Bancário	2	1,33%	78,00%
Vendas	2	1,33%	79,33%
Servidor público	2	1,33%	80,67%
Serviços domésticos	2	1,33%	82,00%
Biologia	1	0,67%	82,67%
Fonoaudiologia	1	0,67%	83,33%
Medicina veterinária	1	0,67%	84,00%
Agronomia	1	0,67%	84,67%
Barbearia	1	0,67%	85,33%
Tradução	1	0,67%	86,00%
Jornalismo	1	0,67%	86,67%
Mensageiro	1	0,67%	87,33%
Segurança pública	1	0,67%	88,00%
Mobilidade urbana	1	0,67%	88,67%
Telemarketing	1	0,67%	89,33%
Empresário	1	0,67%	90,00%
Sacerdote	1	0,67%	90,67%

Saúde coletiva	1	0,67%	91,33%
Instrumentação cirúrgica	1	0,67%	92,00%
Recursos humanos	1	0,67%	92,67%
Análises clínicas	1	0,67%	93,33%
Não responderam	10	6,67%	100,00%

Instrumentos

Questionário Sociodemográfico. O questionário coletou variáveis sociais e demográficas relevantes para a pesquisa. São estas: sexo, idade, estado de residência, estado civil, escolaridade, profissão, tempo de trabalho semanal e tempo de trabalho na organização atual.

Escala Utrecht de Engajamento no Trabalho (UWES-9; Schaufeli et al., 2006; adaptada por Ferreira et al., 2016). A escala avalia o Engajamento no Trabalho, apresenta estrutura uni fatorial, possui nove itens em forma de afirmativa como “Sou entusiasmado com meu trabalho” a serem respondidos por meio de uma escala de sete pontos (0 = “nunca”; 6 = “sempre”), com alfa de Cronbach de 0,93 (Ferreira et al., 2016).

Escala de Adição ao Trabalho (DUWAS; Schaufeli et al., 2009; adaptada por Vázquez et al., 2017). A escala avalia a Adição ao Trabalho, apresenta estrutura de dois fatores: trabalhar excessivamente (itens: 1, 2, 4, 6, 8) e trabalhar compulsivamente (itens: 3, 5, 7, 9, 10), é composta por dez itens afirmativos como “Trabalhar intensamente é importante para mim, mesmo quando não gosto do que estou fazendo” a serem respondidos em uma escala de quatro pontos (1 = “quase nunca”; 4 = “quase sempre”). Os índices de fidedignidade composta (fc) da escala foram: fc = 0,48 para trabalhar excessivamente; e fc = 0,70 para trabalhar compulsivamente (Vazquez et al., 2017).

Escala de Sentido do Trabalho - 18 (WAMI-18; Steger et al, 2012; adaptada por Leonardo et al., 2019). A escala avalia o Trabalho Significativo, apresenta dez itens como “Encontrei um trabalho realizador” em uma estrutura uni fatorial e oito itens para controle de aquiescência a serem respondidos em uma escala de cinco pontos (1 = “totalmente falso”; 5 “totalmente verdadeira”) e alfa de Cronbach de 0,93 (Leonardo et al., 2019).

Escala de Autoeficácia Ocupacional (OSS-SF; Rigotti et al., 2008; adaptada por Damásio et al., 2016). A escala afere o nível de Autoeficácia Ocupacional, possui estrutura uni fatorial e seis itens como “Geralmente, eu consigo lidar com qualquer obstáculo que surja no meu trabalho” a serem respondidos em uma escala de seis pontos (1 = “discordo fortemente”; 6 = “concordo fortemente”). As aplicações da escala apresentam índices de consistência interna que variam entre $\alpha = 0,85$ a $\alpha = 0,90$ (Damásio et al., 2016).

Inventário Big Five- 2 (BFI-2; Soto & John, 2017). A escala mensura os Cinco Grandes Fatores da Personalidade e é composta por 30 itens como “Sou cheio de energia” a serem respondidos numa escala de cinco pontos (1= “Não tem nada a ver comigo”; 5 = “Tem tudo a ver comigo”). A escala apresenta uma estrutura de

cinco fatores, nomeadamente: abertura à experiência (itens: 5, 9, 10, 20, 27, 30), conscienciosidade (itens: 3, 11, 14, 17, 22, 25), extroversão (itens: 1, 8, 10, 13, 21, 24), amabilidade (itens: 2, 6, 7, 19, 23, 28) e neuroticismo (itens: 4, 12, 15, 18, 26, 29, BFI-2; Soto & John, 2017). Os índices e confiabilidade da escala variaram de $\alpha = 0,82$ a $\alpha = 0,90$.

Coleta dos dados

O projeto foi submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa (Parecer: 028127/2022) e após a aprovação foi realizada a coleta de dados virtual por meio da plataforma Survey Monkey com os instrumentos citados anteriormente. Os participantes foram convidados por meio de mídias sociais e e-mail entre maio de 2022 e janeiro de 2023. Através de cada um desses mecanismos, foi enviado o link para acesso ao formulário. Foram observadas as determinações da Resolução 466/12 do Conselho Nacional de Saúde, entre estas a declaração de concordância por meio do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido por parte do participante, tendo garantido o sigilo e a confidencialidade sobre sua identidade.

Análise dos dados

Inicialmente foi realizada uma análise de rede, com o objetivo de investigar as relações entre os recursos pessoais e as características da personalidade com o engajamento e a Adição ao Trabalho. A análise de rede é uma análise exploratória, a qual não limita as relações entre os elementos do sistema e possibilita que novos padrões de relações possam emergir dos dados empíricos.

A análise de rede permite a interpretação dos resultados por meio de representações gráficas das relações. Desta forma, cada variável é representada por um nodo e as associações entre as variáveis são representadas por arestas. A espessura das arestas e proximidade dos nodos auxiliam na compreensão da magnitude das relações na rede analisada, de modo que quanto maior a espessura da aresta e a proximidade dos nodos, maior a magnitude das variáveis presentes no sistema. As associações de valência positiva são representadas por arestas verdes, enquanto as relações de valência negativa são representadas por arestas vermelhas (Epskamp et al., 2018). Foi aplicado o algoritmo de posicionamento (Fruchterman & Reingold, 1991), de modo a aproximar ou repelir as variáveis de acordo com a magnitude de suas associações (Epskamp et al., 2018). A penalidade Lasso (*least absolute shrinkage and selection operator*) foi aplicada, pois essa força às relações de baixa magnitude assumem o valor zero e permite a obtenção de uma rede parcimoniosa.

Com base na análise de rede, foi possível investigar os caminhos mínimos entre os recursos pessoais e as características da personalidade com o engajamento e a Adição ao Trabalho. Este tipo de análise indica o caminho que requer o número mínimo de passos para ir do ponto A ao ponto B. Desta forma, a análise dos caminhos mínimos de uma rede objetiva evidenciar quais variáveis possuem relações diretas ou mediadas com uma variável estabelecida como principal desfecho (Opsahl et al., 2010). A relação direta entre um par de nodos indica que os dois nodos apresentam uma relação de alta magnitude (Simonet & Castile, 2020). No grafo do

caminho mínimo, as linhas contínuas representam o caminho mínimo para o nodo estabelecido como desfecho e as linhas pontilhadas indicam relações que não contribuem na explicação da variável estabelecida como desfecho.

Com base nos resultados da análise de rede, foi avaliado o quanto recursos pessoais e as características da personalidade diretamente relacionadas com o engajamento e a Adição ao Trabalho contribuem a explicação dessa variável. Desta forma, foi realizada uma análise de caminhos, estabelecendo os níveis de trabalho significativo e o neuroticismo como antecedentes do Engajamento no Trabalho, assim como a extroversão e o neuroticismo como antecedentes da Adição ao Trabalho. Todas as análises foram realizadas por meio do software R studio (R Core Team, 2021).

