



Revista Brasileira de Orientação Profissional

ISSN: 1984-7270

Associação Brasileira de Orientação Profissional; Editoria
da Revista Brasileira de Orientação Profissional

Lima Leonardo, Maria da Gloria; Morelo Pereira, Michelle; Valentini,
Felipe; Pizarro de Freitas, Clarissa Pinto; Figueiredo Damásio, Bruno
Adaptação do Inventário de Sentido do Trabalho (WAMI) para o contexto brasileiro
Revista Brasileira de Orientação Profissional, vol. 20, núm. 1, 2019, Janeiro-Junho, pp. 79-90
Associação Brasileira de Orientação Profissional; Editoria da Revista Brasileira de Orientação Profissional

DOI: 10.26707/1984-7270/2019v20n1p79

Disponível em: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=203060783008>

- Como citar este artigo
- Número completo
- Mais informações do artigo
- Site da revista em redalyc.org

UAEM redalyc.org

Sistema de Informação Científica Redalyc
Rede de Revistas Científicas da América Latina e do Caribe, Espanha e Portugal
Sem fins lucrativos acadêmica projeto, desenvolvido no âmbito da iniciativa
acesso aberto

Adaptação do Inventário de Sentido do Trabalho (WAMI) para o contexto brasileiro

Maria da Gloria Lima Leonardo¹

Michelle Morelo Pereira

Felipe Valentini

Universidade São Francisco, Campinas, SP, Brasil

Clarissa Pinto Pizarro de Freitas

Universidade Salgado de Oliveira, Niterói, RJ, Brasil

Bruno Figueiredo Damásio

Universidade Federal do Rio de Janeiro, RJ, Brasil

Resumo

O estudo objetivou adaptar e reunir evidências iniciais de validade do Inventário de Sentido do Trabalho (WAMI) para o contexto brasileiro. Participaram 667 profissionais (74% mulheres, idade média $M = 35,74$). Os resultados indicaram que a versão brasileira do inventário apresentou melhores índices de ajuste na estrutura unifatorial (TLI = 0,99; RMSEA = 0,08) do que o instrumento original. As cargas fatoriais variaram de 0,65 a 0,95 (VME = 0,70). Além disso, os escores latentes do sentido do trabalho apresentaram correlações positivas e significativas com as variáveis externas autoeficácia ocupacional ($r = 0,55$), motivação intrínseca ($r = 0,77$) e engajamento laboral ($r = 0,81$). Concluiu-se que os resultados obtidos são favoráveis ao uso da escala em amostras brasileiras.

Palavras-chave: trabalho, sentido do trabalho, validade, análise fatorial.

Abstract: Adaptation of Work and Meaning Inventory (WAMI) to the Brazilian context

The study aimed to adapt and gather initial evidence of the validity of the Work and Meaning Inventory (WAMI) for the Brazilian context. Participants were 667 professionals (74% women, average age $M = 35.74$). The results indicated that the Brazilian version of the inventory had better adjustment indexes in the unifactorial structure (TLI = 0.99; RMSEA = 0.08) than the original instrument. The factorial loads ranged from 0.65 to 0.95 (VME = 0.70). In addition, the latent work meaning scores presented positive and significant correlations with the external variables occupational self-efficacy ($r = 0.55$), intrinsic motivation ($r = 0.77$) and work commitment ($r = 0.81$). It was concluded that the results obtained are favorable to the use of the scale in Brazilian samples.

Keywords: work, work meaning, validity, factorial analysis.

Resumen: Adaptación del Inventario de Sentido del Trabajo (WAMI) para el contexto brasileño

El estudio tuvo como objetivo adaptar y reunir evidencias iniciales de la validez del Inventario de Sentido del Trabajo – WAMI en el contexto brasileño. Participaron 667 profesionales (74% mujeres, con edad media $M = 35.74$). Los resultados indicaron que la versión brasileña del inventario presentó mejores índices de ajuste a los datos en la estructura unifactorial (TLI = 0.99; RMSEA = 0.08) que la versión original. Las cargas factoriales variaron de 0,65 a 0,95 (VME = 0,70). Además, los scores latentes del sentido del trabajo presentaron correlaciones positivas y significativas con las variables externas autoeficacia ocupacional ($r = 0,55$), motivación intrínseca ($r = 0,77$), y compromiso laboral ($r = 0,81$). Se concluyó que los resultados obtenidos son favorables para el uso de la escala en muestras brasileñas.

Palabras clave: trabajo, sentido de trabajo, validez, análisis factorial.

¹ Endereço para correspondência: Rua Mal. Deodoro, 217 - Bloco A - Centro, Niterói - RJ, 24030-060
Telefone: (21) 99727-5951. E-mail: bgdgloria@gmail.com

Na literatura sobre psicologia organizacional positiva, as definições sobre o sentido do trabalho ainda são negligenciadas. Por exemplo, há dificuldades em distinguir entre os conceitos de significado e sentido do trabalho, os quais são muitas vezes utilizados de modo equivalente (Rosso, Dekas & Wrzesniewski, 2010). O significado do trabalho pode ser definido pela experiência construída individualmente a partir das próprias percepções do sujeito, das normas sociais, das experiências compartilhadas ou de todos esses elementos em conjunto (Pratt & Ashforth, 2003). A subjetividade do conceito é mediada pelas crenças, valores e atitudes que podem estabelecer uma variedade de definições do significado do trabalho para cada indivíduo (Wrzesniewski, Dutton, & Debebe, 2003).

Já o sentido do trabalho pode ser conceituado como uma experiência particularmente significativa, a qual detém um significado positivo para os indivíduos (Rosso et al., 2010). O sentido encontrado no trabalho advém de experiências e interações individuais, coletivas ou ambas, percebidas e interpretadas pelo trabalhador de forma subjetiva (Pratt & Ashforth, 2003). Além dessas características, o sentido do trabalho tem atraído a atenção dos estudiosos devido aos benefícios que esse pode trazer ao trabalhador e às organizações (Rosso et al., 2010).

O impacto positivo do sentido do trabalho no desempenho e bem-estar dos profissionais evidencia que as organizações deveriam ajudar seus colaboradores a experimentarem de forma concreta o sentido do trabalho (Arnold, Turner, Barling, Kelloway, & McKee, 2007). Esta obrigação origina-se da compreensão de que quando o trabalhador percebe que seu trabalho consiste em um bem maior e que lhe faz sentido, ele pode vivenciar maiores índices de ajuste psicológico, bem-estar, valorizar suas atividades laborais e sentir-se mais satisfeito com o trabalho. Este bem-estar experienciado pelos profissionais é benéfico para o próprio ambiente de trabalho e desejável para a organização (Arnold et al., 2007). Portanto, essas percepções se apresentam como a base da escolha profissional na qual o trabalhador se sente totalmente identificado com o que faz, conduzido pela clareza e determinação que apontam para uma escolha acertada da atividade que executa (Lysova, Allan, Dik, Duffy & Steger, 2018; Steger, Dik & Duffy, 2012).

