



RAM. Revista de Administração Mackenzie

ISSN: 1518-6776

ISSN: 1678-6971

Editora Mackenzie; Universidade Presbiteriana Mackenzie

ONÇA, SILVANIA S.; BIDO, DIÓGENES S.

ANTECEDENTS AND CONSEQUENCES OF MEANINGFUL WORK

RAM. Revista de Administração Mackenzie, vol. 20, no. 2, eRAMG190096, 2019, March-April

Editora Mackenzie; Universidade Presbiteriana Mackenzie

DOI: 10.1590/1678-6971/eRAMG190096

Available in: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=195460837004>

- ▶ How to cite
- ▶ Complete issue
- ▶ More information about this article
- ▶ Journal's webpage in redalyc.org

redalyc.org
UAEM

Scientific Information System Redalyc

Network of Scientific Journals from Latin America and the Caribbean, Spain and
Portugal

Project academic non-profit, developed under the open access initiative

ANTECEDENTES E CONSEQUENTES DO TRABALHO SIGNIFICATIVO



SILVANIA S. ONÇA¹

 <https://orcid.org/0000-0002-1021-2168>

DIÓGENES S. BIDO²

 <https://orcid.org/0000-0002-8525-5218>

Para citar este artigo: Onça, S. S., & Bido, D. S. (2019). Antecedentes e consequente do trabalho significativo. *Revista de Administração Mackenzie*, 20(2). doi:10.1590/1678-6971/eRAMG190096

Submissão: 1 maio, 2018. **Aceite:** 22 ago., 2018.

¹ Universidade Federal do Sul e Sudeste do Pará (Unifesspa), Marabá, PA, Brasil.

² Universidade Presbiteriana Mackenzie (UPM), São Paulo, SP, Brasil.



This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License.

This paper may be copied, distributed, displayed, transmitted or adapted if provided, in a clear and explicit way, the name of the journal, the edition, the year and the pages on which the paper was originally published, but not suggesting that RAM endorses paper reuse. This licensing term should be made explicit in cases of reuse or distribution to third parties. It is not allowed the use for commercial purposes.

Este artigo pode ser copiado, distribuído, exibido, transmitido ou adaptado desde que citados, de forma clara e explícita, o nome da revista, a edição, o ano e as páginas nas quais o artigo foi publicado originalmente, mas sem sugerir que a RAM endosse a reutilização do artigo. Esse termo de licenciamento deve ser explicitado para os casos de reutilização ou distribuição para terceiros. Não é permitido o uso para fins comerciais.

RESUMO

Objetivo: Neste estudo, analisa-se a influência da importância do trabalho e do autoconceito criativo no trabalho significativo e deste na empregabilidade de pessoas em situação de desemprego no sudeste do estado do Pará, com vistas a um novo posto de trabalho.

Originalidade/valor: Este estudo contribui ainda para a literatura oferecendo três novos instrumentos de medida válidos e fidedignos para os construtos: autoconceito criativo, importância do trabalho e trabalho significativo.

Design/metodologia/abordagem: A pesquisa é do tipo levantamento (*survey*) com a participação de 206 respondentes, com os dados analisados por meio da análise fatorial confirmatória e modelagem de equações estruturais.

Resultados: Os dez construtos usados no modelo apresentaram validade convergente, validade discriminante e confiabilidade adequadas. No modelo estrutural, as três hipóteses foram confirmadas, de modo que o autoconceito criativo e a importância do trabalho explicam 68% da variância do trabalho significativo, e, por sua vez, o trabalho significativo explica 67% da variância da empregabilidade; em ambos os casos, o poder explicativo é grande para os padrões da área de ciências do comportamento. Este estudo contribui, sobretudo, para elucidar a importância do trabalho significativo em programas de orientação da carreira para pessoas em situação de desemprego. Parece útil indicar orientação de carreira centrada no trabalho significativo com vistas a aumentar a empregabilidade, já que indivíduos com autoavaliações positivas são mais prováveis de obter sucessos de carreira a partir do esforço pessoal. Nacionalmente, tais conhecimentos poderão fomentar programas de políticas públicas voltadas para o desenvolvimento de pessoas em situação de desemprego centradas na orientação de carreira.

PALAVRAS-CHAVE

Trabalho significativo. Autoconceito criativo. Importância do trabalho. Empregabilidade. Modelagem de equações estruturais.

1. INTRODUÇÃO

Considerando que as organizações têm procurado melhorar seu desempenho organizacional, o trabalho significativo tem recebido a aposta por parte de estudiosos do assunto como o conceito que superará o engajamento e comprometimento no trabalho (por exemplo, Steger, 2016).

Na sua essência, o crescimento do trabalho significativo otimiza as oportunidades ocupacionais de forma que a motivação, o esforço e a produtividade dos trabalhadores sejam aprimorados e adotem-se entusiasticamente atitudes de propriedade, responsabilidade e cidadania em relação à sua organização, desfrutando simultaneamente de maior bem-estar, saúde e pertencimento.

Nessa perspectiva, buscam-se os elementos que implicam o florescimento do indivíduo e as variáveis que impactam positivamente sobre a saúde do trabalhador. O trabalho significativo, a importância do trabalho, a autoconceito criativo e a empregabilidade são conceitos que envolvem o fortalecimento das pessoas. Tais construtos têm sido estudados no campo interdisciplinar da Administração e da Psicologia Positiva e são abordados como fenômenos que podem favorecer os processos de aprendizagem e melhorar o desempenho e o relacionamento interpessoal no ambiente do trabalho, em vez de focarem o tratamento das fragilidades e doenças, o que vai ao encontro do objetivo da Psicologia Positiva (Seligman, & Csikszentmihalyi, 2000).

Como indivíduos com autoavaliações positivas são mais prováveis de atribuir os sucessos de carreira à capacidade e ao esforço pessoal, o conhecimento das relações entre os facilitadores individuais e contextuais como o autoconceito criativo, a importância do trabalho e a empregabilidade se fazem importantes para um melhor conhecimento do trabalho significativo de pessoas em situação de desemprego. Para as organizações, o conhecimento dessas relações pode estimular o desenvolvimento de novas políticas de gestão de pessoas. Já para os estados brasileiros com altos índices de pessoas em situação de desemprego, tais conhecimentos poderão fomentar programas de políticas públicas voltadas para o desenvolvimento dessa parcela da população. No primeiro trimestre de 2018, o índice de desemprego no Brasil atingiu 13,1%, correspondendo a 13,7 milhões de pessoas em situação de desemprego no país, conforme dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2018).

Dada a importância das autoavaliações positivas para a empregabilidade e o sucesso na carreira a partir do desenvolvimento das capacidades e do esforço pessoal, este estudo tem como *questão de pesquisa*: “A autoeficácia

criativa e a importância do trabalho influenciam o trabalho significativo, e este influencia a empregabilidade de pessoas em situação de desemprego no sudeste do Pará?”. E o *objetivo* é analisar a influência da importância do trabalho e do autoconceito criativo no trabalho significativo e deste na empregabilidade de pessoas em situação desemprego no sudeste do estado do Pará, com vistas a um novo posto de trabalho.

Além disso, este estudo oferece à literatura a adaptação e validação à cultura brasileira de três escalas de mensuração de construtos (trabalho significativo, importância no trabalho e autoconceito criativo), contribuindo para o desenvolvimento de novas pesquisas sobre o tema ao aplicar instrumentos confiáveis do ponto de vista metodológico.

As seções 2 a 5 apresentam as definições teóricas, os antecedentes e consequentes dos construtos estudados, as hipóteses que orientam o estudo e o modelo estrutural que articula esses aspectos e que será testado empiricamente. A seção 6 descreve os procedimentos metodológicos, a seção 7 traz a apresentação e discussão dos resultados, e a seção 8 indica as considerações finais.

2. TRABALHO SIGNIFICATIVO

Trabalho significativo, segundo Steger, Dik e Duffy (2012), não se refere simplesmente ao que o trabalho significa para as pessoas (significado), mas como um trabalho é significativo e positivo em termos de valência (significância). Para os autores, a valência positiva do trabalho significativo tem um foco eudaimônico (orientado para o crescimento e para o propósito) e não hedônico (voltado para o prazer).

Previsto por Dik, Byrne e Steger (2013) como a próxima variável responsável por alavancar e melhorar o desempenho organizacional, o trabalho significativo é tido, em concordância entre os estudiosos do assunto, como a percepção de um trabalhador sobre uma contribuição pessoalmente significativa a partir do seu esforço (Steger, 2016), e o que é ou não um trabalho que tem sentido passa sempre por subjetividade e interpretação (Rodrigues, Barrichello, & Morin, 2016).