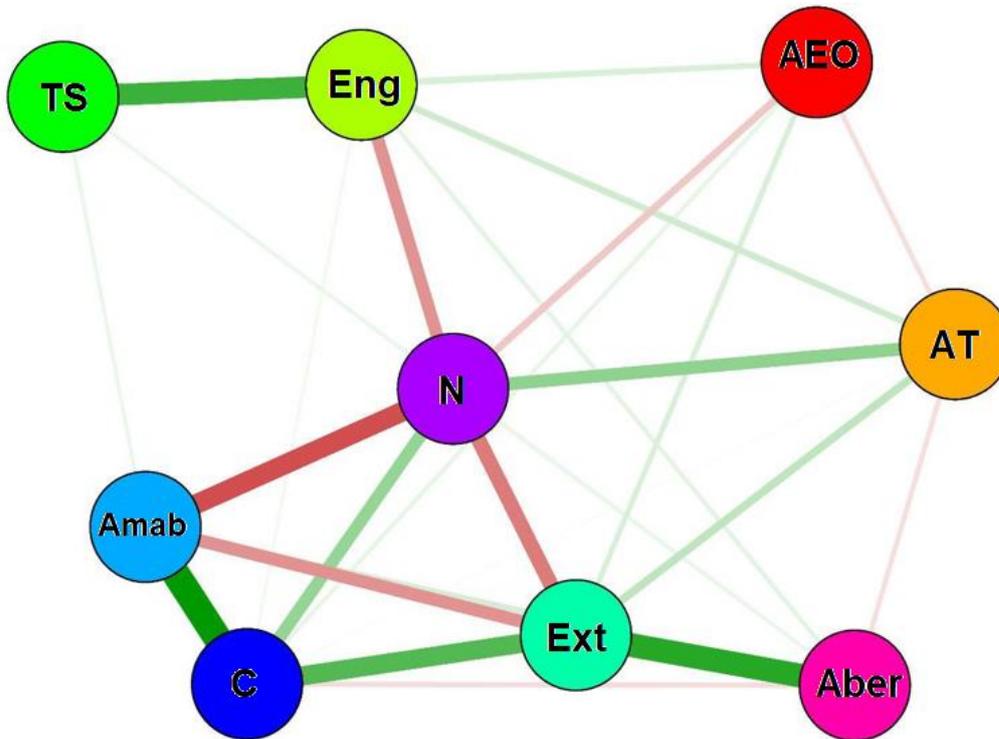
Resultados

O estudo buscou identificar o comportamento das variáveis antecedentes do Engajamento no Trabalho e da Adição ao Trabalho (traços de personalidade, da autoeficácia ocupacional e do trabalho significativo) na rede de relações com estas variáveis.

Os resultados da análise de rede demonstraram que o Engajamento no Trabalho apresentou uma relação positiva com a autoeficácia ocupacional, trabalho significativo e abertura a experiências. Ademais, foi obtida uma associação negativa entre o Engajamento no Trabalho e os níveis de neuroticismo (Figura 1.a). A associação mais forte com o Engajamento no Trabalho foi a relação positiva com o trabalho significativo, seguida pela associação negativa com o neuroticismo (Figura 1.b). A Adição ao Trabalho, por sua vez, associou-se positivamente aos traços de personalidade neuroticismo e extroversão, assim como aos níveis de Engajamento no Trabalho (Figura 1.a). Foi observado que os níveis de Adição ao Trabalho relacionaram-se negativamente aos níveis de autoeficácia ocupacional e abertura a experiências (Figura 1.a e 1.b).

Com objetivo identificar quais recursos pessoais e características da personalidade apresentaram maiores efeitos no Engajamento no Trabalho e na Adição ao Trabalho na rede analisada, a análise de caminhos mínimos foi desenvolvida. Os resultados evidenciaram que o trabalho significativo e a autoeficácia apresentaram efeitos positivos diretos e os níveis de neuroticismo foram os que apresentaram efeitos negativos diretos sobre o Engajamento no Trabalho. A extroversão e o neuroticismo foram as variáveis com efeitos positivos diretos sobre a Adição ao Trabalho (Figura 1.c).

Figura 1.a. Análise de rede



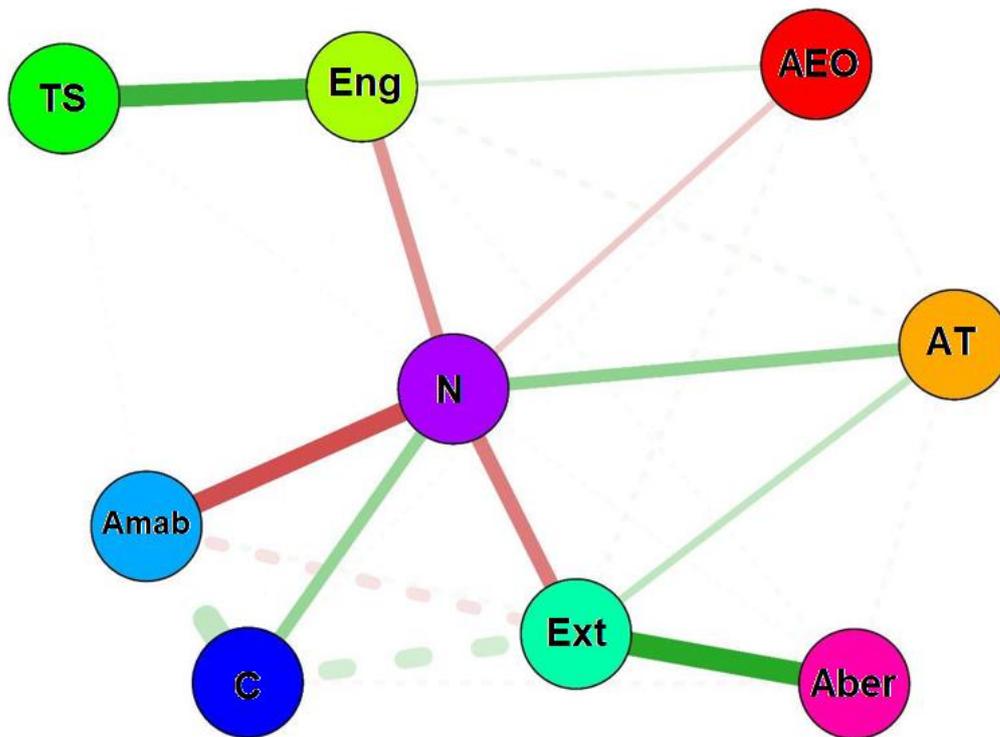
Nota. Eng = Engajamento no Trabalho; AT = Adição ao Trabalho; TS = Trabalho Significativo; AEO = Autoeficácia Ocupacional; Aber = Abertura; C = conscienciosidade; Ext = Extroversão; Amab = Amabilidade; N = Neuroticismo.

Figura 1.b. Magnitudes das relações

AEO	0	-0.09	0.1	0.09	0.1	0	0.06	-0.15	0
AT	-0.09	0	0.13	0	0.17	0	0.01	0.3	-0.09
Eng	0.1	0.13	0	0.52	0.01	0	0.04	-0.29	0.07
TS	0.09	0	0.52	0	0.01	0.05	0	0.02	0.05
Ext	0.1	0.17	0.01	0.01	0	-0.29	0.46	-0.35	0.58
Amab	0	0	0	0.05	-0.29	0	0.68	-0.47	0.11
C	0.06	0.01	0.04	0	0.46	0.68	0	0.28	-0.09
N	-0.15	0.3	-0.29	0.02	-0.35	-0.47	0.28	0	0.05
Aber	0	-0.09	0.07	0.05	0.58	0.11	-0.09	0.05	0
	AEO	AT	Eng	TS	Ext	Amab	C	N	Aber

Nota. Eng = Engajamento no Trabalho; AT = Adição ao Trabalho; TS = Trabalho Significativo; AEO = Autoeficácia Ocupacional; Aber = Abertura; C = conscienciosidade; Ext = Extroversão; Amab = Amabilidade; N = Neuroticismo.