Além da relação do sentido do trabalho com o desenvolvimento das atividades laborais, foi observado que o sentido do trabalho também pode estar relacionado ao desenvolvimento da carreira profissional. As organizações podem promover entre seus funcionários um ambiente favorável à percepção do sentido do trabalho, porque traz resultados positivos no trabalho, na carreira e no bem-estar (Lysova et al., 2018).

Nesse sentido, o trabalho, assim como o desenvolvimento de uma carreira, não representa apenas uma forma de ganhar dinheiro ou de passar o tempo, mas também a busca das pessoas por um sentido mais real e profundo que

realmente justifique o seu labor (Lysova et al., 2018; Steger et al., 2012). O reconhecimento do sentido do trabalho traz um propósito associado à certeza da escolha profissional. Este modo eudaimônico de perceber e vivenciar o trabalho contribui para que as experiências avaliadas como positivas ou negativas no ambiente laboral tenham efeitos positivos no crescimento pessoal dos indivíduos. Isso ocorre porque o sentido do trabalho pode ser compreendido como uma característica positiva e orientada a um propósito (Steger et al., 2012).

Interessados no impacto positivo aos indivíduos e organizações de um trabalho significativo, Steger et al. (2012) buscaram mensurar o sentido do trabalho desenvolvendo o Inventário de Sentido do Trabalho (WAMI – *Work and Meaning Inventory*). Tal instrumento busca refletir três dimensões fundamentais que compõem o sentido do trabalho, as quais são: o sentido positivo do trabalho, o sentido de fazer por meio do trabalho, e o bem maior (Michaelson, 2005; Steger et al., 2012).

A primeira dimensão, o “sentido positivo do trabalho”, diz respeito ao grau em que as pessoas encontram significado e propósito no próprio trabalho. Além disso, a dimensão reflete uma experiência subjetiva de que o trabalho realizado tem um significado pessoal. Representa, também, a percepção de que o trabalho exercido é relevante (Rosso et al., 2010).

A segunda dimensão, o “sentido de fazer por meio do trabalho”, implica na abrangência, envolvimento no trabalho, e impacto desse sobre a vida pessoal dos indivíduos. Nessa dimensão, o trabalho e a vida pessoal dos indivíduos estão fortemente relacionados. Por exemplo, torna-se difícil distinguir se o trabalho originou as mudanças na vida dos indivíduos, ou se a relação de antecedente e consequente foi inversa (Michaelson, 2005). Desta forma, na dimensão “sentido de fazer por meio do trabalho” os indivíduos podem aprofundar a compreensão sobre si mesmos, comparando-se com o mundo ao redor e favorecendo o próprio desenvolvimento pessoal (Steger & Dik, 2009). Altos índices nessa dimensão podem se constituir como uma fonte de significado para a vida.

A terceira dimensão, o “bem maior”, diz respeito à expectativa de que o trabalho realizado traga uma contribuição positiva, ou seja, um impacto mais amplo sobre os outros para o bem maior coletivo. Os trabalhadores têm a percepção de que se sentem fortemente identificados com as atividades laborais desenvolvidas por eles (Steger & Dik, 2010).

Com o objetivo de investigar o construto sentido do trabalho e suas dimensões (sentido positivo do trabalho, sentido de fazer por meio do trabalho e bem maior), o Inventário de Sentido do Trabalho (WAMI) foi inicialmente composto por 40 itens (Steger et al., 2012). Após procedimentos de refinamento, utilizando a análise fatorial exploratória (extração do eixo principal com rotação Promax) e a análise fatorial confirmatória, o modelo testado e refinado, constituiu-se de dez itens.

No que se refere ao processo de validação dos escores da WAMI, os autores desenvolveram um estudo com uma amostra de 370 profissionais de uma universidade nos Estados Unidos da América, que ocupavam os cargos de professores e instrutores, assistentes e técnicos administrativos, contadores, especialistas em tecnologia da informação, gerentes de instalações, agentes de extensão, bibliotecários e silvicultores. Os resultados indicaram o modelo hierárquico com três dimensões de primeira ordem formando uma dimensão geral de segunda ordem. Os índices de ajuste mostraram-se adequados (CFI = 0,97; RMSEA = 0,09). Além disso, foi observado que as dimensões de sentido do trabalho apresentaram relações positivas e moderadas com a satisfação com a vida ($r = 0,47$), positivas e fracas com a motivação intrínseca no trabalho ($r = 0,27$), positivas, de forte a moderadas, com o comprometimento organizacional ($r = 0,49$), positivas e fracas com o comportamento de cidadania organizacional ($r = 0,20$), o comprometimento com a carreira ($r = 0,68$), a satisfação no trabalho ($r = 0,56$) e negativas, variando de fracas a moderadas, com os desfechos organizacionais negativos dias de ausências ($r = -0,16$) e intenções de sair da organização ($r = -0,35$), distúrbios psicológicos de depressão ($r = -0,31$) e hostilidade ($r = -0,22$). Diferentemente do esperado, as dimensões de sentido no trabalho não estiveram associadas aos sintomas de ansiedade ($r = -0,04$) e motivação extrínseca ($r = -0,09$) (Steger et al., 2012).

As evidências de validade da WAMI também foram investigadas entre profissionais da Turquia (Akin, Hamedoglu, & Kaya, 2013) e da África do Sul (Finch, 2014). A versão turca da WAMI apresentou uma estrutura de três fatores de primeira ordem com um fator de segunda ordem (RMSEA = 0,06; CFI = 0,98), em conformidade com a estrutura proposta na WAMI original. Além disso, as três dimensões da WAMI e o fator geral do sentido do trabalho estiveram positivamente relacionados aos índices de *job crafting* (respectivamente, sentido positivo do trabalho, $r = 0,33$; sentido de fazer por meio do trabalho, $r = 0,36$; bem maior, $r = 0,42$; e sentido do trabalho, $r = 0,41$) (Akin et al., 2013).

Já a versão da WAMI da África do Sul (Finch, 2014) obteve uma solução de dois fatores de primeira ordem (RMSEA = 0,09; CFI = 0,98), diferente da estrutura proposta na versão original da WAMI. Nessa solução, os fatores sentido positivo do trabalho e sentido de fazer por meio do trabalho foram unificados em uma dimensão, de modo que o inventário foi composto pelas dimensões sentido positivo do trabalho e bem maior. Pontua-se que esses fatores apresentaram uma associação positiva de alta magnitude ($r = 0,96$) entre eles.

