



Departamento de Psicologia Social e das Organizações

O Impacto da Identificação Organizacional no Bem-estar: a Importância de ter um Trabalho com Significado para o Colaborador

Inês de Brito Martins Fernandes Moreno

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de
Mestre em Psicologia Social e das Organizações

Orientadora:
Prof. Doutora Susana M. Tavares
Professora Auxiliar
Departamento de Recursos Humanos e Comportamento Organizacional
ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

Setembro, 2018



Departamento de Psicologia Social e das Organizações

O Impacto da Identificação Organizacional no Bem-estar: a Importância de ter um Trabalho com Significado para o Colaborador

Inês de Brito Martins Fernandes Moreno

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de
Mestre em Psicologia Social e das Organizações

Orientadora:
Prof. Doutora Susana M. Tavares
Professora Auxiliar
Departamento de Recursos Humanos e Comportamento Organizacional
ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

Setembro, 2018

Agradecimentos

Aos meus pais, por nunca terem duvidado das minhas capacidades e por tornarem possível o meu caminho até aqui.

A toda a minha família, pelo interesse e apoio nesta fase. Um especial agradecimento à minha tia e madrinha pela constante preocupação e força que me foi passando.

Ao Guilherme, por toda a paciência, motivação e compreensão que demonstrou nesta etapa tão importante da minha vida. Fazer este percurso com ele tornou tudo mais fácil.

Aos meus amigos, que me acompanharam ao longo desta fase e me ajudaram nas alturas menos boas. Em especial à Carmo e ao Filipe, os meus fiéis companheiros, que estiveram sempre comigo.

A todas as pessoas que se disponibilizaram para responder ao questionário da recolha de dados, sem eles não seria possível a concretização deste estudo.

À Prof. Doutora Susana Tavares pelos seus ensinamentos, disponibilidade e paciência que mostrou ao longo deste trabalho.

Resumo

O presente estudo aborda a relação entre identificação organizacional, bem-estar dos colaboradores e trabalho com significado. Analisámos o papel que a atribuição de significado ao trabalho tinha na relação entre a identificação organizacional e o bem-estar do indivíduo, sendo este medido através da saúde mental, dos sintomas psicossomáticos, do afeto negativo no trabalho e da satisfação com a vida. Com base nestas variáveis, formulámos a hipótese que ter um trabalho com significado medeia a relação entre a identificação organizacional e o bem-estar do colaborador. Os 233 participantes do estudo eram trabalhadores portugueses por conta de outrem, com mais de 18 anos. Os resultados das análises efetuadas mostraram que a identificação organizacional está positiva e significativamente correlacionada com o bem-estar do indivíduo e este efeito, por sua vez, é totalmente explicado pela perceção de um trabalho com significado. Para além disso, os resultados evidenciaram ainda que a identificação organizacional estava positivamente associada à perceção de um trabalho com significado para o colaborador, que por sua vez se relaciona positivamente com o bem-estar. Este estudo pretende ampliar a literatura acerca do bem-estar do indivíduo, realçando a importância desta variável a nível pessoal, organizacional e social.

Palavras-chave: identificação organizacional, bem-estar, saúde mental, sintomas psicossomáticos, afeto negativo no trabalho, satisfação com a vida, trabalho com significado.

Abstract

The present study focus on the relationship between organizational identification, well-being and meaningfulness at work. We analyze how meaningfulness at work affects the relationship between organizational identification and well-being, with the latter being measured through mental health, psychosomatic symptoms, negative affect on the job and life satisfaction. Based on these variables, our hypothesis is that having a meaningful work mediates the relationship between the worker's organizational identification and well-being. All the 233 study participants were portuguese employees, with more than 18 years. The results show that organizational identification is positively and significantly correlated with the individual's well-being. This effect is completely explained by the perception of having a meaningful work. Moreover, the results also show that organizational identification is positively correlated with the perception of having a meaningful work, which in turn relates positively to well-being. The goal of this study is to extend the current literature on the topic of individual well-being, emphasizing its importance at a personal, organizational and social level.

Key words: organizational identification, well-being, mental health, psychosomatic symptoms, negative affect on the job, life satisfaction, meaningfulness at work.