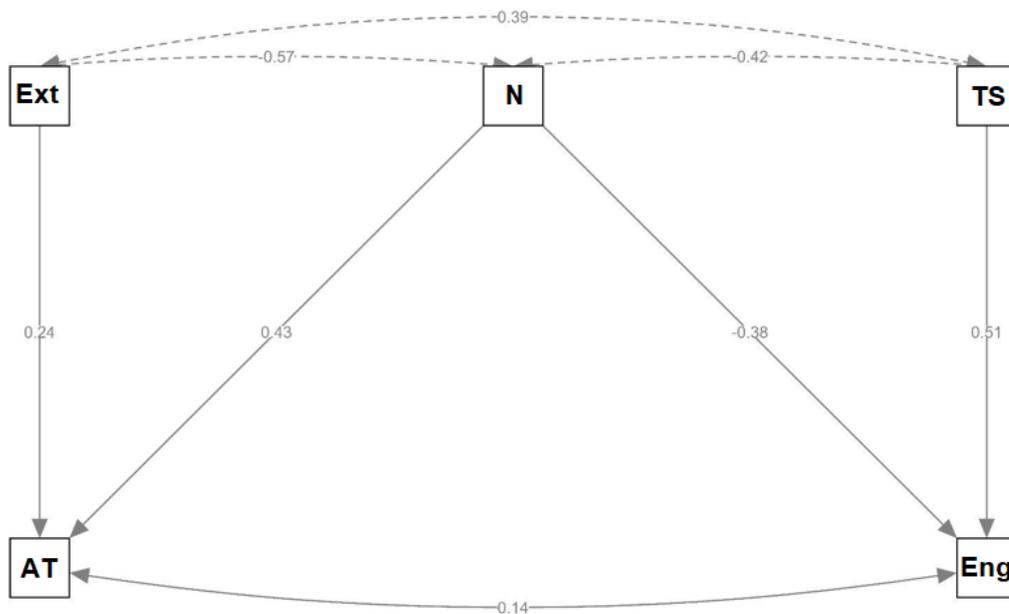
Figura 1.c. Análise de caminhos mínimos



Nota. Eng = Engajamento no Trabalho; AT = Adição ao Trabalho; TS = Trabalho Significativo; AEO = Autoeficácia Ocupacional; Aber = Abertura; C = conscienciosidade; Ext = Extroversão; Amab = Amabilidade; N = Neuroticismo.

Com base nos resultados da análise de caminhos mínimos, buscou-se investigar quais variáveis atuavam como antecedentes dos níveis de engajamento e Adição ao Trabalho. Desta forma, foi realizada a análise de caminhos para avaliar a contribuição do trabalho significativo e dos traços de personalidade como antecedentes do engajamento e da Adição ao Trabalho. O modelo explicou 57% da variância dos níveis de Engajamento no Trabalho, evidenciando que o trabalho significativo foi o principal antecedente ($\beta = 0,51$; $p < 0,05$), seguido pelos níveis de neuroticismo ($\beta = 0,225$; $p < 0,05$). Por outro lado, o modelo explicou apenas 12% da variância da Adição ao Trabalho, sendo que o neuroticismo e a extroversão foram os fatores que contribuíram para explicar esse estado de bem-estar no trabalho (Figura 2). Esses achados evidenciam o papel dos traços de personalidade e do trabalho significativo nos estados de bem-estar vivenciados pelos profissionais, demonstrando especialmente os efeitos do neuroticismo sobre estados de bem-estar tanto de valência positiva, como o engajamento, como negativa, como a Adição ao Trabalho.

Figura 2. Modelo da análise de caminho dos níveis de engajamento e Adição ao Trabalho



Nota. Eng = Engajamento no Trabalho; AT = Adição ao Trabalho; TS = Trabalho Significativo; Ext = Extroversão; N = Neuroticismo.

Discussão

Este estudo teve como objetivo avaliar o papel desempenhado pelo trabalho significativo, pela autoeficácia ocupacional e pelos traços da personalidade enquanto variáveis antecedentes do Engajamento no Trabalho e da Adição ao Trabalho. Foi verificado que o neuroticismo tem papel central na rede de relações entre as variáveis estudadas e que este é o traço de personalidade mais fortemente associado aos estados de bem-estar no trabalho.

O neuroticismo é o traço da personalidade mais frequentemente associado ao sofrimento psíquico e a vícios no geral, uma vez que esse estado é marcado por pessimismo, ansiedade e emoções negativas (Dean et al., 2020; Natividade & Hutz, 2015). Sendo assim, esperava-se que esse traço se relacionasse positivamente com estados psicológicos negativos, como a Adição ao Trabalho (Kun et al., 2021), e negativamente com estados psicológicos positivos, como o Engajamento no Trabalho (Fukuzaki & Iwata, 2021), conforme foi encontrado neste estudo.

A pessoa que atribui um sentido positivo ao próprio trabalho apresenta altos níveis de motivação intrínseca para realizá-lo (Steger et al, 2012) e, associado ao baixo nível de neuroticismo, essa variável apresenta forte potencial para o surgimento do Engajamento no Trabalho. Por outro lado, pessoas extrovertidas tendem a buscar motivação no relacionamento com os outros e são mais sensíveis a recompensas, especialmente ao reconhecimento social sobre suas realizações, habilidades e sucesso (Natividade & Hutz, 2015). Essas características, somadas ao alto nível de neuroticismo, são capazes de fomentar o alto investimento de energia no trabalho

em busca do bom desempenho e do reconhecimento (Kun et al., 2021). Essas características somadas são um fator de risco para o surgimento da Adição ao Trabalho, uma vez que o alto nível de neuroticismo nutre a autocrítica excessiva e a crença de que seu trabalho não é suficientemente bom para se destacar e receber o reconhecimento externo (Kun et al., 2021).

Com isso, este estudo sugere que o Engajamento no Trabalho será mais facilmente desenvolvido em indivíduos com baixo nível de neuroticismo e com alto nível de trabalho significativo. O trabalho significativo foi a variável que se relacionou mais fortemente com o Engajamento no Trabalho. Este resultado está em consonância com a literatura que apresenta fortes relações entre estas variáveis e reforça que o significado pessoal atribuído ao trabalho é uma importante ferramenta na promoção do Engajamento no Trabalho (Ferreira et al., 2020; Letona-Ibañez et al., 2021).

Outro importante achado deste estudo foi relação positiva entre a Adição ao Trabalho e a extroversão, comumente associada a desfechos positivos. Este fator da personalidade quando somado ao alto nível de neuroticismo, essa variável apresenta importante papel no desenvolvimento da Adição ao Trabalho (Kun et al., 2021).

Limitações

Este estudo trouxe contribuições importantes no que diz respeito à promoção do Engajamento no Trabalho e prevenção da Adição ao Trabalho. No entanto, houve em seu desenvolvimento algumas limitações que precisam ser mencionadas. Primeiramente, a amostra foi definida por conveniência, contou com um número limitado de participantes, sua maioria com pós-graduação completa, trabalhadores do setor público e concentrada especialmente no estado do Rio de Janeiro. Além disso, o estudo foi realizado de forma transversal. Para estudos futuros, sugere-se estudos longitudinais que considerem também outras variáveis como depressão, ansiedade e estresse variáveis positivas como o bem-estar subjetivo, PERMA, felicidade e o desempenho no trabalho. Apesar das limitações expostas, os resultados apresentados neste artigo são estatisticamente significativos e contam com importante robustez.

3. Estudo 2. Promoção do Engajamento no Trabalho e prevenção da Adição ao Trabalho: recursos e demandas do trabalho

Objetivo

Este estudo teve como objetivo identificar o papel desempenhado pelos recursos do trabalho e pelas demandas do trabalho na promoção o Engajamento no Trabalho e prevenção a Adição ao Trabalho.

Método

Participantes

A amostra foi constituída por 153 participantes brasileiros (76,5% mulheres) com idades compreendidas entre 18 e 60 anos ($M = 34,1$ anos; $DP = 8,80$), 55,6% residentes no Rio de Janeiro, 47,0% casados ou coabitando; 60,1% não tinha filhos, 52,3% com pós-graduação completa, 39,9% trabalhava exclusivamente no setor público e de diversas áreas de atuação (Tabela 2).