Fundamentando-se nas evidências apresentadas, observa-se que o sentido do trabalho beneficia os profissionais e as organizações (Steger et al., 2012). Assim, destaca-se a importância do desenvolvimento de instrumentos válidos e precisos para avaliar o sentido do trabalho em diferentes amostras em ambientes de trabalho.

Desta forma, o presente estudo tem como objetivo adaptar e buscar evidências iniciais de validade do Inventário de Sentido do Trabalho (WAMI), no contexto brasileiro. Especificamente, buscar-se-á avaliar a estrutura e consistência interna da WAMI, bem como ampliar a sua rede nomológica, por meio de relações com construtos correlatos ao sentido do trabalho, tais como a autoeficácia ocupacional, a motivação intrínseca e o engajamento laboral.

Sentido do Trabalho e Autoeficácia Ocupacional

A autoeficácia refere-se à crença pessoal sobre a própria competência em lidar, de modo eficaz, com situações variadas e até estressantes (Bandura, 1989). Essa crença pessoal abrange as percepções do indivíduo sobre a sua capacidade de afetar o ambiente social e ser bem-sucedido em suas ações (Bandura, 2000). A autoeficácia pode ser percebida como a convicção pessoal de competência, a qual está baseada na autoavaliação do indivíduo sobre suas diferentes habilidades (Bandura, 1989).

Este construto tem sido amplamente estudado por se tratar de um componente central da teoria sociocognitiva. Apresenta-se como uma variável autorreferencial, capaz de revelar a capacidade de organizar e executar as ações necessárias para obter um resultado. Pode influenciar o pensamento e a emoção diante de situações críticas da vida (Bandura, 2000; Freitas, Silva, Damásio, & Teixeira, 2016; Hirschi, 2012).

A autoeficácia ocupacional pode ser compreendida como a confiança pessoal que o indivíduo possui sobre suas habilidades, de modo que ele acredita ser apto para lidar com problemas ou realizar com sucesso uma tarefa difícil em seu trabalho (Rigotti, Schyns & Mohr, 2008; Freitas, Damásio & Koller, 2016; Hirschi, 2012). Em estudo realizado em cinco países europeus, Alemanha, Suécia, Bélgica, Reino Unido e Espanha, com o objetivo de comparar as relações entre autoeficácia ocupacional e desempenho, satisfação no trabalho e comprometimento organizacional, os resultados demonstraram que a autoeficácia ocupacional se relacionou positivamente com as demais variáveis (Rigotti, Schyns & Mohr, 2008).

Em estudo realizado com 514 trabalhadores brasileiros, foi observado que a autoeficácia ocupacional apresentou correlações com afetos positivos no trabalho ($r = 0,24$), com afetos negativos no trabalho ($r = -0,25$) e com baixo desempenho laboral ($r = -0,28$) (Damásio, Freitas, & Koller, 2014). A autoeficácia se caracteriza como um recurso do profissional no seu trabalho; esse recurso pessoal está positivamente associado aos desfechos positivos no trabalho (e.g., afetos positivos, realização profissional, engajamento) e negativamente aos desfechos negativos (e.g., exaustão emocional, despersonalização, afetos negativos) (Carlotto, Dias, Batista, & Diehl, 2015; Damásio, Freitas, & Koller, 2014; Freitas et al., 2016; Hirschi, 2012). Tendo em vista que a autoeficácia

apresenta relações de baixa a média magnitude com desfechos positivos e negativos no trabalho (Carlotto et al., 2015; Damásio et al., 2014; Freitas et al., 2016; Hirschi, 2012), espera-se que a relação da autoeficácia ocupacional com outro recurso do trabalho seja moderada. Desta forma, a primeira hipótese propôs que o sentido, do trabalho apresentaria relação positiva de magnitude moderada com a autoeficácia ocupacional (H1).

Sentido do Trabalho e Motivação Intrínseca

A motivação intrínseca pode ser compreendida como um fenômeno único capaz de refletir o potencial positivo da natureza humana, na busca por novidades e desafios expostos à capacidade de explorar e aprender como uma inclinação natural (Ryan & Deci, 2000). Essa refere-se ao envolvimento do indivíduo em atividades interessantes, desafiadoras, geradoras de prazer e satisfação. A motivação intrínseca induz o indivíduo a realizar suas atividades com entusiasmo, superar seus próprios limites, fazer novas descobertas e obter bom desempenho como resultado (Kruglanski et al., 2018).

No que diz respeito ao sentido no trabalho, foi demonstrado que essa variável apresentou uma relação de baixa magnitude com a motivação intrínseca ($r = 0,27$) (Steger et al., 2012). Resultados semelhantes foram encontrados no estudo de Freitas, Damásio, Haddad e Koller (*in press*), no qual a absorção e motivação intrínseca no trabalho estiveram positivamente correlacionados ($r = 0,73$). Nesse sentido a segunda hipótese do estudo foi que o sentido de trabalho apresentaria uma relação positiva de alta magnitude com a motivação intrínseca no trabalho (H2).

Sentido do Trabalho e Engajamento no Trabalho

Alguns estudos demonstram que os indivíduos que percebem o sentido do trabalho apresentam menores índices de absenteísmo e relatam menos intenção de deixar sua organização (Gatling, Kim, & Milliman, 2016; Steger et al., 2012). A relação entre altos índices de sentido do trabalho e menores níveis de absenteísmo e busca de empregos também foi observada entre profissionais jovens, com idade entre 18 a 24 anos (Paulino & Bendassolli, 2018). Além disso, evidências demonstraram que a presença de maiores níveis de sentido do trabalho está associada a maiores índices de bem-estar (Arnold, Turner, Barling, Kelloway, & McKee, 2007), da satisfação no trabalho (Steger et al., 2012), do comprometimento organizacional e do engajamento no trabalho (Hirschi, 2012; Steger, Littman-Ovadia, Miller, Menger, & Rothmann, 2013).

O engajamento no trabalho se caracteriza como um estado psicológico positivo, satisfatório, relacionado ao trabalho (Schaufeli & Bakker, 2003), com alto nível motivacional em que o indivíduo contribui para o sucesso da

organização (Schaufeli, 2013). Tem natureza afetivo-cognitiva, que pode ser observada nas dimensões dedicação, vigor e absorção no trabalho. O vigor é percebido no potencial de energia que estimula o indivíduo a empenhar todo esforço possível para superar os obstáculos e conquistar suas metas. A dedicação é o quanto o indivíduo está envolvido em suas tarefas e o quanto elas são significativas para si. A absorção, por sua vez, faz com que o indivíduo não perceba o tempo despendido na execução e no elevado nível de concentração de suas tarefas (Mazetti, Schaufeli, & Guglielmi, 2018).