Índice

Introdução	1
Capítulo I - Enquadramento Teórico	3
Saúde e bem-estar.....	3
Identificação organizacional e bem-estar	6
Identificação organizacional e significado do trabalho.....	8
Significado do trabalho e bem-estar.....	11
O papel mediador da percepção de que se tem um trabalho com significado	12
Capítulo II - Método.....	13
Amostra	13
Procedimento.....	13
Medidas	13
Capítulo III - Resultados	16
Estatística descritiva das variáveis em estudo e correlações.....	16
Testes de hipóteses	17
Capítulo IV – Discussão.....	21
Limitações e estudos futuros	22
Implicações práticas	23
Referências	24

Índice de Tabelas

Tabela 1. Médias, desvios-padrão e correlações das variáveis em estudo	16
Tabela 2. Resultados da mediação do significado do trabalho na relação entre identificação e SM.....	17
Tabela 3. Resultados da mediação do significado do trabalho na relação entre identificação e sintomas psicossomáticos.....	18
Tabela 4. Resultados da mediação do significado do trabalho na relação entre identificação e afeto negativo no trabalho	19
Tabela 5. Resultados da mediação do significado do trabalho na relação entre identificação e satisfação com a vida.....	20

Introdução

O bem-estar subjetivo (BES), informalmente definido como “felicidade”, refere-se às várias maneiras pelas quais as pessoas avaliam positivamente as suas vidas. Esta avaliação envolve sentimentos e experiências positivas e poucas experiências negativas ou desagradáveis (nível emocional) e baseia-se no julgamento de uma vida satisfatória e plena (nível racional). Ao contrário dos indicadores económicos - que baseiam, maioritariamente, o bem-estar dos indivíduos a nível de material/consumo - os indicadores de bem-estar avaliam todos os fatores que contribuem para a qualidade de vida de um indivíduo (Diener & Tov, 2012).

Uma vez que os parâmetros de bem-estar refletem a forma como os indivíduos vivem (positiva ou negativamente), alguns autores defendem que estes deveriam ser monitorizados a nível nacional com o objetivo de: (1) informar os formuladores de políticas sobre grupos e situações onde deveriam intervir; (2) consciencializar os cidadãos sobre fatores que melhorariam o seu bem-estar; (3) colocar o bem-estar em evidência para que o impacto económico não seja a única consideração quando as políticas governamentais são debatidas; e (4) comparar as diferenças de bem-estar entre diversos países (Diener, 2000; Diener & Tov, 2012; Kahneman, Krueger, Schkade, Schwarz, & Stone, 2004). Além disso, medidas de bem-estar baseadas no tempo podem também estar relacionadas com resultados individuais, ao nível da saúde e atividade cerebral. Ou seja, os relatos de bem-estar podem esclarecer a relação entre as experiências subjetivas e a saúde (Kahneman et al., 2004).

A ideia de que os indicadores de saúde devem ser considerados importantes fatores de prosperidade nacional é a principal razão pela qual a sociedade se interessa cada vez mais pelas questões de saúde. Relativamente às organizações, a preocupação com o bem-estar dos colaboradores pode ter como base razões intrínsecas (i.e., preocupação em criar valor e atrair/reter talentos) ou extrínsecas (i.e., preocupação com lucro e produtividade). Por exemplo, o stress, a fadiga e o esgotamento são problemáticas dispendiosas para os colaboradores da organização porque experienciam um baixo rendimento; para as organizações, uma vez que a eficácia é comprometida pela falta de desempenho, ausência e rotatividade dos colaboradores; e, ainda, para a sociedade no geral, sendo esta responsabilizada pelos custos de tratamento (Steffens, Haslam, Schuh, Jetten, & van Dick, 2017). Assim, a relação positiva entre bem-estar individual e sucesso no trabalho traduziu-se em indivíduos bem-sucedidos e realizados nas diversas áreas da vida (individual, organizacional e social), mais empenhados em atingir novos objetivos, mostrando melhor

desempenho e produtividade e menos comportamentos de trabalho contraproducente e exaustão (Lyubomirsky, King, & Diener, 2005; Warr & Nielsen, 2018).

As pesquisas sobre o bem-estar revelam que as características e os recursos valorizados pela sociedade se correlacionam com a felicidade. Estas associações entre os resultados desejáveis de vida e a felicidade levaram a que muitos investigadores assumissem que o sucesso traz felicidade aos indivíduos (Lyubomirsky et al., 2005). Neste sentido, Lyubomirsky e colegas (2005) defendem que a relação entre felicidade e sucesso não existe apenas porque o sucesso torna as pessoas felizes, mas também porque o afeto positivo - a marca do bem-estar - gera sucesso. Indivíduos felizes são, em geral, melhor sucedidos e o seu sucesso é, em grande parte, uma consequência da sua felicidade e da experiência frequente de afeto positivo.