No entanto, estudos sobre o tema são incipientes. Bendassolli, Coelho-Lima, Pinheiro, & Gê (2015), em revisão da produção científica brasileira sobre sentidos e significados do trabalho, identificaram que as pesquisas sobre o tema se desenvolveram sobretudo na última década e meia, predominantemente no campo da Psicologia.

Uma importante diferenciação para os estudos do tema é entre “trabalho significativo” e “significado do trabalho” (Steger, 2016). Enquanto “trabalho significativo” é relativo à experiência subjetiva de que o trabalho de alguém – ou a carreira – é significativo, fornece sinergia com o sentido da vida e beneficia um bem maior, o “significado do trabalho” diz respeito ao significado, às crenças, às definições e ao valor que os indivíduos e grupos atribuem ao trabalho como elemento principal da atividade humana (Harpaz & Fu, 2002, p. 641).

Steger et al. (2012) identificaram três dimensões do trabalho significativo que devem ser representadas em pesquisas sobre o tema:

- *Significado positivo do trabalho*: captura a sensação de que as pessoas julgam seu trabalho como importante e significativo.
- *Significado de fazer o trabalho*: captura o contexto de vida mais amplo do trabalho das pessoas.
- *Significado de maiores e boas motivações*: reflete ideias comuns de que o trabalho é mais significativo se tem um impacto mais amplo sobre os outros.

Conforme Rosso, Dekas e Wrzesniewski (2010), no nível pessoal, o trabalho significativo é promovido por características como uma avaliação honesta dos pontos fortes e fracos, e o desejo de causar um impacto positivo nos outros e no bem maior. No nível interpessoal, o trabalho significativo é fomentado por relacionamentos respeitosos, uma compreensão suficiente do cenário social e político de uma organização, e oportunidades para ajudar e ser ajudado. Já no nível de liderança organizacional, o trabalho significativo é fomentado pela comunicação clara dos valores e da missão da organização em conjunto com uma adoção autêntica dessas características na cultura operacional e prática da organização, e na autenticidade e no comportamento ético das equipes de liderança.

Na mesma direção, no estudo empírico de Steger et al. (2012), o trabalho significativo foi positivamente relacionado a variáveis de trabalho desejáveis (comportamentos de cidadania organizacional, comprometimento de carreira, comprometimento organizacional, satisfação no trabalho e motivações de trabalho intrínsecas) e negativamente relacionado a variáveis de trabalho indesejáveis (dias relatados ausentes, intenções de abstinência, motivações do trabalho extrínseco). Kim e Beehr (2018) encontraram correlações negativas entre e exaustão emocional.

O trabalho significativo foi, ainda no estudo de Steger et al. (2012), positivamente relacionado ao bem-estar (ou seja, na vida e na satisfação com

esta) e negativamente relacionado ao sofrimento psicológico (hostilidade e depressão). Da mesma forma, Allan, Dexter, Kinsey e Parker (2016) encontraram correlação negativa entre trabalho significativo e depressão, mas com controle da satisfação no trabalho. Entretanto, os autores não encontraram correlação significativa entre trabalho significativo e estresse e ansiedade, quando moderada pela satisfação no trabalho.

Já se encontraram também correlações positivas entre orientação de chamada, *design* de trabalho, relação com os colegas, significado de tarefa, fortalecimento de liderança e percepção de trabalho como ajudando os outros e trabalho significativo (Fouché, Rothmann, & Vyver, 2017; Tong, 2018; Allan, Duffy, & Collisson, 2017, 2018; Kim & Beehr, 2018). Como consequentes, encontrou-se relação entre trabalho significativo e envolvimento no trabalho, desempenho, desempenho contextual, desempenho autorrelatado e satisfação com a vida (Fouché et al., 2017; Tong, 2018; Allan et al., 2017; Kim & Beehr, 2018).

Se há avanços das pesquisas empíricas envolvendo o trabalho significativo, ainda se discute na literatura a distinção da expressão com outros construtos, como a “importância no trabalho”. Essa diferenciação é discutida a seguir.

3. IMPORTÂNCIA DO TRABALHO

Conforme Blustein (2011), o trabalho é responsável por uma parte crítica da identidade de muitas pessoas, pois ele muitas vezes se torna uma fonte de significado, dignidade e importância, demonstrando haver distinção entre os construtos “significado” e “importância” do trabalho.

Importar, segundo Rosenberg (1985, p. 215), refere-se ao “sentimento do indivíduo de que ele conta, faz diferença” e pode ser útil para entender a estrutura dinâmica da experiência de trabalho de um indivíduo em termos de contexto social e interpessoal. A questão interpessoal refere-se à percepção que um indivíduo tem de que ele é importante para um grupo específico de pessoas (Rosenberg & McCullough, 1981), enquanto a questão social é “o sentimento de fazer diferença no esquema mais amplo dos eventos socio-políticos” (Rosenberg, 1985, p. 215).

Já o trabalho significativo é a experiência subjetiva das pessoas de que seus empregos, trabalhos ou carreiras são significativos, sinérgicos com o significado e propósito em suas vidas, são capazes de beneficiar um bem maior e são explicados em três dimensões: significado positivo do trabalho,

significado de fazer o trabalho e significado de maiores e boas motivações, conforme já apresentado anteriormente. Significado e importância do trabalho são ambos considerados como resultados relacionais na teoria relacional do trabalho (Blustein, 2011).

Estudos como os de Dixon e Kurpius (2008) e Tovar, Simon e Lee (2009) encontraram influência positiva da importância interpessoal do trabalho na saúde mental. No entanto, Amundson (1993) e Connolly e Myers (2003) não encontraram apoio para o papel direto das questões interpessoais nos índices de bem-estar relacionados ao trabalho, como a satisfação no trabalho. Destarte, Jung (2015) enfatizou que importância interpessoal pode não ser suficiente para explicar a influência da importância do trabalho em construtos relacionados ao bem-estar no trabalho e retomou a dimensão social dessa importância proposta por Rosenberg (1985).

Jung (2015) apoiou sua hipótese em estudos sobre o trabalho doméstico da mulher, como o trabalho de Schultheiss (2009). Isso ocorreu porque o trabalho de cuidado na área doméstica muitas vezes não é considerado trabalho legítimo e, por isso, é frequentemente excluído das teorias e discussões da psicologia vocacional (Heppner & Jung, 2013). Schultheiss (2009) argumentou que a estrutura econômica raramente recompensa o trabalho de cuidado. Além disso, Jung e Heppner (2015) descobriram que as mães em tempo integral não consideram o próprio trabalho como importante nem estão satisfeitas com ele e a vida, principalmente por causa da percepção delas de falta de reconhecimento da sociedade pelo trabalho.

Com isso, Jung (2015) argumentou que a questão social da importância do trabalho pode contribuir para o bem-estar psicológico de uma pessoa no contexto de trabalho, uma vez que ela pode estar interligada à sociedade em geral por meio do trabalho com o aspecto interpessoal. O estudo de Jung (2015) indicou associações – de moderadas a fortes – da importância social e interpessoal no trabalho com trabalho significativo, satisfação no trabalho, satisfação com a vida, comprometimento organizacional, intenções de afastamento do trabalho e afeto positivo. Ainda, indicou ausência ou associações fracas com afeto negativo, idade e gênero.

Portanto, parece razoável supor que, tanto no âmbito de empregados quanto no contexto de pessoas em situação de desemprego, as importâncias social e interpessoal percebidas podem influenciar a percepção do trabalho significativo. Com base nisso, apresenta-se a seguinte hipótese:

H1: as importâncias interpessoal e social do trabalho influenciam a percepção de trabalho significativo.

4. AUTOCONCEITO CRIATIVO

Autoconceito criativo é um construto multifacetado, cobrindo características como autoeficácia criativa: a convicção de um indivíduo de que ele ou ela é capaz de gerenciar situações que exigem criatividade (Beghetto, 2006; Tierney & Farmer, 2002) e identidade pessoal criativa: o papel da criatividade na identidade e na autodescrição (Tierney & Farmer, 2002; Karwowski, Lebuda, Wisniewska, & Gralewski, 2013).

Karwowski (2015) avaliou o autoconceito criativo de 12 mil poloneses com idade entre 10 e 75 anos e identificou que a autoeficácia criativa é mais baixa na adolescência, depois aumenta no início da idade adulta e diminui no final da idade adulta. No caso da identidade pessoal criativa, mudanças mais visíveis foram observadas na adolescência, sugerindo que a escola e o desenvolvimento podem ter uma influência importante sobre esse aspecto do autoconceito criativo.

Já se constatou que a autoeficácia criativa relaciona-se positivamente com personalidade criativa (Karwowski, 2012), comportamento inovador (Hsu, Hou, & Fan, 2011) e realização criativa (Batey & Furnham, 2008), e medeia as relações entre potencial e realização criativa (Lim & Choi, 2009).