Em estudo de Arnold et al. (2007) com 146 trabalhadores canadenses da área de saúde, observou-se correlações positivas entre o sentido do trabalho e o bem-estar laboral ($r = 0,67$). Em um outro estudo (Steger et al., 2013), envolvendo profissionais israelenses, foi observado que o sentido do trabalho tem uma correlação positiva com o engajamento ($r = 0,62$). Nesse sentido, a terceira hipótese propôs que o sentido do trabalho apresentaria uma relação positiva de alta magnitude com o engajamento (H3).

Tendo em vista a revisão apresentada, o objetivo do presente estudo foi adaptar e reunir evidências iniciais de validade, para o contexto brasileiro, do Inventário de Sentido do Trabalho (WAMI) no que se refere a sua estrutura. Além disso, buscou-se ampliar a sua rede nomológica com as variáveis autoeficácia ocupacional, motivação intrínseca e engajamento laboral.

Método

Participantes

A amostra foi composta por 667 participantes (74% mulheres), com idades entre 19 e 69 anos ($M = 35,74$, $DP = 10,5$), residentes principalmente nos Estados do Rio Grande do Sul (48,1%) e de São Paulo (13,3%). Entre os participantes, 22% eram solteiros, 39% casados, 7% divorciados, 31% estavam em um relacionamento estável (namorando, noivos ou morando com o/a cônjuge), e 1% viúvos. Referente à escolaridade dos participantes, 16% possuíam ensino médio completo, 16% graduação completa e 68% possuíam ao menos um curso de pós-graduação completo ou incompleto.

O tempo de trabalho dos participantes foi de um a 50 anos ($M = 14,19$, $DP = 10,80$), 28,8% possuíam renda mensal entre um e três salários mínimos. Dos profissionais, 40% atuavam na área da saúde, 27% eram profissionais da educação, 22% da construção civil e 11% do comércio.

Instrumentos

Para avaliar o Sentido do Trabalho foi utilizada a Escala WAMI (Steger et al., 2012). Para a adaptação

da Escala, foi adotado o procedimento de tradução e retrotradução (*back-translation*) (Borsa & Seize, 2017). Inicialmente a versão original da WAMI foi traduzida do inglês para o português por dois pesquisadores independentes. As duas versões traduzidas foram sintetizadas em uma versão adaptada. A versão adaptada foi avaliada pela população alvo ($N = 12$) e por um grupo de pesquisadores, psicólogos e especialistas nas áreas de psicometria e psicologia positiva.

A versão adaptada foi retrotraduzida do português ao inglês por outros dois pesquisadores independentes, e, novamente, os autores realizaram uma versão sintetizada da escala. A versão sintetizada retrotraduzida ao inglês foi avaliada por um grupo de especialistas. Estes pesquisadores avaliaram que a versão traduzida e retrotraduzida estava culturalmente adaptada, assim como semanticamente e idiomáticamente equivalente à versão original da escala. A referida Escala consta de 10 itens a serem respondidos em escala tipo Likert de cinco pontos, variando de 1 (totalmente falsa) a 5 (totalmente verdadeira). Um exemplo de item é: “Encontrei um trabalho realizador”. O índice de consistência interna do estudo original foi de 0,93, e neste estudo, foi de 0,94.

O engajamento no trabalho foi avaliado pela versão reduzida da Escala de Engajamento no Trabalho (UWES), de Schaufeli e Bakker (2003), adaptada para o contexto brasileiro por Ferreira et al. (2016). A escala é unidimensional e composta de nove itens, a serem respondidos por meio de uma escala de frequência, variando de nunca (0) a diariamente (6). São exemplos: “Em meu trabalho, sinto-me repleto (cheio) de energia”; “Estou entusiasmado com meu trabalho”. A consistência interna da escala no estudo de Ferreira et al. (2016), avaliada pelo Alfa de Cronbach, foi igual a 0,91, e na atual pesquisa, igual a 0,96.

A autoeficácia ocupacional foi avaliada pela Escala de Autoeficácia Ocupacional reduzida (OSS-SF; Rigotti, Schyns, & Mohr, 2008), validada no Brasil por Damásio, Freitas e Koller (2014), unifatorial, composta por seis itens, a serem respondidos em uma escala tipo Likert de seis pontos, variando de 1 (Discordo fortemente) para 6 (Concordo fortemente). Exemplo de item: “Eu me sinto preparado para a maioria das exigências em meu trabalho”. Nos estudos anteriores a consistência interna variou entre 0,85 a 0,90, e, neste estudo, foi de 0,84.

A motivação intrínseca foi avaliada por meio de uma subescala da Escala de *Flow* no trabalho (Bakker, 2008), adaptada por Freitas, Damásio e Koller (2016). A subescala é composta por cinco itens respondidos por meio de uma escala de frequência de sete pontos, variando de nunca (1) a sempre (7). Exemplo de item: “Eu continuaria nesse trabalho mesmo que eu recebesse um salário menor”. No estudo original a consistência interna para a subescala de motivação intrínseca variou entre 0,63 a 0,88 e, neste estudo, foi de 0,88.

Procedimentos de coleta e análise de dados

A pesquisa foi inicialmente submetida ao Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal do Rio de Janeiro e aprovada com o nº 1.062.071. Os participantes foram acessados de diferentes formas, tais como convites por meio de mídias sociais e pessoais, recrutamento em instituições sociais e em organizações. Todos os participantes responderam aos questionários em uma plataforma *online*, após concordarem com o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

Todos os modelos de análise de dados utilizaram o método de estimação WLSMV e foram analisados por meio do *software* Mplus, versão 7.11. Para a avaliação do ajuste do modelo aos dados, utilizou-se os seguintes indicadores: qui-quadrado (χ^2), *Comparative Fit Index* (CFI), *Tucker-Lewis Index* (TLI) e *Root-Mean-Square Error of Approximation* (RMSEA) (Byrne, 2012). Foram adotados, como bons índices de ajustes, valores maiores que 0,95 para o CFI e para o TLI, valores abaixo de 0,08 para o RMSEA. As evidências de validade com variáveis externas foram verificadas por meio das correlações entre escores latentes em modelos de equações estruturais.