Tabela 2. Dados sociodemográficos.

Variáveis	N	%	% acumulado
Estado de residência			
Resido fora do Brasil	2	1.3 %	1.3 %
Espírito Santo	2	1.3 %	2.6 %
Goiás	2	1.3 %	3.9 %
Mato Grosso	1	0.7 %	4.6 %
Minas Gerais	3	2.0 %	6.5 %
Paraná	3	2.0 %	8.5 %
Rio de Janeiro	85	55.6 %	64.1 %
Rio Grande do Sul	12	7.8 %	71.9 %
Rondônia	1	0.7 %	72.5 %
Santa Catarina	1	0.7 %	73.2 %
São Paulo	41	26.8 %	100.0 %
Estado civil			
Solteiro (a)	40	26.1 %	26.1 %
Namorando	23	15.0 %	41.2 %
Noivo (a)	4	2.6 %	43.8 %
Coabitando	19	12.4 %	56.2 %
Casado (a)	53	34.6 %	90.8 %
Separado/Divorciado (a)	11	7.2 %	98.0 %
Viúvo (a)	3	2.0 %	100.0 %
Escolaridade			

Abaixo do Ensino Funda- mental	1	0.7 %	0.7 %
Ensino Médio	20	13.1 %	13.7 %
Ensino Superior incom- pleto	19	12.4 %	26.1 %
Ensino Superior completo	33	21.6 %	47.7 %
Pós-graduação	80	52.3 %	100.0 %
Setor público ou privado			
Público	61	39.9 %	39.9 %
Privado	59	38.6 %	78.4 %
Ambos	23	15.0 %	93.5 %
Sou autônomo	10	6.5 %	100.0 %
Área de atuação			
Técnico em Enfermagem	18	11,76%	11,76%
Psicologia	15	9,80%	21,57%
Fisioterapia ocupacional	14	9,15%	30,72%
Administração	14	9,15%	39,87%
Enfermeiro	13	8,50%	48,37%
Medicina	12	7,84%	56,21%
Farmácia	6	3,92%	60,13%
Educação	5	3,27%	63,40%
Nutrição	4	2,61%	66,01%
Odontologia	4	2,61%	68,63%
Advocacia	4	2,61%	71,24%
Informática	3	1,96%	73,20%
Engenharia	3	1,96%	75,16%
Educação física	2	1,31%	76,47%
Bancário	2	1,31%	77,78%
Vendas	2	1,31%	79,08%
Servidor público	2	1,31%	80,39%
Serviços domésticos	2	1,31%	81,70%
Biologia	1	0,65%	82,35%
Fonoaudiologia	1	0,65%	83,01%
Medicina veterinária	1	0,65%	83,66%
Agronomia	1	0,65%	84,31%
Barbearia	1	0,65%	84,97%
Tradução	1	0,65%	85,62%
Designer	1	0,65%	86,27%
Jornalismo	1	0,65%	86,93%
Mensageiro	1	0,65%	87,58%
Segurança pública	1	0,65%	88,24%
Mobilidade urbana	1	0,65%	88,89%
Telemarketing	1	0,65%	89,54%
Empresário	1	0,65%	90,20%

Sacerdote	1	0,65%	90,85%
Saúde coletiva	1	0,65%	91,50%
Instrumentação cirúrgica	1	0,65%	92,16%
Recursos humanos	1	0,65%	92,81%
Análises clínicas	1	0,65%	93,46%
Não responderam	10	6,54%	100,00%

Instrumentos

Escala Utrecht de Engajamento no Trabalho (UWES-9; Schaufeli et al., 2006; adaptada por Ferreira et al., 2016). A escala avalia o Engajamento no Trabalho, apresenta estrutura uni fatorial, possui nove itens em forma de afirmativa como “Sou entusiasmado com meu trabalho” a serem respondidos por meio de uma escala de sete pontos (0 = “nunca”; 6 = “sempre”), com alfa de Cronbach de 0,93 (Ferreira et al., 2016).

Escala de Adição ao Trabalho (DUWAS; Schaufeli et al., 2009; adaptada por Vázquez et al., 2017). A escala avalia a Adição ao Trabalho, apresenta estrutura de dois fatores: trabalhar excessivamente (itens: 1, 2, 4, 6, 8) e trabalhar compulsivamente (itens: 3, 5, 7, 9, 10), é composta por dez itens afirmativos como “Trabalhar intensamente é importante para mim, mesmo quando não gosto do que estou fazendo” a serem respondidos em uma escala de quatro pontos (1 = “quase nunca”; 4 = “quase sempre”). Os índices de fidedignidade composta (fc) da escala foram: fc = 0,48 para trabalhar excessivamente; e fc = 0,70 para trabalhar compulsivamente (Vazquez et al., 2017).

Questionário de Recursos e Demandas do Trabalho (RDT-Q; Schaufeli, 2015). Os recursos e demandas do trabalho foram avaliados por meio de duas subescalas do questionário RDT-Q, ambas compostas por nove itens como “Você sabe exatamente o que esperam de você no trabalho?” e são respondidas em uma escala Likert de 5 pontos (1 = “discordo totalmente”; 5 = “concordo totalmente”). A subescala de demandas do trabalho compreende os itens de 1 a 9 e apresenta $\alpha = 0,79$ enquanto a subescala de recursos do trabalho compreende os itens de 10 a 18 e apresenta $\alpha = 0,92$ (RDT-Q; Schaufeli, 2015).

Escala de Ações de Redesenho do Trabalho (EART; Slemp & Vella-Brodrick, 2013; adaptada por Pimenta de Devotto & Machado, 2020). A escala avalia as Ações de Redesenho do Trabalho por meio de 15 itens como “Faz as coisas de forma diferente para melhorar o seu trabalho” a serem respondidos em uma escala de seis pontos (1 = “raramente”; 6 = “com muita frequência”). A escala apresenta estrutura de três fatores que avaliam: Redesenho da Tarefa (itens de 1 a 5; fc = 0,87), Redesenho Cognitivo (itens de 6 a 10; fc = 0,89) e Redesenho das Relações (itens de 11 a 15; fc = 0,83; Pimenta de Devotto & Machado, 2020).

Escala de Percepção de Oportunidades para Redesenho do Trabalho (EPORT; Van Wingerden & Niks, 2017; adaptada por Pimenta de Devotto et al., 2020). A escala avalia a Percepção de Oportunidades para Redesenho do Trabalho, é composta por cinco itens como “No meu trabalho tenho a oportunidade de variar o tipo de tarefas que desempenho” a serem respondidos em uma escala Likert de

cinco pontos (1 = “Discordo totalmente”; 5 = “Concordo totalmente”) e apresenta índice de consistência interna $\alpha = 0,85$ (Pimenta de Devotto et al., 2020).

Coleta dos dados

O projeto foi submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa (Parecer: 028127/2022) e após a aprovação foi realizada a coleta de dados virtual por meio da plataforma Survey Monkey com os instrumentos citados anteriormente. Os participantes foram convidados por meio de mídias sociais e e-mail entre maio de 2022 e janeiro de 2023. Através de cada um desses mecanismos, foi enviado o link para acesso ao formulário. Foram observadas as determinações da Resolução 466/12 do Conselho Nacional de Saúde, entre estas a declaração de concordância por meio do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido por parte do participante, com a garantia do sigilo e a confidencialidade sobre sua identidade.

Análise dos dados

Foi realizada uma análise de rede para investigar as relações entre os recursos, demandas e ações de redesenho do trabalho com o engajamento e a Adição ao Trabalho. Optou-se pela análise de redes, pois essa análise exploratória possibilita investigar as relações entre as variáveis por meio de suas representações gráficas. Na análise de redes, cada variável é representada por um nodo e as associações entre as variáveis são representadas por arestas. Para fins de interpretação, a magnitude das associações pode ser analisada por meio da espessura das arestas e proximidade, sendo que quanto maior a espessura da aresta e a proximidade dos nodos, maior a magnitude relações analisadas. As relações de valência positiva são representadas por arestas verdes, enquanto aquelas de valência negativa são representadas por arestas vermelhas (Epskamp et al., 2018). As análises foram realizadas utilizando o algoritmo de posicionamento (Fruchterman & Reingold, 1991) e a penalidade Lasso (*least absolute shrinkage and selection operator*).