Ainda, a autoeficácia criativa relacionou-se fortemente com a tendência a buscar novas experiências e aceitação de imprevisibilidade, e identidade pessoal relacionou-se à tendência a buscar novas experiências e envolvimento, segundo Karwowski (2012). Estudos anteriores demonstraram que a autoeficácia criativa pode ser influenciada pela liderança transformacional de um professor (Beghetto, 2006; Karwowski, 2011) ou gerente (Tierney & Farmer, 2002) e que está associada positivamente ao pensamento criativo (Karwowski et al., 2013) e aos cinco grandes fatores da personalidade: abertura à experiência, extroversão, conscienciosidade e amabilidade, e negativamente ao neuroticismo (Karwowski et al., 2013). No mesmo estudo, autoeficácia criativa e identidade pessoal criativa correlacionaram-se positivamente com inteligência emocional, motivação intrínseca e autoestima.

Jussim e Harber (2005) sugeriram que a autoeficácia criativa se desenvolve sob a influência da crença de um indivíduo de que a criatividade é um elemento importante do próprio funcionamento, e essa crença – definida como identidade pessoal criativa – pode aumentar ainda mais os efeitos positivos da autoeficácia criativa em situações específicas de realização de uma tarefa. Diante disso, presume-se que, se um indivíduo se percebe com autoeficácia criativa e identidade pessoal criativa, é possível que também perceba um futuro trabalho como significativo, uma vez que poderá confiar

no significado positivo do próprio trabalho, no significado de fazer o trabalho em seu contexto e com impacto significativo sobre os outros. Daí, a segunda hipótese deste estudo:

H2: autoconceito criativo influencia positivamente a percepção de trabalho significativo.

5. EMPREGABILIDADE OU AUTOEFCÁCIA NA TRANSIÇÃO PARA O TRABALHO

Com foco na subjetividade, a empregabilidade – ou autoeficácia na transição para o trabalho – pode ser definida como a crença na própria capacidade para organizar e executar ações de procura de emprego e de adaptação ao mundo do trabalho (Vieira, Maia, & Coimbra, 2007). Nessa visão, o conceito centra-se nas capacidades e habilidades do indivíduo, e fatores individuais e contextuais que podem influenciar na empregabilidade (Vieira & Coimbra, 2006). Os fatores individuais são, por exemplo, competências de relacionamento interpessoal, flexibilidade, autonomia e capacidade de adaptação ao meio. Já os fatores contextuais são constituídos pelas relações com familiares e pessoas do contexto acadêmico e de trabalho.

Historicamente, o conceito de empregabilidade foi utilizado primeiramente com a finalidade de identificar pessoas que tinham capacidade e estavam aptas para entrar no mercado de trabalho. Conforme Gazier (1999), a empregabilidade foi compreendida como a probabilidade e o tempo que um determinado grupo demorava para encontrar um emprego, incluindo, assim, as condições do mercado de trabalho.

Com base na relação triádica de Bandura (1997), o conceito de empregabilidade proposto por Vieira et al. (2007) e assumido neste estudo sugere que ela depende das crenças de autoeficácia. No modelo triádico, os fatores pessoais, biológicos e cognitivos, o comportamento e as influências do meio ambiente se inter-relacionam (Bandura, 1997).

O construto empregabilidade possui três fatores:

- *Autoeficácia na adaptação ao trabalho:* confiança percebida na capacidade de adaptação ao mundo trabalho.
- *Autoeficácia na regulação emocional:* confiança percebida na autorregulação emocional no processo de procura de emprego.
- *Autoeficácia na procura de emprego:* confiança percebida no desempenho de comportamentos de procura de emprego (Vieira et al., 2007).

Estudos de antecedentes de empregabilidade identificaram que autoestima e autoeficácia, apoio social percebido, preparação para a carreira e integração social predizem a empregabilidade (Gomes, 2014; Dias, 2015; Fleming, 2015).

Como consequentes, encontraram-se, no estudo de Correia (2011), correlações negativas e significativas entre as crenças de autoeficácia na adaptação ao trabalho e percepção de barreiras, como discriminação geral, discriminação sexual e falta de suporte. No estudo de Couto (2012), encontraram-se correlações positivas com a satisfação com as relações no trabalho, satisfação com as compensações no trabalho e satisfação com o conteúdo do trabalho.

Gomes (2014) constatou que pessoas empregadas tinham níveis mais elevados de autoestima, autoeficácia e empregabilidade que aquelas em situação de desemprego. Não houve efeito de gênero, e o nível de qualificação não influenciou a empregabilidade nas pesquisas de Gomes (2014) e Gouveia (2011). No entanto, na pesquisa de Dias (2015), o gênero mostrou-se correlacionado com a empregabilidade (escores maiores para as mulheres).

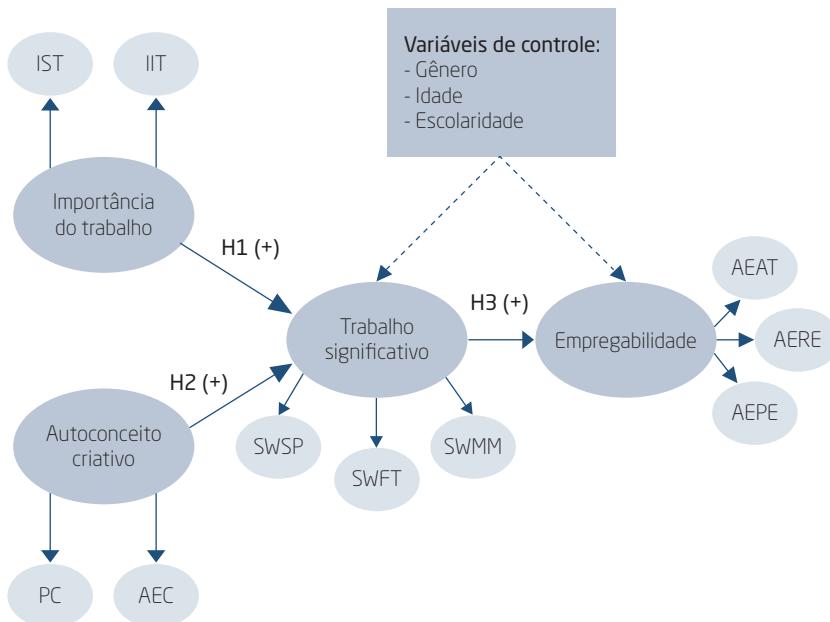
Uma vez que Steger et al. (2012) encontraram correlações positivas entre trabalho significativo e motivações intrínsecas de trabalho, e empregabilidade é tida, neste estudo, como uma motivação intrínseca – crença na própria capacidade para organizar e executar ações de procura de emprego e de adaptação ao mundo do trabalho, conforme Vieira et al. (2007) –, apresenta-se a terceira hipótese do estudo:

H3: percepção de trabalho significativo influencia positivamente a empregabilidade.

A Figura 5.1 ilustra o modelo estrutural que será testado nesta pesquisa.

(Figura 5.1)

MODELO ESTRUTURAL



Legenda: IST = importância social no trabalho; IIT = importância interpessoal no trabalho; PC = personalidade criativa; AEC = autoeficácia criativa; SWSP = significado positivo do trabalho; SWFT = significado de fazer o trabalho; SWMM = maiores e boas motivações; AEAT = autoeficácia na adaptação ao trabalho; AERE = autoeficácia na regulação emocional; AEPE = Autoeficácia na Procura de Emprego.

Fonte: Elaborada pelos autores com base em Jung et al. (2017), Karwowski (2015), Steger et al. (2012), Vieira e Coimbra (2006) e Vieira et al. (2007).

Dias (2015) constatou correlações significativas entre gênero e empregabilidade, e a idade e a escolaridade podem se correlacionar com o trabalho significativo e com a empregabilidade (endogeneidade), por isso, essas variáveis foram incluídas no modelo como controles.

6. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

6.1 Instrumento para a coleta de dados

Para mensuração das variáveis optou-se pela adaptação transcultural de três escalas: *Work Mattering Scale* (WMS), *Creative Self-Concept Scale* (CSCS) e *The Work as Meaning Inventory* (WAMI).

A WMS, construída e validada por Jung e Heppner (2017), avaliou a *importância do trabalho*. A escala possui dez itens relacionados às dimensões:

social (cinco itens) e interpessoal (cinco itens). Ela foi avaliada com 7 pontos, que variaram de 1 = “discorda totalmente” a 7 = “concorda totalmente”.

Já a CSCS, construída e validada por Karwowski (2015), avaliou o *autoconceito criativo*. Essa escala possui 11 itens relacionados à seguintes dimensões: personalidade criativa (cinco itens) e autoeficácia criativa (seis itens), com 7 pontos: de 1 = “discorda totalmente” a 7 = “concorda totalmente”.