Resultados

A fim de investigar a estrutura da versão brasileira do Inventário WAMI, foram testados três modelos rivais por meio da análise fatorial confirmatória. No primeiro, de três fatores correlacionados, buscou-se testar um modelo compatível com a estrutura original da versão norte-americana (Steger et al., 2012). Foi observado que as três dimensões originais apresentam conteúdos teóricos em comum. Nesse contexto, é plausível, ao menos teoricamente, a hipótese da existência de uma dimensão geral que englobe um contínuo entre pessoas com percepção de baixo sentido do trabalho até pessoas com percepção de alto sentido do trabalho. Desta forma, testou-se um modelo com fator geral de segunda ordem (para os três fatores de primeira ordem), bem como um modelo apenas com um fator geral. Por meio desses dois últimos modelos, buscou-se avaliar se uma eventual dimensão geral apresentava relação direta com os itens (modelo unidimensional) ou indireta, na qual as dimensões de primeira ordem medeiam a relação entre a dimensão geral e os comportamentos elencados nos itens. Os indicadores de ajuste, apresentados na Tabela 1, apontaram que o modelo de um fator geral foi o que melhor se ajustou aos dados.

Tendo escolhido o modelo unidimensional para estruturar a escala, buscou-se avaliar as cargas fatoriais e os *thresholds* dos itens. Os parâmetros do modelo unifatorial são apresentados na Tabela 2.

Verifica-se, que as cargas fatoriais, que estão associadas à precisão dos itens, foram altas e variaram de 0,65 a 0,95 (Tabela 2). Destaca-se que a menor carga fatorial

foi a do item 3. Considera-se que itens invertidos isolados (um único item invertido no meio de uma escala com o restante dos itens positivos), como é o caso do item 3, podem inserir variância aleatória, diminuindo a sua precisão (ou a carga fatorial). Ainda assim, a carga fatorial foi estatisticamente significativa e com efeito alto. Nesse sentido, justifica-se a manutenção do item 3.

Com relação aos *thresholds* observa-se que há um aumento gradual da dificuldade de resposta ao longo da

escala intervalar, ou seja, a dificuldade é maior quando a opção de resposta, de um mesmo item, apresenta-se mais próxima da alternativa “totalmente verdadeira”. Sendo assim, o item 3 “Meu trabalho não faz nenhuma diferença para o mundo” apresentou maior dificuldade de resposta, e os itens 2 “Meu trabalho contribui para o meu desenvolvimento pessoal” e 5 “Eu tenho uma clara noção do que faz meu trabalho ser significativo” maior facilidade na

Tabela 1
Índices de Ajuste dos Diferentes Modelos Testados para a WAMI

Índices	χ^2 (gl)	TLI	CFI	RMSEA (90% I.C.)
Três fatores correlacionados	331,59 (33)	0,98	0,98	0,12 (0,11 - 0,13)
Três fatores de primeira ordem e um de segunda ordem	457,17 (35)	0,98	0,98	0,13 (0,12 - 0,15)
Um fator	144,76 (28)	0,99	0,99	0,08 (0,07 - 0,09)

Notas: χ^2 = Qui-quadrado; gl = Graus de liberdade; TLI = *Tucker-Lewis Index*; CFI = *Comparative fit index*; RMSEA = *Root means square error of approximation*.

Tabela 2
Parâmetros Padronizados dos Itens da WAMI

Itens	Thresholds				
	Cargas Fatoriais	δ_{j1}	δ_{j2}	δ_{j3}	δ_{j4}
1. Encontrei um trabalho realizador	0,87	-1,58	-1,17	-0,59	0,32
2. Meu trabalho contribui para o meu desenvolvimento pessoal	0,85	-1,82	-1,44	-0,89	0,04
3. Meu trabalho não faz nenhuma diferença para o mundo	-0,65	0,21	0,77	1,25	1,76
4. Eu percebo como o meu trabalho contribui para o sentido da minha vida	0,89	-1,71	-1,22	-0,58	0,33
5. Eu tenho uma clara noção do que faz meu trabalho ser significativo	0,86	-1,86	-1,39	-0,79	0,13
6. Eu sei que o meu trabalho faz uma diferença positiva no mundo	0,83	-1,76	-1,34	-0,73	0,07
7. Meu trabalho me ajuda a me entender melhor	0,83	-1,48	-1,04	-0,37	0,43
8. Eu descobri um trabalho que tem um propósito satisfatório	0,95	-1,36	-0,97	-0,52	0,35
9. Meu trabalho me ajuda a compreender o mundo ao meu redor	0,82	-1,62	-1,12	-0,58	0,31
10. Meu trabalho tem um propósito maior	0,84	-1,44	-1,07	-0,49	0,25

Nota. δ_j = parâmetro de transição entre categorias (*threshold*)

Tabela 3
Correlação entre as variáveis do estudo.

Correlações entre as Variáveis do Estudo	VME	CC	1	2	3	4
1. WAMI	0,70	0,94	-	0,59	0,66	0,30
2. Motivação Intrínseca	0,67	0,91	0,77	-	0,62	0,23
3. UWES	0,59	0,65	0,81	0,79	-	0,35
4. Autoeficácia Ocupacional	0,78	0,97	0,55	0,48	0,59	-

Nota: Todas as correlações apresentaram $p < 0,001$. Escala de sentido do trabalho (WAMI); Escala de Engajamento no Trabalho (UWES). VME = Variância Média Extraída. CC = Confiabilidade Composta. Na diagonal inferior são apresentadas as correlações, e na diagonal superior são apresentados os coeficientes de determinação (r^2)

resposta. Em complemento, a escala indicou pouca variabilidade de dificuldades nas respostas.

A fim de apresentar as evidências de validade com variáveis externas, foram verificadas as correlações entre o sentido no trabalho com construtos correlatos (autoeficácia ocupacional, motivação intrínseca e engajamento no trabalho). Os resultados são apresentados na Tabela 3.

O sentido do trabalho apresentou correlação positiva, moderada e significativa com a autoeficácia ocupacional ($r = 0,55$; $p < 0,001$), confirmando totalmente a Hipótese 1. O sentido do trabalho esteve positivamente relacionado à motivação intrínseca, tendo esta relação apresentado magnitude forte e significativa ($r = 0,77$; $p < 0,001$), confirmando-se, assim, a Hipótese 2. Por fim, o sentido no trabalho também apresentou correlação positiva, forte e significativa com o engajamento laboral ($r = 0,81$; $p < 0,001$), confirmando a Hipótese 3. Foram calculados também os quadrados dessas correlações e os VMEs (Tabela 3). Os resultados acerca das VMEs da WAMI foram maiores do que suas correlações ao quadrado com autoeficácia ocupacional, motivação intrínseca e engajamento. Destaca-se, ainda, que a precisão dos escores da WAMI é alta ($CC = 0,94$).