De acordo com Warr e Nielson (2018), o bem-estar tende a estar associado a traços de otimismo, confiança, sociabilidade e outras disposições que incentivam a orientação para os objetivos e o envolvimento em situações que podem gerar o bem-estar. As organizações valorizam o bem-estar dos colaboradores como uma fonte de bom desempenho e produtividade e os colaboradores, por sua vez, reconhecem o bem-estar como desejável. De salientar ainda que a relação entre estes dois conceitos pode ser recíproca, isto é, o bem-estar causa bom desempenho e o bom desempenho causa bem-estar.

Um corpo crescente de estudos aponta para o importante papel da identificação organizacional na experiência da saúde e bem-estar das pessoas (ver van Dick & Haslam, 2012; Steffens et al., 2017). De acordo com Jetten e colegas (2012), um fator que tem consequências importantes para a saúde psicológica e bem-estar do indivíduo é a sua identificação com os grupos a que pertence. De facto, a investigação tem revelado que a internalização que o indivíduo faz da sua pertença a um grupo em contexto organizacional (um grupo de trabalho, um departamento ou organização como um todo) como parte do seu autoconceito tem um impacto importante para os níveis de stress experienciados (Horton, McClelland, & Griffin, 2014; Knight & Haslam, 2010; Steffens et al., 2017; Wegge, van Dick, Fisher, Wecking, & Moltzen, 2006). Porém, não é conhecido o efeito desta internalização no conjunto de dimensões do bem-estar analisadas neste estudo, uma vez que foi feita uma compilação de medidas globais de bem-estar (satisfação com a vida, saúde mental), medidas específicas ao domínio do trabalho (afeto negativo no trabalho), medidas cognitivas do BES (satisfação com a vida) e medidas mais experienciais (afeto no trabalho, saúde mental, sintomas psicossomáticos), tal como recomendado na literatura (Diener, Lucas,

& Oishi, 2018). Mais ainda, não é conhecido até então o papel do significado do trabalho na relação entre identificação organizacional e bem-estar.

Com isto, podemos afirmar que o presente estudo contribui para a literatura de diversas formas. Primeiramente, vem reforçar a preocupação com a temática do bem-estar e da saúde dos colaboradores, alertando mais uma vez as organizações e a sociedade no geral para esta preocupação. Em segundo lugar, reforça a relação existente entre a identificação organizacional e o bem-estar. Em terceiro, testa o papel mediador do significado do trabalho, na relação entre identificação organizacional e o bem-estar. Por um lado, compreendemos os mecanismos que explicam esta relação e, por outro, destacamos os benefícios do significado do trabalho para colaboradores e organizações. Assim, com base nestas variáveis, o objetivo do nosso estudo é verificar, conforme descrito na literatura, que existe uma relação positiva e significativa entre a identificação organizacional e o bem-estar do indivíduo. Pretendemos ainda compreender de que forma é que o trabalho com significado influencia esta relação.

A próxima secção desta dissertação diz respeito ao enquadramento teórico, onde são contextualizados o tema e as variáveis estudados, fazendo referência a diferentes investigações na área. Seguidamente, é apresentado o método, onde é descrita a nossa amostra, bem como o procedimento e as medidas utilizadas neste estudo. Posteriormente, são apresentados os resultados obtidos através das análises realizadas. Por último, surge a discussão, onde analisamos os resultados, referimos os seus contributos teóricos e implicações práticas e, ainda, refletimos sobre as limitações existentes no estudo, fazendo sugestões para investigações futuras.

Capítulo I - Enquadramento Teórico

Saúde e bem-estar

O bem-estar subjetivo (BES) representa uma avaliação geral da qualidade de vida de uma pessoa a partir da sua própria perspectiva, refletindo o grau em que o indivíduo acredita ou sente que a sua vida corre bem (Diener et al., 2018). Essa avaliação é multidimensional e, de acordo com alguns autores (Kahneman, Diener, & Schwarz, 1999; Diener, 2000), integra os seguintes componentes: (a) satisfação global com a vida (julgamentos globais de vida); (b) afeto positivo (experimentando emoções e humores agradáveis); e (c) afeto negativo (experimentando poucas emoções e humores desagradáveis). Ou seja, um indivíduo terá um elevado bem-estar subjetivo na medida em que sinta regularmente mais emoções positivas do que negativas, realize atividades interessantes e esteja globalmente satisfeito com a sua vida.