E, a escala WAMI, construída e validada por Steger et al. (2012), mensurou o *significado do trabalho*. O instrumento possuía, originalmente, dez itens distribuídos em três fatores: significado positivo (quatro itens), significado de fazer o trabalho (três itens) e maiores e boas motivações (três itens). A escala foi avaliada com 7 pontos: de 1 = “absolutamente falso” a 7 = “absolutamente verdade”.

Ainda foi aplicada a escala de *empregabilidade: Autoeficácia na Transição do Trabalho* (AETT), construída e avaliada por Vieira e Coimbra (2006) e Vieira et al. (2007), e já aplicada para empregados, desempregados e universitários por Gomes (2014), e adaptada para a cultura brasileira por Onça (2017) em uma amostra de pessoas em situação de desemprego. Originalmente, a escala possui 28 itens. Utilizaram-se, neste estudo, 15 itens relacionados às três dimensões: autoeficácia na adaptação ao trabalho (cinco itens), autoeficácia na regulação emocional (cinco itens) e autoeficácia na procura de emprego (cinco itens). A escala foi aplicada com 7 pontos, que variaram de 1 = “nada confiante” a 7 = “totalmente confiante”.

Um questionário sociodemográfico foi aplicado com o intuito de descrever os participantes do estudo.

6.2 Pré-teste

Após a tradução dos itens das escalas que foram adaptadas à cultura brasileira, realizou-se a validação de face e semântica dos itens que compõem os instrumentos, conforme recomendação de Netemeyer, Bearden e Sharma (2003). Os itens que apresentaram dificuldades de compreensão foram adaptados a fim de se tornarem compreensíveis ao público-alvo.

O questionário, então, foi submetido a um pré-teste com 52 pessoas em situação de desemprego. Recorreu-se à análise fatorial confirmatória (AFC) para avaliar o modelo de mensuração quanto à validade convergente, validade discriminante e confiabilidade, e utilizou-se o software SmartPLS 3.2.6 (Ringle, Wende, & Becker, 2015), que não tem problemas de estimação (não convergência do algoritmo) como ocorre com o método mais adequado (baseado em covariâncias), que foi usado posteriormente na análise final,

mas fornece informações suficientes para se decidir sobre a adequação dos itens. Embora os valores da variância média extraída (AVE) e confiabilidade composta (CC) estivessem adequados (AVE muito próximo de 50% e $CC \geq 0,7$), observou-se que o item reverso pertencente à dimensão “maiores e boas motivações” da escala de trabalho significativo (SWMM3) apresentou baixa carga fatorial e foi reformulado. Inseriram-se ainda dois itens nessa dimensão (SWMM11 e SWMM12), inspirados na escala de significado do trabalho de Fernandes, Gonçalves e Oliveira (2012) a fim de aumentar a confiabilidade da dimensão. Os itens podem ser visualizados no Apêndice A.

6.3 Coleta de dados

O questionário foi disponibilizado em um formulário (em papel) às pessoas em situação de desemprego da agência do Sistema Nacional de Emprego (Sine), situada em Marabá, no estado do Pará. Receberam o instrumento as pessoas em situação de desemprego que concordaram em participar do estudo (amostra de conveniência) mediante a assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). Obteve-se a autorização formal do responsável pela agência para o desenvolvimento da pesquisa. Explicaram-se os objetivos da pesquisa e destacou-se os resultados seriam analisados coletivamente, de modo que as respostas individuais não seriam identificadas. A devolução dos questionários e dos TCLEs foi feita em duas urnas separadas para assegurar o sigilo da identidade do pesquisado, com o propósito de evitar a identificação do autor das informações.

A quantidade de 206 questionários válidos foi considerada adequada porque superou o tamanho da amostra mínima necessária de 190 casos, sugerida por Soper (2018), para detectar um tamanho de efeito médio – $r = 0,3$ na classificação de Cohen (1988) – como significante a 5%, com poder estatístico de 0,8.

6.4 Análise dos dados

A primeira etapa da análise foi a “limpeza” dos 228 questionários recebidos: 16 foram excluídos por serem atípicos e outros seis casos pela falta de resposta para cinco ou mais itens do total de 48, o que resultou em amostra válida de 206 casos.

A identificação dos casos atípicos foi feita da seguinte maneira:

- Para cada respondente, avaliou-se a porcentagem de respostas iguais para os 48 itens.

- Quando essa porcentagem foi igual ou superior a 90%, identificou-se o respondente como atípico (como não é esperado que haja a mesma resposta para itens diferentes, os entrevistados, nesse caso, provavelmente, responderam sem avaliar adequadamente o que estava sendo questionado). Dessa forma, foram excluídos 16 casos.

Esse critério tem sido usado em pesquisas internacionais como European Social Survey Education Net (2018), já que as variáveis não apresentam distribuição normal para se usar o critério de z-escore superior a 3.

Em seguida, o modelo de mensuração foi avaliado em duas etapas:

- Uma AFC com as dez variáveis latentes (VL) de primeira ordem por meio do pacote lavaan do *software R* (Rosseel, 2018), com estimativa a partir da matriz de correlações policóricas e método WLSMV, o que é recomendado para dados ordinais (Beaujean, 2014).
- A outra AFC avaliou a validade e confiabilidade das VL de segunda ordem, que seriam usadas no modelo estrutural.

Por fim, realizou-se a modelagem de equações estruturais.

Em ambas as AFC, os critérios recomendados por Brown (2006), Fornell e Larcker (1981) e Hair et al. (2009) foram utilizados para avaliar a adequação, ou seja:

- Ajuste do modelo (GoF – Goodness of Fit): qui-quadrado/graus de liberdade ≤ 3 ; CNI, TLI, RNI $\geq 0,92$; RMSEA $\leq 0,08$.
- A validade convergente foi medida pela variância média extraída (AVE $\geq 0,5$).
- Validade discriminante: 1. pelo critério de Fornell e Larcker (1981), a raiz quadrada da AVE deve ser maior que as correlações entre as VL; 2. pelo critério de Brown (2006) e Hair et al. (2009), deve-se testar a hipótese de que a correlação entre duas VL seja igual a 1.
- A confiabilidade foi medida pelo ômega, que é uma medida de confiabilidade composta e está disponível no pacote semTools do *software R*.

7. RESULTADOS

Nesta seção, apresentam-se os resultados relativos à caracterização da amostra e a avaliação dos modelos de mensuração (validade e confiabilidade dos construtos) e estrutural.

7.1 Dados demográficos

A Figura 7.1.1 apresenta as características dos participantes desta pesquisa, que são resumidas da seguinte forma: 1. adultos com idade média de 32,5 anos, com o primeiro quartil igual a 25 anos e o terceiro quartil igual a 37 anos (50% central); 2. maioria do sexo masculino (77%); 3. ensino médio completo (53%); 4. estado civil: casado (55%); 5. com um ou dois filhos (52%); 6. único responsável pela renda familiar (metade dos participantes).

(Figura 7.1.1)

ESTATÍSTICAS DESCRIPTIVAS DAS VARIÁVEIS DEMOGRÁFICAS

Idade	(anos)		Quantidade de filhos	n	%
Média	32,5		0	44	21%
Desvio padrão	9,3		1	52	25%
Mínimo	18		2	55	27%
1º quartil	25		3	15	7%
Mediana	32		4 ou mais	16	8%
3º quartil	37		Faltante	24	12%
Máximo	64				
Gênero	n	%	Único responsável pela renda familiar?	n	%
Feminino	46	22%	Sim	100	49%
Masculino	158	77%	Não	88	43%
Faltante	2	1%	Faltante	18	9%
Escolaridade	n	%	Estado civil	n	%
Fundamental I incomp.	24	12%	Solteiro	78	38%
Até Fund. II completo	16	8%	Casado	113	55%
Médio incompleto	38	18%	Outros	7	3%
Médio completo	109	53%	Faltante	8	4%
Superior incomp. ou compl.	19	9%	Total	206	100%

Nota: Para a idade, havia sete casos faltantes, e foi imputada a média arredondada para o valor inteiro. Para o gênero, ao imputar masculino ou feminino, isso não alterou o ajuste do modelo, e os parâmetros do modelo deram alguma diferença da ordem de milésimos (Figura 7.3.1).

Fonte: Elaborada pelos autores.

7.2 Avaliação do modelo de mensuração

A Figura 7.2.1 apresenta os resultados da AFC realizada com as dez VL de primeira ordem. O modelo apresentou índices de ajuste adequado (GoF), como é apresentado no rodapé da Figura 7.2.1. A validade convergente foi considerada adequada, pois os valores de AVE são superiores a 0,5, com exceção da VL ST_swsp (significado positivo, dimensão do trabalho significativo) que chegou a um valor próximo (0,47).