Discussão

O presente trabalho objetivou reunir evidências iniciais de validade do Inventário WAMI, em amostras brasileiras, com base em sua estrutura interna e análise de suas relações com construtos a ele correlatos, bem como a precisão do instrumento. O sentido no trabalho refere-se ao papel que as atividades laborais assumem na vida dos indivíduos, as relações dessas com os valores dos indivíduos e como essas tarefas laborais são reconhecidas (Steger & Dik, 2010; Steger et al., 2012).

A estrutura fatorial da versão brasileira do Inventário WAMI (unifatorial) diferenciou-se do modelo proposto no estudo original (três fatores de primeira ordem), tendo em vista que o modelo unifatorial foi o que apresentou melhores índices de ajuste. Tal resultado indica que o instrumento não diferenciou as especificidades das dimensões do construto sentido no trabalho (sentido positivo do trabalho, o sentido de fazer por meio do trabalho e o bem maior). Pontua-se que os pesquisadores ou profissionais que forem utilizar a medida devem considerar o sentido do trabalho como um construto geral, ou seja, não devem avaliar de forma específica as dimensões “sentido positivo do trabalho”, “sentido de fazer por meio do trabalho” e o “bem maior”.

Uma evidência complementar para a estrutura unifatorial do inventário foi a baixa variabilidade dos *thresholds* dos itens, de forma que os itens não diferenciaram o contínuo da dimensão principal do sentido do trabalho. Essa baixa variabilidade dos *thresholds* sugere que os participantes podem ter, hipoteticamente,

respondido aos itens apenas em função de suas características positivas (ou sob influência significativa de vieses de resposta) não se atentando ao conteúdo específico de cada item (Bäckström & Björklund, 2016; Valentini, 2017). A baixa variabilidade dos *thresholds* também indica que os itens mensuram uma faixa de comportamentos similares do construto sentido do trabalho.

Outro aspecto que pode ter contribuído com a baixa discriminação das dimensões que compõem o sentido do trabalho ter sido a forma de apresentação dos itens. Esses foram compostos de afirmativas, respondidas por meio de uma escala tipo Likert de cinco pontos. Esse tipo de item tem baixo ou nenhum controle sobre as influências da desejabilidade social e aquiescência nas respostas dos indivíduos, de modo que isso pode ter reduzido sua sensibilidade na avaliação do construto (Valentini, 2017; Ziegler, Maccann, & Roberts, 2011).

O presente estudo investigou diferentes grupos ocupacionais, de modo que foi possível aumentar a variabilidade das características dos contextos laborais nos quais os profissionais significam o seu trabalho. Essa estratégia permitiu que os vieses relacionados ao uso de uma amostra por conveniência fossem minimizados e que os resultados não fossem enviesados devido às características laborais de um único grupo profissional, o qual pode ou não apresentar maior probabilidade de possuir sentido do trabalho (e.g. professores, enfermeiros, comerciantes).

A amostra utilizada envolveu 68% de profissionais que possuíam ao menos um curso de pós-graduação completo ou incompleto. A busca por especialização profissional sugere que esses trabalhadores significam o seu trabalho de forma positiva e buscam desenvolver novas habilidades para a realização de suas tarefas. O uso de uma amostra que, em sua maioria, possui uma escolaridade especializada pode também ter originado um viés de resposta capaz de impactar a estimação dos parâmetros dos itens.

Em relação ao construto sentido no trabalho, foi observado que entre os profissionais investigados o sentido no trabalho refere-se grandemente à percepção dos profissionais sobre as oportunidades de desenvolvimento pessoal e profissional por meio de suas atividades laborais. Nesse contexto, os itens que apresentaram as maiores cargas fatoriais (1, 4 e 8) estão associados à busca de um trabalho realizador e com propósito. Desta forma, pode-se inferir que profissionais com altos índices de percepção sobre o seu sentido do trabalho atribuem um sentido positivo às suas tarefas organizacionais, assim como as percebem como oportunidades para seu crescimento pessoal e profissional. Já profissionais que vivenciam índices mais baixos de percepção sobre o seu sentido do trabalho podem ter dificuldades em atribuir sentido às suas atividades laborais e em identificar como essas contribuem para seu desenvolvimento.

Os resultados da versão brasileira do Inventário WAMI foram similares aos observados no estudo de investigação da estrutura da WAMI na África do Sul (Finch, 2014), os quais também não corroboraram a estrutura de três fatores de primeira ordem propostas no estudo da WAMI original (Steger et al., 2012). Além disso, assim como na amostra brasileira, os resultados da amostra sul-africana, não apresentaram diferenciação conceitual entre as três dimensões do inventário. Para o contexto da pesquisa, o significado do trabalho foi compreendido como global, compreendendo tanto a conceituação do sentido do trabalho quanto do sentido de vida. Compreende-se, portanto, que as diferenças na solução fatorial da WAMI em diferentes contextos podem dever-se às especificidades de cada região, relações dos profissionais com o seu trabalho e ao sentido que atribuem às suas tarefas laborais.

No que diz respeito às Hipóteses de relação com variáveis externas, todas foram confirmadas no estudo. O sentido do trabalho apresentou correlação positiva, forte e significativa com a autoeficácia ocupacional, como previsto. Estudos anteriores vão ao encontro de tais resultados. Neles também foram encontradas correlações positivas, de moderadas a fortes, entre a autoeficácia ocupacional e dimensões positivas do trabalho e indicadores de bem-estar, como desempenho, satisfação no trabalho e comprometimento organizacional (Rigotti et al., 2008), afetos positivos no trabalho, (Damásio et al., 2014) e engajamento no trabalho (Hirschi, 2012). Foram observadas também correlações positivas, de moderadas a fortes entre os índices de sentido do trabalho, recursos pessoais e desfechos positivos no trabalho (*Job crafting*; Akin et al., 2013), satisfação com a vida, motivação intrínseca no trabalho, comprometimento organizacional, comportamento de cidadania organizacional, comprometimento com a carreira e satisfação no trabalho (Steger et al., 2012). As relações com variáveis externas também indicaram que o sentido no trabalho e a autoeficácia ocupacional se caracterizam como construtos diferentes. Com base nas relações positivas da autoeficácia ocupacional com o sentido do trabalho, compreende-se que o sentido do trabalho se caracteriza como um recurso pessoal relacionado ao ambiente organizacional, o qual é influenciado pela disponibilidade de outros recursos pessoais para o indivíduo desenvolver o seu trabalho, tais como a autoeficácia ocupacional.