Por outras palavras, o BES caracteriza-se pelo equilíbrio entre experiências agradáveis e desagradáveis nos diversos domínios da vida e resulta da interação entre as características pessoais (estáveis durante certos períodos de tempo, contextos e circunstâncias) e as experiências de vida pessoal, social e coletiva. Em função disso, um indivíduo pode considerar-se feliz quando não experiencia sentimentos positivos (Caetano & Silva, 2010).

Segundo uma vertente de investigadores, este conceito não deve ser igualado ao bem-estar, mas sim considerado como uma forma específica de bem-estar que se refere às avaliações (afetivas e cognitivas) das pessoas sobre suas próprias vidas (Diener, 2000; Diener et al., 2018). No entanto, apesar do reconhecimento de que o BES não é sinónimo de bem-estar, esta medida é considerada como um dos melhores indicadores para medir o bem-estar de uma forma mais abrangente. Dada a natureza subjetiva do constructo, pessoas diferentes avaliam de maneira diferente as circunstâncias objetivas, dependendo dos seus objetivos, valores e cultura. Consequentemente, as avaliações subjetivas da qualidade de vida refletem essas especificidades das circunstâncias da vida objetiva, enquanto que as abordagens alternativas (e.g., abordagem objetiva) não o fazem (Diener et al., 2018).

Ao definir o BES torna-se pertinente distinguir este conceito do bem-estar eudaimónico. Enquanto o primeiro conceito se foca em avaliações cognitivas (e.g., a satisfação com a vida) e afetivas (obtidas quando se questiona acerca da experiência emocional típica de uma pessoa), o bem-estar eudaimónico inclui também características que são tipicamente avaliadas usando medidas subjetivas (e.g., auto-relatos) e que, provavelmente, contribuem para uma boa vida, tais como ter um significado na vida e a existência de relações positivas com os outros. No entanto, as particularidades do conceito ficam fora do domínio do BES, uma vez que não se referem especificamente à avaliação da própria pessoa sobre a qualidade da sua vida. Assim, apesar dos estudiosos do BES não negarem a importância das relações sociais (e das outras variáveis avaliadas no âmbito do bem-estar eudaimónico), consideram a qualidade das relações sociais como um potencial preditor da avaliação subjetiva de vida como um todo e não como parte da própria avaliação (Diener et al., 2018).

Ao analisar especificamente o local de trabalho dos indivíduos, Warr (1999) fez distinção entre formas específicas de bem-estar e sentimentos gerais sobre a vida. Com base nesta diferenciação, conceptualizou o bem-estar "específico do trabalho" – que abrange os sentimentos do indivíduo sobre si próprio em relação ao seu trabalho – e o bem-estar "sem contexto" – que engloba sentimentos em qualquer ambiente. Ambas as formas de bem-estar estão localizadas dentro do conceito mais amplo de "saúde mental".

Tendo como base estes dois tipos de bem-estar (específico do trabalho e sem contexto), o indivíduo pode ser caracterizado de acordo com a sua localização em cada um dos três eixos do modelo (desprazer/prazer; ansiedade/conforto e depressão/entusiasmo). São necessárias algumas sobreposições, uma vez que os sentimentos sobre o trabalho são também um componente da satisfação com a vida no geral. As relações entre o bem-estar específico do trabalho e o bem-estar sem contexto podem variar entre indivíduos e entre situações, no âmbito de uma associação global positiva e recíproca (Warr, 1999).

A saúde e o bem-estar no trabalho são influenciados por fatores individuais (características sociodemográficas, personalidade e recursos pessoais) e por fatores organizacionais (condições de trabalho, relações interpessoais, cultura e clima da empresa e políticas de gestão). Níveis mais elevados de saúde e bem-estar no trabalho estão associados a um maior número de comportamentos de cidadania organizacional, a menos comportamentos de retirada organizacional (e.g., absentismo e *turnover*) e a consequências positivas para os indivíduos (e.g., menos patologias psicossomáticas e níveis mais elevados de vitalidade no trabalho, satisfação com o trabalho e satisfação com a vida no geral) (Silva & Tavares, 2012).