Quanto à validade discriminante, as correlações destacadas em negrito indicam falta de validade discriminante pelo critério de Fornell e Larcker (1981), e, por esse motivo, a validade discriminante foi reavaliada comparando o modelo livre com um modelo restrito em que essa correlação era fixada no valor 1 (Brown, 2006, Hair et al., 2009), apresentando diferença significante ($p < 0,001$) em todos os casos, o que é favorável à manutenção das VL como elas foram modeladas, ou seja, elas têm correlação alta entre si, mas são construtos distintos (também foi testada a correlação de 0,95, que também apresentou $p < 0,001$). Além disso, o fato de elas serem dimensões de VL de segunda ordem, essas correlações altas são favoráveis aos resultados de validade convergente e confiabilidade das VL de segunda ordem.

Finalmente, a confiabilidade está adequada para todas as VL, com ômega igual ou superior a 0,7. Destaca-se que os resultados de AVE e ômega poderiam ser melhorados pela eliminação de itens com menores cargas fatoriais, mas isso prejudicaria a validade de conteúdo e a comparabilidade dos resultados atuais com pesquisa anteriores (DeVellis, 2016). Assim, foram mantidos todos os 48 itens iniciais em todos os modelos testados.

(Figura 7.2.1)

MATRIZ DE CORRELAÇÕES ENTRE AS VARIÁVEIS LATENTES DE PRIMEIRA ORDEM (N = 206)

VL 1 ^a ordem	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1 - WM_societal	0,770									
2 - WM_interpes	0,701	0,763								
3 - PC_pci	0,347	0,426	0,772							
4 - PC_aec	0,406	0,545	0,857	0,717						
5 - ST_swsp	0,529	0,329	0,343	0,374	0,685					
6 - ST_swft	0,426	0,236	0,286	0,206	0,691	0,782				
7 - ST_swmm	0,587	0,406	0,241	0,207	0,737	0,838	0,758			
8 - EMP_aeat	0,520	0,590	0,407	0,583	0,496	0,351	0,538	0,763		
9 - EMP_aere	0,458	0,429	0,339	0,532	0,462	0,207	0,356	0,835	0,829	
10 - EMP_aepe	0,459	0,415	0,456	0,564	0,443	0,212	0,266	0,511	0,640	0,738
ômega	0,802	0,847	0,858	0,798	0,696	0,777	0,842	0,839	0,885	0,786
avevar	0,593	0,583	0,596	0,514	0,470	0,611	0,575	0,583	0,687	0,545
Mínimo	1,2	1,0	1,8	2,2	2,0	1,0	1,2	2,6	2,2	1,4
1º quartil	4,6	4,6	4,8	4,8	5,5	5,3	5,7	6,0	5,2	4,0
Mediana	5,8	5,6	5,8	5,7	6,3	6,7	6,4	6,6	6,4	5,2
3º Quartil	6,6	6,4	6,6	6,3	6,8	7,0	7,0	7,0	7,0	6,2
Máximo	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0

Nota 1: AFC estimada no lavaan a partir das correlações policóricas e método WLSMV. Ômega é uma medida de confiabilidade composta disponível no pacote semTools do software R.

Índices de adequação do modelo AFC com VL de primeira ordem: qui-quadrado = 1424,867; graus de liberdade = 1035; qui-quadrado /graus de liberdade = 1,38; CFI = 0,95; TLI = 0,95; RNI.SCALED = 0,989; RMSEA = 0,043; RMSEA (IC a 90%) = 0,037 a 0,048.

Nota 2: Os escores fatoriais foram calculados como uma média aritmética simples de seus itens, e como a distribuição era assimétrica (cauda mais alongada à esquerda), utilizaram-se a mediana e os quartis para discutir a distribuição dos escores, em vez das médias.

Legenda: WM_societal = Importância Social no Trabalho; WM_interpes = Importância Interpessoal no Trabalho; PC_pci = personalidade criativa; PC_aec = autoconceito criativo; ST_swsp = significado positivo; ST_swft = significado de fazer o trabalho; ST_swmm = maiores e boas motivações; EMP_aeat = autoeficácia na adaptação ao trabalho; EMP_aere = autoeficácia na regulação emocional; EMP_aepe = autoeficácia na procura de emprego.

Os valores na diagonal são raiz quadrada da variância média extraída (AVE).

As células em cinza são correlações entre VL de primeira ordem, que mensuram o mesmo construto (VL de segunda ordem).

Fonte: Elaborada pelos autores.

A segunda AFC incluiu as quatro VL de segunda ordem, que compõem o modelo estrutural, a saber: importância do trabalho, autoconceito criativo, trabalho significativo e empregabilidade. Os resultados apresentados na Figura 7.2.2 são adequados em todos os critérios: GoF, validade convergente ($AVE > 0,5$), validade discriminante (valores fora da diagonal são menores que os valores na diagonal), e confiabilidade ($\hat{\omega} > 0,7$).

(Figura 7.2.2)

**MATRIZ DE CORRELAÇÕES ENTRE AS VARIÁVEIS LATENTES
DO MODELO ESTRUTURAL (N = 206)**

VL do modelo estrutural	1	2	3	4
1 - Importância do trabalho	0,838			
2 - Autoconceito criativo	0,561	0,927		
3 - Trabalho significativo	0,595	0,330	0,875	
4 - Empregabilidade	0,684	0,625	0,518	0,838
Ômega	0,825	0,925	0,922	0,900
avevar	0,702	0,859	0,766	0,702

Nota: AFC estimada no lavaan a partir das correlações policóricas e método WLSMV. Ômega é uma medida de confiabilidade composta disponível no pacote semTools do software R.

Índices de adequação do modelo AFC com VL de segunda ordem: qui-quadrado = 1562,571; graus de liberdade = 1066; qui-quadrado/graus de liberdade = 1,47; CFI = 0,94; TLI = 0,94; RNI.SCALED = 0,986; RMSEA = 0,048; RMSEA (IC a 90%) = 0,043 a 0,053.

Fonte: Elaborada pelos autores.

Concluída a avaliação do modelo de mensuração, na próxima seção os resultados da modelagem de equações estruturais testarão as hipóteses.

7.3 Avaliação do modelo estrutural

Na Figura 7.3.1, são apresentados os resultados de dois modelos estruturais, o primeiro inclui as variáveis de controle, que não apresentaram relações significantes com nenhuma VL do modelo estrutural, por isso, elas foram retiradas do modelo, o que gerou os resultados do modelo 2. Ambos os modelos apresentaram GoF adequados (rodapé da Figura 7.3.1).

Tanto no modelo 1 quanto no modelo 2, as três hipóteses foram confirmadas, de modo que o autoconceito criativo e a importância do trabalho explicam 68% da variância do trabalho significativo, e, por sua vez, este

explica 67% da variância da empregabilidade, e, em ambos os casos, o poder explicativo é grande para os padrões da área de ciências do comportamento (Cohen, 1988).

(Figura 7.3.1)
COEFICIENTES ESTRUTURAIS (N = 206)

Modelo 1	Hipót.	Coeficiente não padronizado	Erro padrão	valor-p	Coeficiente padronizado	R ²	R ² ajust.
Trabalho significativo							
Importância do Trabalho	H1(+)	1,347	0,280	0,000	0,698		
Autoconceito criativo	H2(+)	0,444	0,153	0,004	0,230		
Idade	controle	0,019	0,025	0,444	0,093	0,731	0,724
Escolaridade	controle	0,125	0,176	0,479	0,073		
Gênero masc.	controle	-0,382	0,465	0,411	-0,083		
Empregabilidade							
Trabalho significativo	H3(+)	0,761	0,155	0,000	0,809		
Idade	controle	0,008	0,018	0,668	0,040	0,696	0,690
Escolaridade	controle	0,276	0,154	0,073	0,173		
Gênero masc.	controle	0,214	0,420	0,611	0,049		
Modelo 2	Hipót.	Coeficiente não padronizado	Erro padrão	valor-p	Coeficiente padronizado	R ²	R ² ajust.
Trabalho significativo							
Importância do Trabalho	H1(+)	1,157	0,243	0,000	0,651	0,683	0,680
Autoconceito criativo	H2(+)	0,465	0,150	0,002	0,262		
Empregabilidade							
Trabalho significativo	H3(+)	0,807	0,163	0,000	0,820	0,673	0,673

Nota: AFC estimada no lavaan a partir das correlações policóricas e método WLSMV. Idade entrou no modelo como variável escalar e a escolaridade como ordinal.