O sentido do trabalho esteve positivamente relacionado com a motivação intrínseca, sendo que esta relação apresentou magnitude forte e foi significativa, de modo similar ao observado em estudos anteriores (Steger et al., 2012). Esses achados corroboram as proposições teóricas de que o sentido do trabalho desempenha um papel motivacional, contribuindo para o envolvimento do indivíduo em atividades que ele avalia como interessantes, desafiadoras, geradoras de prazer e satisfação. Além disso,

foi observado que a avaliação do construto sentido do trabalho por meio da WAMI apresenta evidências de discriminação em relação ao construto motivação intrínseca no trabalho.

Por fim, o sentido no trabalho apresentou correlação positiva, forte e significativa com o engajamento laboral. Tais resultados foram observados em outras amostras (Arnold et al., 2007; Hirschi, 2012; Steger et al., 2013). O sentido do trabalho também esteve positivamente associado a outros recursos pessoais e indicadores do bem-estar no trabalho, tais como *Job crafting* (Akin et al., 2013), satisfação com a vida, comprometimento organizacional, comportamento de cidadania organizacional, comprometimento com a carreira e satisfação no trabalho (Steger et al., 2012). Esses resultados demonstram que o sentido do trabalho está associado a desfechos positivos no trabalho (Akin et al., 2013; Hirschi, 2012; Steger et al., 2012; Steger et al., 2013) e que, no contexto brasileiro, está associado ao engajamento no trabalho. A relação entre o engajamento e o sentido do trabalho também demonstra que o sentido do trabalho pode contribuir para que os profissionais realizem suas atividades laborais com dedicação, vigor e envolvimento.

Considerações finais

A principal contribuição do presente estudo foi apresentar evidências iniciais de validade do Inventário WAMI. Os resultados indicaram que esse instrumento pode se constituir como uma ferramenta útil na avaliação do sentido do trabalho. Foi observado que todos os itens da WAMI apresentaram carga fatorial alta, e que o construto de sentido do trabalho apresentou as correlações nas direções e magnitudes esperadas. Tendo em vista as relações do sentido do trabalho com recursos pessoais (e.g., autoeficácia ocupacional e motivação intrínseca) e desfechos positivos (e.g., engajamento), o Inventário WAMI pode ser vantajoso por investigar o sentido do trabalho por meio de um instrumento breve.

A diversidade da amostra, que foi constituída por meio da inclusão de diferentes grupos ocupacionais, também possibilitou ampliar a variância dos construtos investigados. Entretanto, apesar de a amostra ter sido composta por participantes de todas as regiões brasileiras, apresentou grande representatividade das regiões sul e sudeste e se caracterizou como uma amostra de conveniência, razão pela qual a generalização dos resultados ora obtidos deve ser feita com cautela.

Outra limitação é que a escala, por ser uma medida de autorrelato, pode ter introduzido efeitos de desejabilidade social nos dados, bem como de outros vieses de resposta. Nesse sentido, estudos futuros podem ser delineados para testar o controle, principalmente, de aquiescência e da desejabilidade social. Além disso, o tipo de resposta de concordância (em escala tipo Likert),

para construtos teoricamente positivos, como é o caso do sentido do trabalho, pode introduzir aos dados tendências de resposta no polo positivo dos itens. Assim, estudos futuros poderiam adaptar a escala para delineamentos mais complexos, envolvendo escolhas forçadas, por exemplo. Estudos futuros poderiam ainda ampliar a rede nomológica do construto sentido do trabalho, investigando a sua relação com as características da personalidade, outros recursos pessoais (e.g., autoeficácia criativa, otimismo), variáveis do bem-estar laboral (e.g., bem-estar afetivo, *flow*) e outros desfechos organizacionais (e.g., absenteísmo, suporte organizacional). O conhecimento dos índices de sentido do trabalho pode contribuir no desenvolvimento de intervenções efetivas para a promoção de desfechos positivos, tais como o engajamento no trabalho e comprometimento organizacional.

Por fim, ressalta-se que os escores da WAMI apresentaram, no presente estudo, evidências de estrutura interna e relações teoricamente consistentes com variáveis externas. Por um lado, o conteúdo dos itens (muito desejáveis) e a distribuição concentrada dos itens no polo positivo do construto, tornam a WAMI um instrumento bastante suscetível a vieses de resposta. Assim, não se recomenda o uso desta versão do instrumento em processos seletivos de promoção interna ou qualquer avaliação que requeira maior controle sobre os escores. Por outro lado, a alta precisão dos escores e a baixa quantidade de itens tornam a WAMI bastante útil para pesquisas científicas de comportamento organizacional e de carreira, bem como um instrumento que pode ser aplicado em diagnósticos de clima organizacional.

Referências

- Akin, A., Hamedoglu, M. A., & Kaya, C. (2013). Turkish Version of the Work and Meaning Inventory (WAMI): Validity and Reliability Study. *Journal of European Education*, 3, 11-16.
- Arnold, K. A., Turner, N., Barling, J., Kelloway, E. K., & McKee, M. C. (2007). Transformational leadership and psychological well-being: The mediating role of meaningful work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12, 193–203. doi:10.1037/1076-8998.12.3.193.
- Bäckström, M., & Björklund, F. (2016). Is the general factor of personality based on evaluative responding? Experimental manipulation of item-popularity in personality inventories. *Personality and Individual Differences*, 96, 31–35. doi:10.1016/j.paid.2016.02.058
- Bakker, A. B. (2008). The work-related flow inventory: Construction and initial validation of the WOLF. *Journal of Vocational Behavior*, 72(3), 400–414. doi:10.1016/j.jvb.2007.11.007.
- Bandura, A. (1989). Human agency in social cognitive theory. *American Psychologist*, 44, 1175-1184. doi:10.1.1.152.23 & rep=repl & type=pdf.
- Bandura, A. (2000). Self-efficacy: the foundation of agency. In Perring, W. J. (Ed.). *Control of human behavior mental processes and consciousness*, 17-37. NJ: Erlbaum. Recuperado de: <https://www.uky.edu/~eushe2/Bandura/Bandura2001 ARPr.pdf>.
- Borsa, J. C., & Seize, M. M. (2017). Construção e Adaptação de Instrumentos Psicológicos: Dois caminhos possíveis. In Damásio, B. F., & Borsa, J. C. (Eds.), *Manual de desenvolvimento de instrumentos psicológicos* (pp. 15-37). Vetor: São Paulo.
- Byrne, B. M. (2012). Structural equation modeling with Mplus : basic concepts, applications, and programming, *Routledge is an imprint of Taylor & Francis Group*, R. M., & Staw, B. M. Eds. *Research in Organizational Behavior*, 25, 93-135.
- Carlotto, M. S., Dias, S. R. S., Batista, J. B. V., & Diehl, L. (2015). O papel mediador da autoeficácia na relação entre a sobrecarga de trabalho e as dimensões de burnout em professores. *Psico-USF*, 20(1), 13-23. doi:10.1590/1413-82712015200102
- Damásio, F.B., Freitas, C. P. P., & Koller, S. H. (2014). Occupational Self-Efficacy Scale – Short Form (OSS-SF): Adaptation and evidence of construct validity of the Brazilian version. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 15, (1), 65-74. Recuperado de: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_issues & pid= 1679-3390 & lng=pt & nrm=iso.
- Ferreira, M. C., Valentini, F., Damásio, B. F., Mourão, L., Porto, J. B., Chinelato, R. S. C..., & Pereira, M. M. (2016). Evidências adicionais de validade da UWES-9 em amostras brasileiras. *Estudo de Psicologia*, 21(04), 435-445. doi:10.5935/1678-4669.20160042.