A falta de segurança e saúde no trabalho tem custos associados à produtividade organizacional, para além dos custos diretos/imediatos (e.g., pagamento de compensações e prejuízos aos colaboradores, custos legais associados aos processos) associados ao absentismo por doença ou acidente. Isto é, surgem também despesas indiretas para as organizações, nomeadamente associadas à desmotivação dos colaboradores e à rotatividade organizacional (*turnover*). Ou seja, o desempenho organizacional é afetado com a perda de colaboradores e a organização é considerada pouco segura/saudável, o que afeta negativamente a sua atratividade junto de clientes e/ou potenciais colaboradores (Silva & Tavares, 2012). Dito isto, as condições laborais afetam o nível de satisfação dos colaboradores e podem contribuir para aumentar ou diminuir o seu bem-estar subjetivo. Se a inatividade forçada por motivos de desemprego ou por falta de clientes afeta negativamente o bem-estar subjetivo, também o excesso de trabalho e o conflito trabalho-família estão frequentemente associados a emoções negativas e a graus relativamente baixos de felicidade (Caetano & Silva, 2010).

Em termos de saúde, emoções negativas (e.g., stresse, frustração, ansiedade e raiva) podem enfraquecer o sistema imunológico, contribuir para doenças cardiovasculares e promover outros problemas de saúde. A experiência de longo prazo de emoções negativas parece prejudicar a saúde física e também pode contribuir para problemas de saúde mental (Diener & Tov, 2012).

Apesar da maior incidência em estudos sobre os efeitos de emoções desagradáveis na saúde, existem também dados que demonstram que as emoções agradáveis podem promover a saúde e a longevidade. Indivíduos frequentemente satisfeitos com suas vidas tendem a ter resultados benéficos nas várias áreas da vida, a ser mais afetivos, bem-sucedidos e a agir de maneira a beneficiar a sociedade. Assim, a sociedade não deveria apenas incentivar a procura de felicidade, mas também fornecer condições favoráveis à felicidade que sustentem a estabilidade e a qualidade da vida dos indivíduos (Diener & Tov, 2012).

Identificação organizacional e bem-estar

Com base na definição de identidade social de Tajfel (1978), Ashforth e colegas (2008) realçam o fator multidimensional da identificação organizacional (IO), propondo que este conceito inclui a cognição da pertença organizacional, as emoções positivas associadas a essa pertença e o valor atribuído a esta presença pelo indivíduo (Ashforth, Harrison, & Corley, 2008). Ou seja, um indivíduo identifica-se com a organização em que trabalha quando: (1) tem consciência de que faz parte da organização; (2) sente emoções positivas associadas a essa consciência; e (3) essa pertença e a vivência dessas emoções se tornam importantes para o indivíduo e para a sua autodefinição enquanto pessoa. Por outras palavras, a identificação organizacional é uma forma de o indivíduo atribuir sentido à sua pertença organizacional através dos significados que ele associa a esta (Tavares, 2009).

A identificação organizacional é definida como sendo “uma forma de vínculo psicológico que ocorre quando os membros da organização se autodefinem em termos da sua pertença organizacional e adotam as características definidoras da organização como características definidoras de si próprio” (Dutton, Dukerich, & Harquail, 1994, p. 242). É considerado que a IO reflete uma ligação fundamental e visceral entre o indivíduo e a organização, tornando-se o indivíduo um micro-cosmos da organização, disposto a desempenhar a sua identidade enquanto membro da organização e a agir em função dos interesses da mesma. Para que esta ligação se forme, o indivíduo deve valorizar a sua identidade social enquanto membro da organização, o que sugere que a identidade social desencadeia afetos no indivíduo e investimento emocional na consciência de pertença e nas avaliações dessa pertença (Ashforth et al., 2008, p. 359, p. 329; Tavares, 2009).