Após a análise de redes, foi realizada a análise de caminhos mínimos entre os recursos do trabalho, demanda e ações de redesenho com o engajamento e a Adição ao Trabalho, para identificar quais variáveis possuem relações diretas ou mediadas com uma variável estabelecida como principal desfecho (Opsahl et al., 2010). Ao identificar a relação direta, torna-se possível investigar quais variáveis podem atuar como antecedentes dos construtos estabelecidos como desfechos. No grafo do caminho mínimo, as linhas contínuas representam o caminho mínimo para o nodo estabelecido como desfecho e as linhas pontilhadas indicam relações que não contribuem na explicação da variável estabelecida como desfecho.

Por fim, com objetivos de avaliar quais recursos do trabalho, demandas e ações de redesenho atuavam como antecedentes dos níveis de Engajamento no Trabalho e Adição ao Trabalho, foi realizada uma análise de caminhos. Com base nos achados da análise de caminhos mínimos, os recursos do trabalho, reformulação cognitiva e redesenho da tarefa foram estabelecidos como antecedentes dos níveis

de Engajamento no Trabalho, enquanto a demanda e a reformulação cognitiva foram avaliadas como antecedentes dos níveis de Adição ao Trabalho. As análises citadas foram desenvolvidas no *software R studio* (R Core Team, 2021).

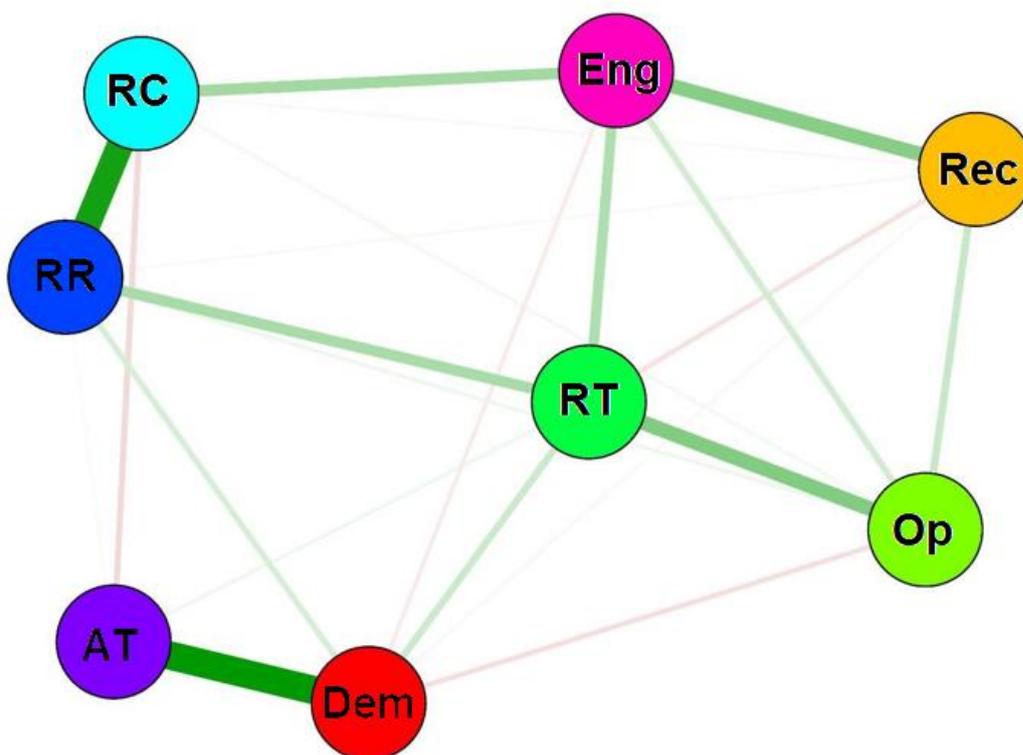
Resultados

Este estudo buscou identificar o papel desempenhado pelos recursos do trabalho e pelas demandas do trabalho na promoção o Engajamento no Trabalho e prevenção a Adição ao Trabalho.

Inicialmente, foi observado que o Engajamento no Trabalho apresentou uma relação positiva com os recursos do trabalho, oportunidade de redesenho, ações de reformulação cognitiva e redesenho da tarefa, obtendo uma associação negativa com os níveis de demanda (Figura 3.a). A relação de maior magnitude com o Engajamento no Trabalho foi positiva com os recursos do trabalho, reformulação cognitiva e redesenho da tarefa (Figura 3.b). Por outro lado, a Adição ao Trabalho obteve uma relação positiva com os níveis de demanda e negativa com a reformulação cognitiva (Figura 3.a), sendo a associação mais alta entre a Adição ao Trabalho com os níveis de demanda (Figura 3.a e 3.b).

Foi realizada uma análise de caminhos mínimos, a fim de evidenciar o papel dos recursos do trabalho, ações de redesenho e demandas na explicação dos níveis de Engajamento no Trabalho e da Adição ao Trabalho no sistema analisado. Foi observado que os recursos do trabalho, a reformulação cognitiva e o redesenho da tarefa apresentaram efeitos positivos diretos sobre o Engajamento no Trabalho. Referente à Adição ao Trabalho, foi demonstrado que os níveis de demanda apresentaram efeitos diretos positivos e a reformulação cognitiva efeitos diretos negativos (Figura 3.c).

Figura 3.a. Análise de rede



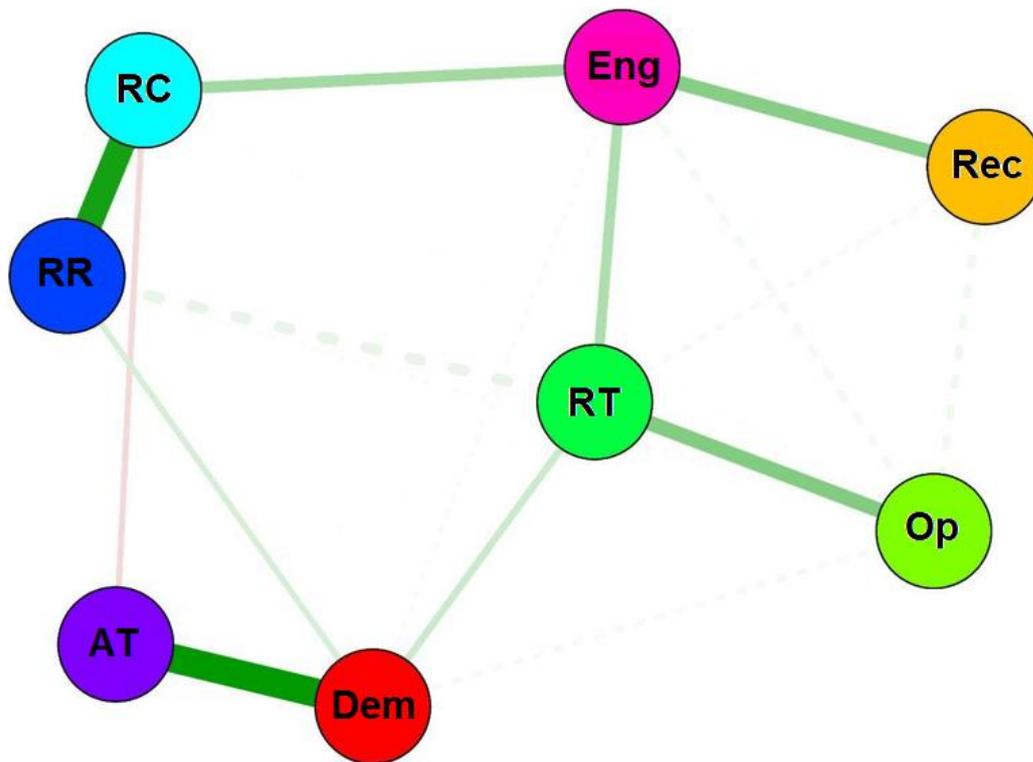
Nota. Eng = Engajamento no Trabalho; AT = Adição ao Trabalho; RC = Redesenho Cognitivo; RR = Redesenho das Relações; RT = Redesenho da Tarefa; Rec = Recursos do Trabalho; Dem = Demandas do Trabalho; Op = Oportunidades de Redesenho do Trabalho.