- Finch, J. D., (2014). The dimensionality of the work and meaning inventory. *Industrial Psychology*. Recuperado de: hdl.handle.net/10210/12007.
- Freitas, C. P. P., Silva, C. S. C., Damásio, B. F., & Teixeira, M. A. P. (2016). Impact of Job-Related Well-Being on the Relationship of Self-Efficacy With Burnout. *Paidéia*, 26(63) 45-52. doi:10.1590/1982-4327266320160645.
- Freitas, C. P. P., Damásio, B. F., Haddad, E., & Koller, S. H. (in press). Work-related Flow Inventory: Evidence of validity of the Brazilian version of WOLF. *Paidéia*
- Freitas, C. P. P., Damásio, B. F., & Koller, S.H. (2016). Escala de autoeficácia ocupacional em intervenções com populações vulneráveis. *Psicologia Teoria e Pesquisa*, 32(4), 1-9. doi:10.1590/0102.3772e324224.
- Gatling, A., Kim, J. S., & Milliman, J. (2016). The relationship between workplace spirituality and hospitality supervisors' work attitudes: A self-determination theory perspective. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 28(3), 471-489. doi:10.1108/IJCHM-08-2014-0404.
- Hirschi, A. (2012). Callings and Work Engagement: Moderated Mediation Model of Work Meaningfulness, Occupational Identity, and Occupational Self-Efficacy. *Journal of Counseling Psychology*, 59(3), 479-485. doi:10.1037/a0028949.
- Kruglanski, A. W., Fishbach, A., Woolley, K., Bélanger, J. J., Chernikova, M., Molinario, E., & Pierro, A. (2018). A structural model of intrinsic motivation: On the psychology of means-ends fusion. *Psychological Review*, 125(2), 165-182. doi:10.1037/rev0000095.
- Lysova, E. I., Allan, B. A., Dik, B. J., Duffy, R. D., & Steger, M. F. (2018). Fostering meaningful work in organizations: A multi-level review and integration. *Journal of Vocational Behavior*. doi:10.1016/j.jvb.2018.07.004.
- Mazetti, G., Schaufeli, W.B., & Guglielmi, D (2018). Are workaholism and work engagement in the eye of the beholder? A multirater perspective on different forms of working hard. *European Journal of Psychological Assessment*, 34(1), 30-40. doi:10.1027/1015-5759/a000318
- Michaelson, C. (2005). "I want your shower time!": Drowning in work and the erosion of life. *Business and Professional Ethics Journal*, 24, 7-26. doi:10.1002/job.116.
- Paulino, D. S., & Bendassolli, P. F. (2018). Significado do trabalho e busca de emprego para jovens nem- nem. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 36(2), 373-388. doi:10.12804/revistas.urosario.edu.co/apl/a.5112
- Pratt, M. G., & Ashforth, B. E. (2003). Fostering meaningfulness in working and at work. In K. S. Cameron, J. E. Dutton, & R. E. Quinn (Eds.), *Positive organizational scholarship* (pp.309-327). San Francisco: Berrett-Kehler Publishers, Inc. Recuperado de: Fostering-meaningfulness- in-working-and-at-work.pdf.
- 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. doi:10.1177/106907270730576.
- Rosso, B.D., Dekas, K.H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30, 91-127.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78. doi:10.1037/110003-066X.
- Schaufeli, W. B. (2013). What is engagement? In C. Truss, K. Alfes, R. Delbridge, A. Shantz, & E. Soane (Eds.), *Employee engagement in theory and practice*. London: Routledge.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2003). *UWES - Utrecht Work Engagement Scale*. Utrecht: Utrecht University. Recuperado de: http://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWES_English.pdf.
- Steger, M. F., & Dik, B. J. (2009). If one is searching for meaning in life, does meaning in work help? *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 1, 303-320. doi:10.1111/j.1758-0854.2009.01018.x.
- Steger, M. F., & Dik, B. J. (2010). Work as meaning. In P. A. Linley, S. Harrington, & N. Page (Eds.), *Oxford handbook of positive psychology and work*, 131-142. Oxford, England: Oxford University Press. doi:10.1177/1069072711436160.
- 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. doi:10.1177/1069072711436160.

- Steger, M. F., Littman-Ovadia, H., Miller, M., Menger, L., & Rothmann, S. (2013). Engaging in work even when it is meaningless: Positive affective disposition and meaningful work interact in relation to work engagement, *Journal of Career Assessment*, 21(2) 348-361. doi:10.1177/1069072712471517.
- Valentini, F. (2017). Influência e controle da aquiescência na análise fatorial: editorial. *Avaliação Psicológica*, 16(2), 120–123. doi:10.15689/ap.2017.1602.ed
- Wrzesniewski, A., Dutton, J. E., & Debebe, G. (2003). Interpersonal sense making and the meaning of work. In Kramer, R. M., & Staw, B. M. Eds. *Research in Organizational Behavior*, 25, 93-135. doi:10.1016/S0191.3085(03)25003-6.
- Ziegler, M., Maccann, C., & Roberts, R. D. (2011). *New perspectives on faking in personality assessment*. Oxford: Oxford University Press.

Recebido: 18/12/2017

Aceito: 01/03/19

Sobre os autores:

Ms. Maria da Gloria Lima Leonardo é Mestre em Psicologia.

Ms. Michelle Morelo Pereira é Mestre em Psicologia.

Dr. Felipe Valentini é Doutor em Psicologia, docente do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da UNIVERSO.

Dr^a. Clarissa Pinto Pizarro de Freitas é Doutora em Psicologia, docente do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da UNIVERSO.

Dr. Bruno Figueiredo Damásio é Doutor em Psicologia, Coordenador do Departamento de Psicometria da UFRJ.