Índices de adequação do modelo 1: qui-quadrado = 1960,662; graus de liberdade = 1206; qui-quadrado/graus de liberdade = 1,63; CFI = 0,91; TLI = 0,90; RNI.SCALED = 0,978; RMSEA = 0,055; RMSEA (IC a 90%) = 0,051 a 0,060. Índices de adequação do modelo 2: qui-quadrado = 1799,551; graus de liberdade = 1068; qui-quadrado/graus de liberdade = 1,68; CFI = 0,91; TLI = 0,91; RNI.SCALED = 0,979; RMSEA = 0,058; RMSEA (IC a 90%) = 0,053 a 0,062.

Fonte: Elaborada pelos autores.

Na Figura 7.3.1, observa-se que o trabalho significativo é um forte preditor ($\beta = 0,809$, $p < 0,01$) da empregabilidade, e, na Figura 7.2.1, observa-se que as medianas para as suas três dimensões estão entre 6,3 e 6,7 (em uma escala de 1 a 7) e o primeiro quartil entre 5,3 e 5,7 (ou 75% dos respondentes acima de 5,3), portanto são valores bem altos.

Uma possível explicação para esses valores altos para o trabalho significativo pode estar na importância do trabalho, que apresentou um coeficiente alto ($\beta = 0,698$, $p < 0,01$).

Grosso modo, o nível de escolaridade é homogêneo e não é alto (apenas 9% possuem nível superior incompleto ou completo), talvez esse seja o motivo do nível de escolaridade não apresentar relações significantes com as demais variáveis do modelo. Talvez se houvesse uma parcela maior de pessoas com níveis mais altos de escolaridade, elas poderiam abdicar de suas carreiras ou qualificação para se manter empregadas, resultando em valores mais baixos para a variável trabalho significativo.

8. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo analisou a influência da importância do trabalho e do autoconceito criativo no trabalho significativo e deste na empregabilidade de pessoas em situação desemprego do sudeste do estado do Pará, com vistas a um novo posto de trabalho, foco para estudo indicado por Steger et al. (2012), autores da escala WMS,

Conforme os resultados apresentados, as pessoas em situação de desemprego do estudo apresentaram elevados níveis de trabalho significativo e podem oferecer menor risco de rotatividade, maior comprometimento com a organização e maior envolvimento nos comportamentos de cidadania organizacional (Steger et al., 2012), características desejáveis dentro das organizações.

Todas as hipóteses do estudo foram confirmadas. Assim, constatou-se que a importância do trabalho e o autoconceito criativo influenciaram o trabalho significativo e este influenciou a empregabilidade dos participantes. Isso quer dizer que quanto mais as pessoas em situação de desemprego perceberem um futuro trabalho importante para as relações interpessoais e para a sociedade e quanto maiores forem os níveis de autoeficácia criativa e personalidade criativa dessas pessoas, mais o trabalho será percebido como significativo por elas. Ainda, quanto mais os participantes perceberem o futuro trabalho como significativo, mais terão confiança para organizar e executar ações de procura de emprego e de adaptação ao mundo do trabalho.

Este estudo contribui, sobretudo, para elucidar a importância do trabalho significativo em programas de orientação da carreira para pessoas em situação de desemprego. Parece útil indicar orientação de carreira centrada no trabalho significativo com vistas a aumentar a empregabilidade, já que indivíduos com autoavaliações positivas são mais prováveis de obter sucessos de carreira a partir do esforço pessoal.

No entanto, vale lembrar que o autoconceito criativo pode aumentar ainda mais os efeitos positivos em situações específicas de realização de uma tarefa. Assim, para as organizações, o conhecimento dos resultados deste estudo pode estimular o desenvolvimento de novas políticas de gestão de pessoas tanto na contratação quanto na permanência dos trabalhadores, focadas no desenvolvimento do autoconceito criativo, da importância e do trabalho significativo.

Em âmbito nacional, tais conhecimentos poderão fomentar programas de políticas públicas voltadas para o desenvolvimento de pessoas em situação de desemprego centradas na orientação de carreira.

Este estudo contribui ainda para a literatura ao oferecer três novos instrumentos de medida válidos e fidedignos para os construtos: autoconceito criativo, importância no trabalho e trabalho significativo.

8.1 Limitações

As principais limitações deste estudo são: 1. como a amostra foi obtida por conveniência, os resultados não são generalizáveis para uma população específica, mesmo que os autores tenham procurado coletar dados de uma amostra homogênea (pessoas desempregadas e em busca de emprego); 2. como a análise *cross-sectional* é limitada em termos de inferências causais, mesmo que a construção das hipóteses tenha esse caráter e que as hipóteses tenham sido confirmadas, não é possível ser conclusivo em termos causais.

Considerando os resultados obtidos e as limitações citadas, sugere-se para pesquisas futuras: pesquisa qualitativa (entrevistas) com pessoas que tiveram escores extremos (altos e baixos) nos construtos estudados, como uma forma de enriquecer o entendimento do fenômeno e das relações entre os construtos. Não faz sentido pensar em uma pesquisa longitudinal com o tipo de amostra usada nesta pesquisa, porque se espera que as pessoas se recoloquem no mercado de trabalho com o tempo, entretanto seria interessante acompanhar um grupo de pessoas por alguns anos para entender como as mudanças contextuais influenciam na forma como elas avaliam os construtos tratados nesta pesquisa.

ANTECEDENTS AND CONSEQUENCES OF MEANINGFUL WORK

ABSTRACT

Purpose: This study assesses the influence of the importance of work and of creative self-concept on meaningful work and the influence of meaningful work on the employability of unemployed people living in the Southeast region of the State of Pará, in Brazil, aiming at a new job.

Originality/value: This study also contributes to the literature, offering three new valid and reliable measuring instruments for the following constructs: Creative self-concept, Importance of work and Meaningful work.

Design/methodology/approach: The survey counts on the participation of 206 interviewees, and data were analyzed through confirmatory factorial analysis and structural equation modeling.

Findings: The ten constructs used in the model showed convergent validity, discriminant validity, and adequate reliability. In structural modeling, all three possibilities were confirmed, so the creative self-concept and the importance of work explain 68% of the variance in meaningful work and, on its turn, meaningful work explains 67% of the variance in employability, in both cases, the explanatory power is great for the standards of behavioral sciences. This study makes a special contribution to address the importance of meaningful work in career counseling programs for unemployed people. It seems useful to point out a career orientation focused on meaningful work, aiming at increasing employability, as individuals with positive self-assessments are more likely to achieve a successful carrier based on personal effort. Nationally, such knowledge may foster public policy programs directed to unemployed people, focusing on their career.

KEYWORDS

Meaningful work. Creative self-concept. Importance of work. Employability. Structural equation modeling.

REFERÊNCIAS

- Allan, B. A., Dexter, C., Kinsey, R., & Parker, S. (2016). Meaningful work and mental health: Job satisfaction as a moderator. *Journal of Mental Health*, 27(1), 1–7. doi:10.1080/09638237.2016.1244718
- Allan, B. A., Duffy, R. D., & Collisson, B. (2017). Helping others increases meaningful work: Evidence from three experiments. *Journal of Counseling Psychology*, 65(2), 155–165. doi:10.1037/cou0000228
- Allan, B. A., Duffy, R. D., & Collisson, B. (2018). Task significance and performance: Meaningfulness as a mediator. *Journal of Career Assessment*, 26(1), 172–182. doi:10.1177/1069072716680047
- Amundson, N. E. (1993). Mattering: A foundation for employment counseling and training. *Journal of Employment Counseling*, 30(1), 146–152. doi:10.1002/j.2161-1920.1993.tb00173.x
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavior change. *Psychological Review*, 84(2), 191–215. doi:10.1037/0033-295X.84.2.191
- Batey, M., & Furnham, A. (2008). The relationship between measures of creativity and schizotypy. *Personality and Individual Differences*, 8(1), 816–821. doi:10.1016/j.paid.2008.08.014
- Beaujean, A. A. (2014). *Latent Variable Modeling Using R: A step-by-step guide*. New York: Routledge, Taylor & Francis Group. doi:10.4324/9781315869780
- Beghetto, R. A. (2006). Creative self-efficacy: Correlates in middle and secondary students. *Creativity Research Journal*, 18(1), 447–457. doi:10.1207/s15326934crj1804_4
- Bendassolli, P. F., Coelho-Lima, F., Pinheiro, R. A., & Gê, P. C. S. (2015). The Brazilian scientific production on sense and meaning of work: Reviewing terminological use and current thematic classifications. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 33(2), 203–221. doi:10.12804/apl33.02.2015.03
- Blustein, D. L. (2011). A relation theory of working. *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 1–7. doi:10.1016/j.jvb.2010.10.004
- Brown, T. A. (2006). *Confirmatory factor analysis for applied research*. Nova Iorque, NY: The Guilford Press.
- Cha, E., Kim, K. H., & Erlen, J. A. (2007). Translation of scales in cross-cultural research: Issues and techniques. *Journal of Advanced Nursing*, 58(4), 386–395. doi:10.1111/j.1365-2648.2007.04242.x

- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2a ed.). Nova Iorque, NY: Academic Press. doi:10.1016/B978-0-12-179060-8.50012-8
- Connolly, K. M., & Myers, J. E. (2003). Wellness and mattering: The role of holistic factors in job satisfaction. *Journal of Employment Counseling*, 40(1), 152–160. doi:10.1002/j.2161-1920.2003.tb00866.x
- Correia, F. F. (2011). *Autoeficácia na transição para o trabalho e percepção de barreiras em alunos do 12º ano de Cursos profissionais* (Dissertação de mestrado). Universidade de Lisboa, Lisboa, Portugal.
- Couto, M. J. B. L. F. (2012). *Autoeficácia e satisfação no trabalho em técnicos de diagnóstico e terapêutica* (Dissertação de mestrado). Recuperado de http://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/5076/1/ulfpie039696_tm.pdf
- DeVellis, R. F. (2016). *Scale development: Theory and applications* (4a ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Dias, M. A. F. (2015). *Estudantes do ensino superior e transição para o mercado de trabalho* (Dissertação de mestrado). Recuperado de <https://repositorio.uac.pt/bitstream/10400.3/3767/1/DissertMestradoMarinaAlexandraFerreiraDias2016.pdf>
- Dik, B. J., Byrne, Z. S., & Steger, M. F. (2013). *Purpose and meaning in the workplace*. Washington, DC: APA Books. doi:10.1037/14183-000
- Dixon, S. K., & Kurpius, S. E. R. (2008). Depression and college stress among university undergraduates: Do mattering and self-esteem make a difference? *Journal of College Student Development*, 49(5), 412–424. doi:10.1353/csd.0.0024
- European Social Survey Education Net (2018). First round of preparation, cleaning and recoding. Recuperado de <http://essedunet.nsd.uib.no/cms/topics/1/4/2.html>
- Fernandes, F. S., Gonçalves, C. M., & Oliveira, P. J. (2012). Adaptação e validação da escala de significados atribuídos ao trabalho – ESAT. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 13(2), 183–195.
- Fleming, S. C. R. (2015). *Envolvimento acadêmico e autoeficácia na transição para o trabalho: Um estudo com universitários concluintes* (Dissertação de mestrado). Universidade da Bahia, Salvador, BA, Brasil. Recuperado de <https://repositorio.ufba.br/ri/handle/ri/21266>
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39–50. doi:10.2307/3151312

- Fouché, E., Rothmann, S., & Vyver, C. van der (2017). Antecedents and outcomes of meaningful work among school teachers. *Journal of Industrial Psychology*, 43(0), 1–10. doi:10.4102/sajip.v43i0.1398
- Gazier, B. (1999). *Employability: Concepts and policies*. Berlim, DE: European Commission: Employment and Social Affairs.
- Gomes, N. A. S. (2014). *Autoestima, autoeficácia, e empregabilidade subjetiva em empregados, desempregados, e estudantes do ensino superior* (Dissertação de mestrado, Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias, Lisboa, Portugal). Recuperado de <http://recil.grupolusofona.pt/handle/10437/5745>
- Hair, J. F., Jr., Black, W. C., Babin, B., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2009). *Análise multivariada de dados* (6a ed.). Porto Alegre, RS: Bookman.
- Harpaz, I., & Fu., X. (2002). The structure of the meaning of work: A relative stability amidst change. *Human Relations*, 55(1), 639–667. doi:10.1177/0018726702556002
- Heppner, M., & Jung, A. (2013). Gender and social class: Powerful predictors of a life journey. In W. B. Walsh, M. Savickas, & P. J. Hartung (Eds.), *Handbook of vocational psychology: Theory, research, and practice* (4a ed., pp. 81–102). Nova Iorque, NY: Routledge.
- Hsu, L. A., Hou, S. T., & Fan, H. L. (2011). Creative self-efficacy and innovative behavior in a service setting: Optimism as a moderator. *Journal of Creative Behavior*, 4(1), 258–272. doi:10.1002/j.2162-6057.2011.tb01430.x
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística [IBGE] (2018, março). *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD)*. Recuperado de <http://ibge.gov.br>
- Jung, A. (2015). Interpersonal and societal mattering in work: A review and critique. *Career Development Quarterly*, 63(1), 253–267. doi:10.1002/cdq.12013
- Jung, A., & Heppner, M. J. (2015). Work of fulltime mothers: Putting voice to a relational theory of work. *Career Development Quarterly*, 63(1), 253–267. doi:10.1002/cdq.12017
- Jussim, L., & Harber, K. D. (2005). Teacher expectations and self-fulfilling prophecies: Knowns and unknowns, resolved and unresolved controversies. *Personality and Social Psychology Review*, 9(1), 131–155. doi:10.1207/s15327957pspr0902_3
- Karwowski, M. (2011). It doesn't hurt to ask... But sometimes it hurts to believe: Polish students' creative self-efficacy and its predictors. *Psychology of Aesthetics, Creativity, and the Arts*, 5(1), 154–164. doi:10.1037/a0021427

- Karwowski, M. (2012). Did curiosity kill the cat? Relationship between trait curiosity, creative self-efficacy and creative personal identity. *Europe's Journal of Psychology*, 8(1), 547–558. doi:10.5964/ejop.v8i4.513
- Karwowski, M. (2015). Development of the creative self-concept. *Creativity: Theories Research-Applications*, 2(1), 125–140. doi:10.1515/ctra-2015-0019
- Karwowski, M., Lebuda, I., Wisniewska, E., & Gralewski, J. (2013). Big five personality factors as the predictors of creative self-efficacy and creative personal identity: Does gender matter? *Journal of Creative Behavior*, 47(1), 215–232. doi:10.1002/jocb.32
- Kim, M., & Beehr, T. A. (2018). Organization-based self-esteem and meaningful work mediate effects of empowering leadership on employee behaviors and well-being. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 25(4), 1–14. doi:10.1177/1548051818762337
- Lim, H. S., & Choi, J. N. (2009). Testing an alternative relationship between individual and contextual predictors of creative performance. *Social Behavior and Personality*, 37(1), 117–136. doi:10.2224/sbp.2009.37.1.117
- Netemeyer, R. G., Bearden, W. O., & Sharma, S. (2003). *Scaling Procedures: Issues and applications*. Thousand Oaks, CA: Sage. doi:10.4135/9781412985772
- Onça, S. S. (2017, novembro). Estudo da influência da percepção de suporte social na empregabilidade de pessoas em situação de desemprego do sul e sudeste do Pará. *Anais do Seminários em Administração*, São Paulo, SP, Brasil.
- Ringle, C. M., Wende, S., & Becker, J.-M. (2015). “SmartPLS 3.” [software]. Boenningstedt, DE: SmartPLS GmbH. Recuperado de <http://www.smartpls.com>
- Rodrigues, A. L., Barrichello, A., & Morin, E. M. (2016). Os sentidos do trabalho para profissionais de enfermagem: Um estudo multimétodos. *Revista de Administração de Empresas*, 56(2), 192–208. doi:10.1590/S0034-759020160206
- Rosenberg, M. (1985). Self-concept and psychological well-being in adolescence. In R. Leahy (Eds.), *The development of the self* (pp. 205–246). Nova Iorque, NY: Academic Press.
- Rosenberg, M., & McCullough, B. C. (1981). Mattering: Inferred significance and mental health among adolescents. *Research in Community and Mental Health*, 2(1), 163–182.
- Rosseel, Y. (2018). *The lavaan tutorial*. Recuperado de <http://lavaan.ugent.be/tutorial/tutorial.pdf>
- Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30(1), 91–127. doi:10.1016/j.riob.2010.09.001

- Schultheiss, D. E. P. (2009). To mother or matter can women so both? *Journal of Career Development*, 36(1), 25–48. doi:10.1177/0894845309340795
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyie, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5–14. doi:10.1037/0003-066X.55.1.5
- Sharifirad, M. S. (2013). Transformational leadership, innovative work behavior, and employee well-being. *Global Business Perspectives*, 1(3), 198–225. doi:10.1007/s40196-013-0019-2
- Soper, D. S. (2018). *A-priori Sample Size Calculator for Structural Equation Models* [software]. Recuperado de <http://www.danielsoper.com/statcalc>
- Steger, M. (2016). Creating meaning and purpose at work. In L. G. Oades, M. Steger, & A. D. Fave (Eds.), *The Wiley Blackwell Handbook of the Psychology of Positivity and Strengths-Based Approaches at Work* (pp. 60–81). West Sussex, UK: John Wiley & Sons.
- Steger, M., Dik, B. J., & Duffy (2012). Measuring meaningful work: The work and meaning inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20(3), 322–337. doi:10.1177/1069072711436160
- Tierney, P., & Farmer, S. M. (2002). Creative self-efficacy: Its potential antecedents and relationship to creative performance. *Academy of Management Journal*, 45(1), 1137–1148. doi:10.5465/3069429
- Tong, L. (2018). Relationship between meaningful work and job performance in nurses. *International Journal of Nursing Practice*, 24(2), e12620. doi:10.1111/ijn.12620
- Tovar, E., Simon, M. A., & Lee, H. B. (2009). Development and validation of the college mattering inventory with diverse urban college students. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 42(1), 154–178. doi:10.1177/0748175609344091
- Vieira, D., & Coimbra, J. (2006). Sucesso na transição escola-trabalho: A percepção de finalistas do ensino superior português. *Revista Brasileira Orientação Profissional*, 7, 1–10.
- Vieira, D., Maia, J., & Coimbra, J. (2007). Do ensino superior para o trabalho: Análise factorial confirmatória da escala de auto-eficácia na transição para o trabalho (AETT). *Avaliação Psicológica*, 6, 3–12.