Figura 3.b. Magnitudes das relações

Dem	0	-0.02	-0.09	0.14	0	0.11	0.71	-0.06
Rec	-0.02	0	0.15	-0.08	0.03	0.03	0	0.34
Op	-0.09	0.15	0	0.35	0.03	0.05	0	0.12
RT	0.14	-0.08	0.35	0	0	0.24	0.04	0.23
RC	0	0.03	0.03	0	0	0.66	-0.11	0.26
RR	0.11	0.03	0.05	0.24	0.66	0	0.02	0
AT	0.71	0	0	0.04	-0.11	0.02	0	0
Eng	-0.06	0.34	0.12	0.23	0.26	0	0	0
	Dem	Rec	Op	RT	RC	RR	AT	Eng

Nota. Eng = Engajamento no Trabalho; AT = Adição ao Trabalho; RC = Redesenho Cognitivo; RR = Redesenho das Relações; RT = Redesenho da Tarefa; Rec = Recursos do Trabalho; Dem = Demandas do Trabalho; Op = Oportunidades de Redesenho do Trabalho.

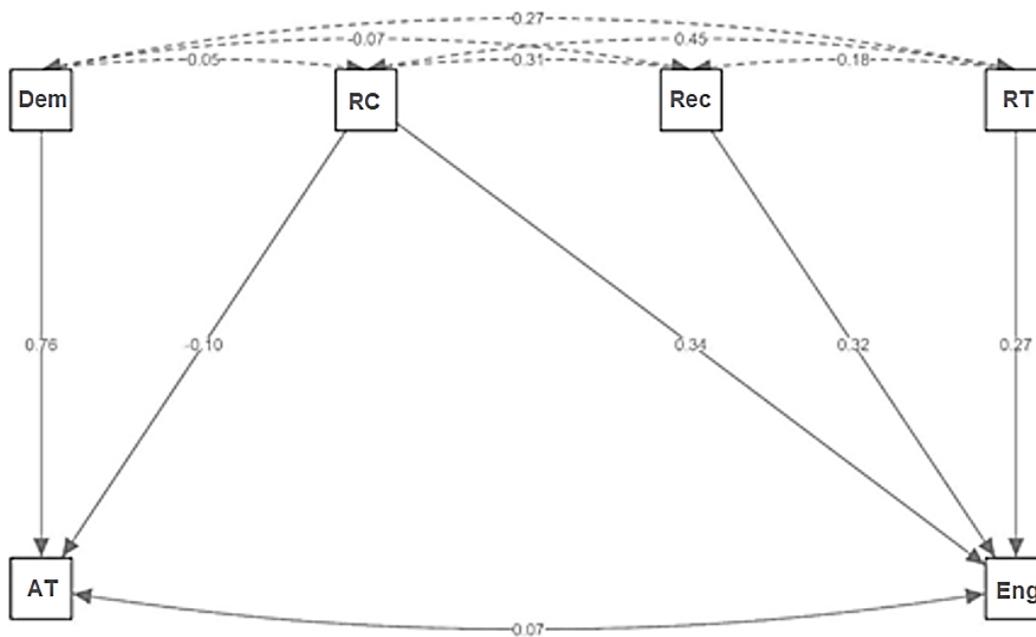
Figura 3.c. Análise de caminhos mínimos



Nota. Eng = Engajamento no Trabalho; AT = Adição ao Trabalho; RC = Redesenho Cognitivo; RR = Redesenho das Relações; RT = Redesenho da Tarefa; Rec = Recursos do Trabalho; Dem = Demandas do Trabalho; Op = Oportunidades de Redesenho do Trabalho.

Foi investigado se as variáveis observadas na análise de caminhos mínimos atuavam como antecedentes dos níveis de engajamento e Adição ao Trabalho. Desta forma, foi realizada a análise de caminhos para avaliar a contribuição dos recursos do trabalho, reformulação cognitiva e redesenho da tarefa como antecedentes do engajamento e das demandas e da reformulação cognitiva explicando a Adição ao Trabalho. O modelo explicou 47% da variância dos níveis de Engajamento no Trabalho, evidenciando que os recursos do trabalho foi o principal antecedente ($\beta = 0,34$; $p < 0,05$), seguido pela reformulação cognitiva ($\beta = 0,32$; $p < 0,05$) e redesenho da tarefa ($\beta = 0,27$; $p < 0,05$). O modelo explicou 57% da variância da Adição ao Trabalho, sendo que a demanda ($\beta = 0,76$; $p < 0,05$) e a reformulação cognitiva ($\beta = -0,10$; $p < 0,05$) foram os fatores que contribuíram para explicar esse estado de bem-estar no trabalho (Figura 4). Esses achados demonstraram a importância dos recursos do trabalho, das ações de redesenho e das demandas nos níveis de engajamento e Adição ao Trabalho que os profissionais vivenciam em seu dia a dia, demonstrando especialmente os efeitos positivos das dimensões positivas do trabalho, tais como os recursos e as ações de redesenho, sobre o Engajamento no Trabalho e os efeitos prejudiciais da demanda no aumento dos níveis de Adição ao Trabalho.

Figura 4. Modelo da análise de caminho dos níveis de engajamento e Adição ao Trabalho



Nota. Eng = Engajamento no Trabalho; AT = Adição ao Trabalho; RC = Redesenho Cognitivo; RR = Redesenho das Relações; RT = Redesenho da Tarefa; Rec = Recursos do Trabalho; Dem = Demandas do Trabalho; Op = Oportunidades de Redesenho do Trabalho.

4. Discussão

O Engajamento no Trabalho e a Adição ao Trabalho não tiveram relação direta na rede obtida neste estudo, o que reforça a distinção entre estes dois constructos (Stefano & Gaudiino, 2019). Na rede, as principais associações com o Engajamento no Trabalho ocorreram positivamente entre esta variável e os recursos do trabalho, o redesenho cognitivo e o redesenho da tarefa, respectivamente. E, a relação entre o Engajamento no Trabalho e as oportunidades de redesenho se deu por mediação das ações de redesenho da tarefa.

Os recursos do trabalho foram os antecessores mais relevantes na promoção do Engajamento no Trabalho, uma vez que favorecem a motivação intrínseca para a realização das atividades laborais e impulsiona o alto investimento de energia no trabalho com elevada sensação de prazer (Vazquez et al., 2019). O redesenho cognitivo, dimensão do redesenho do trabalho em que a pessoa atribui um novo significado ao seu trabalho, também apontado pela literatura como importante antecedente do Engajamento no Trabalho, foi a segunda maior associação do Engajamento no Trabalho na rede de relações (Pimenta de Devotto et al., 2020). Por fim, o redesenho da tarefa, outra forma de redesenho do trabalho, também apresentou associação com o Engajamento no Trabalho. No entanto, esta última relação é paradoxal, uma vez que o redesenho da tarefa também apresenta relação significativa com as demandas do trabalho que, por sua vez, estão fortemente associadas à Adição ao Trabalho.

Esse resultado sugere que, entre os recursos estudados, as formas mais eficientes de fomentar o Engajamento no Trabalho são o aumento dos recursos do trabalho, no que diz respeito às intervenções iniciadas pela empresa, e o redesenho cognitivo, no que diz respeito a mudanças que o indivíduo pode realizar de forma autônoma. No entanto, ressalta-se a maior relevância dos recursos do trabalho frente à menor eficácia das diferentes formas de redesenho do trabalho.

No que diz respeito às oportunidades de redesenho do trabalho, estas são um recurso do trabalho que está associada à percepção de recursos do trabalho e fomenta o redesenho da tarefa, que por sua vez, como já mencionado, fomenta o Engajamento no Trabalho (Pimenta de Devotto et al., 2020).