NOTAS DOS AUTORES

Silvana S. Onça, Centro de Ciências Sociais e Aplicadas (CCSA), Universidade Presbiteriana Mackenzie (UPM); e **Diógenes S. Bido**, Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo (FEA), Universidade de São Paulo (USP).

Silvana S. Onça é agora professora da Faculdade de Psicologia (Fapsi) da Universidade Federal do Sul e Sudeste do Pará (Unifesspa); Diógenes S. Bido é agora professor adjunto do Centro de Ciências Sociais e Aplicadas (CCSA) da Universidade Presbiteriana Mackenzie (UPM) e bolsista de produtividade em pesquisa (PQ) do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq), processo: 314242/2018-0.

Correspondências sobre este artigo devem ser enviadas para Diógenes S. Bido, Rua da Consolação, 930, Consolação, São Paulo, São Paulo, Brasil, CEP 01302-907.

E-mail: diogenesbido@yahoo.com.br

AGRADECIMENTOS

Ao CNPq (Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico) pelo auxílio pesquisa ao segundo autor deste artigo.

Apêndice A

ITENS DAS ESCALAS

VL Item	Item	Carga fatorial padronizada	Média (escala de 1 a 7)
WM_sociedadal			
IST1	Penso que a sociedade valorizará o trabalho que farei.	0,602	5,4
IST2	Sinto que um futuro trabalho atende a uma necessidade social.	0,739	5,5
IST3	Estou ligado à sociedade através de um futuro trabalho.	0,788	5,3
IST4	As pessoas dizem que um futuro trabalho influenciará sua vida.	0,839	5,8
IST5	Um futuro trabalho influencia a vida das pessoas.	0,856	5,7
WM_interpes			
IIT6	Meus futuros colegas de trabalho ficariam desapontados se soubessem que eu poderia deixar meu trabalho.	0,694	5,0
IIT7	Sinto que gostarei de meus colegas de trabalho.	0,728	5,7
IIT8	Meus colegas de trabalho valorizarão minhas ideias e sugestões.	0,795	5,3

(continua)

Apêndice A (continuação)

ITENS DAS ESCALAS

VL Item	Item	Carga fatorial padronizada	Média (escala de 1 a 7)
IIT9	O meu chefe / supervisor ficarão desapontados se soubessem que eu poderia deixar o meu trabalho.	0,719	5,2
IIT10	Meus colegas de trabalho agradecerão meu apoio e ajuda.	0,867	5,8
PC_pci			
PCI1	Eu me considero uma pessoa criativa.	0,719	5,6
PCI2	Minha criatividade é importante para quem eu sou.	0,825	5,6
PCI7	Ser uma pessoa criativa é importante para mim.	0,788	6,0
PCI10	A criatividade é uma parte importante de mim.	0,800	5,6
PCI11	A inventividade é uma característica que é importante para mim.	0,723	5,3
PC_aec			
AEC3	Sei que posso resolver com eficiência até problemas complicados.	0,664	5,5
AEC4	Confio em minhas habilidades criativas.	0,830	6,0
AEC5	Minha imaginação e capacidade de invenção me distinguem de meus amigos.	0,604	4,9
AEC6	Muitas vezes provei que posso lidar com situações difíceis.	0,649	5,7
AEC8	Tenho certeza de que posso lidar com problemas que exigem pensamento criativo.	0,811	5,6
AEC9	Eu sou bom em propor soluções inéditas para problemas.	0,714	5,2
ST_swp			
SWSP1	Encontrei uma carreira significativa.	0,538	5,1
SWSP4	Eu entendo como um futuro trabalho contribui para o significado da minha vida.	0,804	6,4
SWSP5	Tenho uma boa noção do que torna um futuro trabalho significativo.	0,677	6,2
SWSP8	Descobri um futuro trabalho que tem um propósito satisfatório.	0,696	5,8

(continua)

Apêndice A (continuação)

ITENS DAS ESCALAS

VL Item	Item	Carga fatorial padronizada	Média (escala de 1 a 7)
ST_swft			
SWFT2	Eu vejo um futuro trabalho como contribuindo para o meu crescimento pessoal.	0,632	6,4
SWFT7	Um futuro trabalho me ajudará a me entender melhor.	0,888	5,9
SWFT9	Um futuro trabalho me ajuda a entender o mundo que me rodeia.	0,803	5,8
ST_swmm			
SWMM3	Um futuro trabalho realmente faz diferença para o mundo.	0,822	5,8
SWMM6	Sei que um futuro trabalho fará uma diferença positiva no mundo.	0,758	6,0
SWMM10	O trabalho que farei servirá a um propósito maior.	0,735	6,2
SWMM11	Um futuro trabalho significa para mim a oportunidade de construir uma sociedade mais solidária e justa.	0,718	6,2
SWMM12	Um futuro trabalho significa para mim uma forma de ajudar os outros.	0,754	6,3
EMP_aeat			
AEAT21	Adaptar-me às mudanças que possam ocorrer nas minhas funções no emprego.	0,818	5,9
AEAT23	Cumprir todas as tarefas que o cargo exige.	0,773	6,4
AEAT24	Demonstrar empenho no cumprimento das funções profissionais.	0,782	6,5
AEAT25	Demonstrar segurança nas atividades do trabalho.	0,726	6,4
AEAT27	Adaptar-me às necessidades do local de trabalho.	0,713	6,4
EMP_aere			
AERE7	Continuar a procurar emprego, mesmo que tenha muitas respostas negativas.	0,855	6,2

(continua)

Apêndice A (conclusão)

ITENS DAS ESCALAS

VL Item	Item	Carga fatorial padronizada	Média (escala de 1 a 7)
AERE9	Após uma recusa de emprego, conseguir lidar com a frustração.	0,755	5,4
AERE13	Não desanimer perante as dificuldades encontradas na procura de emprego.	0,869	6,0
AERE14	Após uma recusa de emprego, não me deixar invadir por pensamentos negativos.	0,800	5,8
AERE16	Continuar pensando que vou encontrar trabalho após uma recusa de emprego.	0,859	6,2
EMP_aepe			
AEPE1	Responder a anúncios de emprego.	0,718	5,2
AEPE2	Inscrever-me em Agências de Emprego.	0,713	5,3
AEPE4	Procurar oportunidades de emprego na Internet.	0,736	4,8
AEPE6	Inscrever-me em agências de recrutamento e seleção.	0,714	5,2
AEPE8	Inscrever-me em agências de emprego na internet.	0,806	4,5

Nota: Todas as cargas fatorais são significantes ($p < 0,001$). Esses resultados são AFC com as 10 VL de primeira ordem (Figura 7.2). Aqui foi apresentada uma amostra dos itens por questão de espaço, mas os resultados dos 48 itens estão disponíveis com a primeira autora.

Legenda: IST = importância social do trabalho; IIT = importância interpessoal do trabalho; PC = personalidade criativa; AEC = autoeficácia criativa; SWSP = significado positivo; SWFT = significado de fazer o trabalho; SWMM = maiores e boas motivações; AEAT = autoeficácia na adaptação ao trabalho; AERE = autoeficácia na regulação emocional; AEPE = autoeficácia na procura de emprego.

Fonte: Elaborado pelos autores.

CONSELHO EDITORIAL

Editor-chefe
Janette Brunstein
Silvio Popadiuk

Editor Associado
Pedro Bendassoli

Supporte Técnico
Vitória Batista Santos Silva

PRODUÇÃO EDITORIAL

Coordenação Editorial
Irina Migliari

Preparação de originais
Irina Migliari (inglês)
Carlos Villarruel (português)

Revisão
Daniel de Almeida Leão (inglês)
Irina Migliari (português)

Diagramação
Emap

Projeto Gráfico
Libro