Quanto à Adição ao Trabalho, o estudo aponta que as principais associações com esta variável ocorrem positivamente com as demandas do trabalho e, negativamente e, em menor magnitude, com o redesenho cognitivo. A relação entre a Adição do Trabalho e as demandas do trabalho foi a de maior magnitude em toda a rede, o que revela uma forte associação entre essas duas variáveis e a importância do nível de demandas do trabalho no surgimento da Adição ao Trabalho (Langseth-Eide, 2019). As demandas do trabalho quando se apresentam de forma excessivas têm potencial para despertar o excesso e a compulsão pelo trabalho no indivíduo e esses dois fatores combinados caracterizam a Adição ao Trabalho (Langseth-Eide, 2019). Esse estado, no entanto, é indesejado pois acarreta prejuízos para o trabalhador e para a organização, o que estimula a busca por fatores protetivos que previnam o aparecimento desses casos ou auxiliam trabalhadores para que possam sair do mesmo.

O redesenho cognitivo, embora apresente associação de magnitude baixa com a Adição ao Trabalho, apresenta com esta uma relação negativa. O redesenho das relações e o redesenho da tarefa, apesar de estarem fortemente associados ao Engajamento no Trabalho, também apresentam relação positiva com a Adição ao Trabalho. Sendo assim, ao considerar a relação do redesenho cognitivo com o Engajamento no Trabalho, torna-se razoável sugerir que essa ferramenta tem potencial para prevenir a Adição ao Trabalho ao mesmo tempo em que favorece o Engajamento no Trabalho, uma vez que as relações com estas variáveis se são de forma negativa e positiva, respectivamente.

O modelo final do estudo contou com as variáveis de recursos do trabalho, demandas do trabalho, redesenho cognitivo e redesenho da tarefa como antecedentes das variáveis de alto investimento de energia no trabalho: Engajamento no Trabalho e Adição ao Trabalho. Altos níveis de redesenho cognitivo, recursos do trabalho e redesenho da tarefa antecedem o Engajamento no Trabalho e essas três variáveis juntas explicam quase metade da variância do Engajamento no Trabalho. Por outro lado, altos níveis de demandas do trabalho e baixos níveis de redesenho cognitivo antecedem o estado de Adição ao Trabalho e essas duas variáveis juntas representam mais que a metade da variância da Adição ao Trabalho.

5. Considerações finais

O principal objetivo dos estudos que compõem esta dissertação foi identificar como os recursos pessoais e os recursos do trabalho se relacionam em rede enquanto antecessores do Engajamento no Trabalho e da Adição ao Trabalho. As variáveis analisadas como possíveis antecessoras destes dois estados de alto investimento de energia no trabalho foram os traços de personalidade, a autoeficácia ocupacional, o trabalho significativo, os recursos e demandas do trabalho, o redesenho do trabalho e as oportunidades de redesenho do trabalho.

Quanto aos recursos pessoais, o trabalho significativo foi a variável mais fortemente associada ao Engajamento no Trabalho e, foi evidenciado que a combinação de baixos níveis de neuroticismo e altos níveis de trabalho significativo são, entre as variáveis estudadas, os principais antecessores do Engajamento no Trabalho. Por outro lado, o alto neuroticismo e a alta extroversão antecedem o estado de Adição ao Trabalho. O neuroticismo teve papel central na rede de relações e apresentou associação importante com as duas formas de alto investimento de energia no trabalho, negativamente com o Engajamento no Trabalho e positivamente com a Adição ao Trabalho.

Ressalta-se que o principal achado do estudo 1 foi que a extroversão, mais comumente associada ao Engajamento no Trabalho, apresentou papel importante no desenvolvimento da Adição ao Trabalho, quando associada a altos níveis de neuroticismo. Essa relação pode ser explicada pelo fato de pessoas com altos níveis de neuroticismo serem mais perfeccionistas, terem forte desejo de controle e serem emocionalmente instáveis, e podem se utilizar do trabalho como mecanismo de enfrentamento para tais emoções negativas. Enquanto pessoas extrovertidas são mais propensas a buscar estímulos externos e ser motivados pelas relações sociais, o que gera uma tendência à busca por impressionar os outros e por status, o que também se aplica ao contexto de trabalho. Esses dois traços combinados têm grande potencial para no desenvolvimento da Adição ao Trabalho.

No que diz respeito aos recursos e demandas do trabalho, as oportunidades de redesenho do trabalho favorecem a percepção de recursos do trabalho e fomentam o redesenho da tarefa que, por fim, favorece o Engajamento no Trabalho. Por isso, oferecer um ambiente com oportunidades para o redesenho do trabalho também pode ser uma ferramenta para que os funcionários modifiquem o seu trabalho de forma autônoma de forma a gerar maior identificação e, conseqüentemente, fomentar o Engajamento no Trabalho.

O redesenho cognitivo, modificação realizada de autônoma pelo trabalhador, apresentou relação positiva com o Engajamento no Trabalho e negativa com a Adição ao Trabalho, o que pode favorecer o primeiro e atenuar a segunda. No entanto, a relação desses dois estados afetivos com os recursos do trabalho e com as demandas do trabalho de forma geral presentes no ambiente organizacional supera o poder do redesenho cognitivo ou de qualquer outra forma de redesenho do trabalho.

No entanto, os recursos do trabalho foram os mais importantes antecedentes do Engajamento do Trabalho enquanto as demandas do Trabalho foram os principais antecedentes da Adição ao Trabalho. Com isso, o estudo sugere que a principal

forma de promover o Engajamento no Trabalho e prevenir a Adição ao Trabalho é o investimento em recursos do trabalho e diminuição das demandas de trabalho.

6. Referências

- An, Y., Sun, X., Wang, K., Shi, H., Liu, Z., Zhu, Y., & Luo, F. (2021). Core self-evaluations associated with workaholism: the mediating role of perceived job demands. *Personnel Review*, *50*(1), 303–318. <https://doi.org/10.1108/PR-05-2019-0263>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, *22*(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Cook, R., & Gilin, D. (2023). Concurrent experiences of work engagement and workaholism: A factor-level profile analysis. *Personality and Individual Differences*, *202*, 112000. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2022.112000>
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). Reply to Eysenck. *Personality and Individual Differences*, *13*(8), 861–865. [https://doi.org/10.1016/0191-8869\(92\)90002-7](https://doi.org/10.1016/0191-8869(92)90002-7)
- Damásio, B. F., De Freitas, C. P. P., & Koller, S. H. (2016). *Occupational Self-Efficacy Scale--Short Form; Brazilian Version*. American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/t53290-000>
- Dean, S. F., Fede, S. J., Diazgranados, N., & Momenan, R. (2020). Addiction neurocircuitry and negative affect: A role for neuroticism in understanding amygdala connectivity and alcohol use disorder. *Neuroscience Letters*, *722*, 134773. <https://doi.org/10.1016/j.neulet.2020.134773>
- Di Stefano, G., & Gaudiino, M. (2019). Workaholism and work engagement: how are they similar? How are they different? A systematic review and meta-analysis. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *28*(3), 329–347. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2019.1590337>
- Epskamp, S., Waldorp, L. J., Möttus, R., & Borsboom, D. (2018). The Gaussian Graphical Model in Cross-Sectional and Time-Series Data. *Multivariate Behavioral Research*, *53*(4), 453–480. <https://doi.org/10.1080/00273171.2018.1454823>
- Ferreira, M. C., Valentini, F., Damásio, B. F., Mourão, L., Porto, J. B., Chinelato, R. S. D. C., Novaes, V. P., & Pereira, M. M. (2016). Evidências adicionais de validade da UWES-9 em amostras brasileiras. *Estudos de Psicologia*, *21*(4). <https://doi.org/10.5935/1678-4669.20160042>
- Ferreira, P. A. P., Freitas, C. P. P. D., Devotto, R. P. D., & Damásio, B. F. (2020). Evidências de Validade da Escala Indicadores das Características do Ambiente Organizacional (ICAO). *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, *20*(3). <https://doi.org/10.17652/rpot/2020.3.18961>
- Fruchterman, T. M. J., & Reingold, E. M. (1991). Graph drawing by force-directed placement. *Software: Practice and Experience*, *21*(11), 1129–1164. <https://doi.org/10.1002/spe.4380211102>
- Fukuzaki, T., & Iwata, N. (2021). Association between the five-factor model of personality and work engagement: a meta-analysis. *Industrial Health*, *60*(2), 154–163. <https://doi.org/10.2486/indhealth.2021-0051>
- Kasemy, Z. A., Abd-Ellatif, E. E., Abdel Latif, A. A., Bahgat, N. M., Shereda, H. M. A., Shattla, S. I., Aboalzim, S. E., Abd Elhy, A. H., Allam, A. R., Ramadan, A. N., Amer, H. M., Ahmed, N. A., AlJifri, A. A., & El Dalatony, M. M. (2020). Prevalence of Workaholism Among Egyptian Healthcare Workers With Assessment of Its Relation to Quality of Life, Mental Health and Burnout. *Frontiers in Public Health*, *8*, 581373. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2020.581373>
- Kato, Y., Chiba, R., & Shimazu, A. (2021). Work Engagement and the Validity of Job Demands–Resources Model Among Nurses in Japan: A Literature Review.

- Workplace Health & Safety*, 69(7), 323–342.
<https://doi.org/10.1177/21650799211002471>
- Kun, B., Takacs, Z. K., Richman, M. J., Griffiths, M. D., & Demetrovics, Z. (2021). Work addiction and personality: A meta-analytic study. *Journal of Behavioral Addictions*, 9(4), 945–966. <https://doi.org/10.1556/2006.2020.00097>
- Langseth-Eide, B. (2019). It's Been a Hard Day's Night and I've Been Working Like a Dog: Workaholism and Work Engagement in the JD-R Model. *Frontiers in Psychology*, 10, 1444. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01444>
- Leite, J. S. D. O., Freitas, C. P. P., & Rodrigues, G. D. R. (2022). Personal Characteristics Related to Engagement Before and During the COVID-19 Pandemic. *Paidéia (Ribeirão Preto)*, 32, e3236. <https://doi.org/10.1590/1982-4327e3236>
- Leonardo, M. D. G., Pereira, M., Valentini, F., Freitas, C., & Damásio, B. (2019). Adaptação do Inventário de Sentido do Trabalho (WAMI) para o contexto brasileiro. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 20(1), 79–89. <https://doi.org/10.26707/1984-7270/2019v20n1p79>
- Letona-Ibañez, O., Martínez-Rodríguez, S., Ortiz-Marques, N., Carrasco, M., & Amillano, A. (2021). Job Crafting and Work Engagement: The Mediating Role of Work Meaning. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(10), 5383. <https://doi.org/10.3390/ijerph18105383>
- Lima, D. B., & Freitas, C. P. P. de. (2021). Características sociodemográficas, engajamento e workaholism em profissionais de enfermagem. *Revista Recien - Revista Científica de Enfermagem*, 11(35), 03–13. <https://doi.org/10.24276/rrecien2021.11.35.3-13>
- Lipscomb, S. T., Chandler, K. D., Abshire, C., Jaramillo, J., & Kothari, B. (2022). Early Childhood Teachers' Self-efficacy and Professional Support Predict Work Engagement. *Early Childhood Education Journal*, 50(4), 675–685. <https://doi.org/10.1007/s10643-021-01182-5>
- Morkevičiūtė, M., Endriulaitienė, A., & Poškus, M. S. (2021). Understanding the etiology of workaholism: The results of the systematic review and meta-analysis. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 36(4), 351–372. <https://doi.org/10.1080/15555240.2021.1968882>
- Natividade, J. C., & Hutz, C. S. (2015). Escala Reduzida de Descritores dos Cinco Grandes Fatores de Personalidade: Prós e Contras. *Psico*, 46(1), 79. <https://doi.org/10.15448/1980-8623.2015.1.16901>
- Opsahl, T., Agneessens, F., & Skvoretz, J. (2010). Node centrality in weighted networks: Generalizing degree and shortest paths. *Social Networks*, 32(3), 245–251. <https://doi.org/10.1016/j.socnet.2010.03.006>
- Pimenta De Devotto, R., De Freitas, C. P. P., & Wechsler, S. M. (2020). Perceived Opportunities to Craft Scale: adaptation and evidence of the construct validity of the Brazilian version. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 33(1), 21. <https://doi.org/10.1186/s41155-020-00158-5>
- Pimenta de Devotto, R., & Machado, W. D. L. (2020). Evidências de Validade da Versão Brasileira do Job Crafting Questionnaire. *Psico-USF*, 25(1), 39–49. <https://doi.org/10.1590/1413-82712020250104>
- R Core Team. (2021). *R: The R Project for Statistical Computing*. <https://www.r-project.org/>
- Rigotti, T., Schyns, B., & Mohr, G. (2008). A Short Version of the Occupational Self-Efficacy Scale: Structural and Construct Validity Across Five Countries. *Journal of Career Assessment*, 16(2), 238–255. <https://doi.org/10.1177/1069072707305763>

- Schaufeli, W. B. (2015). Engaging leadership in the job demands-resources model. *Career Development International*, 20(5), 446–463. <https://doi.org/10.1108/CDI-02-2015-0025>
- 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., González-romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71–92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Schaufeli, W. B., Shimazu, A., & Taris, T. W. (2008). Being Driven to Work Excessively Hard: The Evaluation of a Two-Factor Measure of Workaholism in The Netherlands and Japan. *Cross-Cultural Research*, 43(4), 320–348. <https://doi.org/10.1177/1069397109337239>
- 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*, 152, 109569. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.109569>
- Soto, C. J., & John, O. P. (2017). The next Big Five Inventory (BFI-2): Developing and assessing a hierarchical model with 15 facets to enhance bandwidth, fidelity, and predictive power. *Journal of Personality and Social Psychology*, 113(1), 117–143. <https://doi.org/10.1037/pspp0000096>
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring Meaningful Work: The Work and Meaning Inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20(3), 322–337. <https://doi.org/10.1177/1069072711436160>
- VandenBos, G. R. (2009). *APA Dictionary of Psychology, Second Edition*. APA Dictionary of Psychology, Second Edition. <https://psycnet.apa.org/record/2009-08612-000>
- Vazquez, A. C. S., Ferreira, M. C., & Mendonça, H. (2019). Avanços na Psicologia Positiva: Bem-Estar, Engajamento e Redesenho no Trabalho. *Revista Avaliação Psicológica*, 18(04). <https://doi.org/10.15689/ap.2019.1804.18859.02>
- Vazquez, A. C. S., Freitas, C. P. P. D., Cyrre, A., Hutz, C. S., & Schaufeli, W. B. (2017). Evidências de validade da versão brasileira da escala de workaholism (DUWAS-16) e sua versão breve (DUWAS-10). *Revista Avaliação Psicológica*, 17(01). <https://doi.org/10.15689/ap.2017.1701.08.13288>
- Wibawa, W. M. S., & Takahashi, Y. (2021). The Effect of Ethical Leadership on Work Engagement and Workaholism: Examining Self-Efficacy as a Moderator. *Administrative Sciences*, 11(2), 50. <https://doi.org/10.3390/admsci11020050>
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a Job: Revisioning Employees as Active Crafters of Their Work. *The Academy of Management Review*, 26(2), 179. <https://doi.org/10.2307/259118>
- Xu, Y., Liu, D., & Tang, D. (2022). Decent work and innovative work behaviour: Mediating roles of work engagement, intrinsic motivation and job self-efficacy. *Creativity and Innovation Management*, 31(1), 49–63. <https://doi.org/10.1111/caim.12480>
- Zahoor, A. (2021). Predicting Service Recovery Performance through Job Crafting Perception and Behaviour: Does Proactivity Make a Difference? *South Asian Journal of Human Resources Management*, 8(2), 260–279. <https://doi.org/10.1177/23220937211046451>