Horton e colegas (2014) propuseram que a identificação organizacional está positivamente associada ao bem-estar afetivo no trabalho, aumentando o entusiasmo e o equilíbrio e diminuindo os níveis de depressão e ansiedade. Também Knight e Haslam (2010) demonstraram que níveis mais altos de identificação organizacional estavam associados a

uma orientação positiva para o trabalho - em particular, a maior satisfação no trabalho. Efetivamente, os *insights* teóricos da identidade social sugerem que a identificação organizacional, para além de estar relacionada à redução do stresse, contribui para o aumento do bem-estar dos indivíduos (Steffens et al., 2017). Essas descobertas vão de encontro com uma abordagem de identidade social à vida organizacional, na qual as relações baseadas em grupo são vistas como centrais para as experiências de trabalho dos colaboradores, uma vez que constituem a perceção, motivação e envolvimento dos indivíduos (Ashforth & Mael, 1989).

Ainda nesta linha de pensamento, é considerado que a saúde e o bem-estar individuais são moldados pelas associações de grupos e conexões sociais de uma pessoa, ou seja, pertencer e identificar-se com grupos sociais pode tornar as pessoas mais saudáveis. O aumento da identificação social do indivíduo com um grupo de trabalho e/ou organização está positivamente relacionado à sua saúde, porque, entre outras coisas, promove a ajuda e o apoio entre os indivíduos. Isso significa que as pessoas não só são mais propensas a fornecer e receber apoio de outros membros do grupo interno, como também são mais propensas a interpretar o suporte de maneiras construtivas quando são estruturadas por identidade compartilhada (Greenaway, Haslam, Cruwys, Branscombe, Ysseldyk, & Heldreth, 2015).

Os indivíduos que estão fortemente identificados com a sua organização percecionam os objetivos coletivos realmente como seus, o que, por sua vez, os incentiva a trabalhar mais e a seguir os valores e as normas da organização (Avanzi, van Dick, Fraccaroli, & Sarchielli, 2012; Dutton et al., 1994). De facto, quanto maior o nível de identificação organizacional, mais o indivíduo incorpora no seu autoconceito os interesses da organização, mais age em consonância com a identidade organizacional (Ashforth & Mael, 1989) e mais percebe os outros membros do grupo de forma mais positiva (comparativamente com membros de outros grupo); e, como resultado, responderão mais positivamente aos colegas, o que leva a mais cooperação e apoio (Avanzi et al., 2012). Portanto, os colaboradores que se identificam mais com suas organizações devem relatar maior bem-estar, comparativamente com os menos identificados (e.g., Wegge et al., 2006).

Pesquisas empíricas mostraram, por exemplo, que indivíduos altamente identificados com seus grupos relataram mais preconceito em relação a grupos externos, mas também uma tendência maior para seguir as normas e regras do grupo, defender o grupo e colocar em prática esforços extras em tarefas que apoiam o grupo. Verificou-se que colaboradores com elevada identificação organizacional estavam mais satisfeitos com o seu trabalho,

demonstravam mais comportamentos de cidadania organizacional e estavam menos inclinados a abandonar a organização (Wegge et al., 2006).

Embora existam, de facto, evidências de resultados positivos no que diz respeito à relação entre identificação organizacional e bem-estar dos colaboradores, esta relação nem sempre é positiva e linear. A identificação, quando se torna muito forte, pode comprometer a saúde dos colaboradores, levando ao trabalho compulsivo (Avanzi et al., 2012) e ao aumento em demasia da motivação dos colaboradores, produzindo uma distorção perceptual dos estímulos externos e dos recursos internos (Greenaway et al., 2015). O efeito potencialmente prejudicial da identificação é denominado de sobre identificação e diz respeito a um estado de identificação excessiva que estará relacionado com trabalho compulsivo e problemas de saúde a longo prazo, na qual as necessidades de um indivíduo se tornam quase que inteiramente baseadas em membros organizacionais (Avanzi et al., 2012; Conroy, Henle, Shore, & Stelman, 2017).

Ao estudarem as implicações do stress no bem-estar individual e na eficácia organizacional, van Dick e Haslam (2011) propuseram que a IO tinha um impacto direto no bem-estar. Tendo com base a ideia de que a identificação baseada no grupo satisfaz importantes necessidades humanas (e.g., segurança, pertença, autoaperfeiçoamento, sentido de identidade e significado), estes autores concluíram que os membros da organização cujas necessidades são satisfeitas relatavam mais bem-estar do que aqueles que consideravam difícil identificar-se com grupos no local de trabalho.

Assim, esperamos que os colaboradores que se encontram mais identificados com a organização onde trabalham revelem níveis mais elevados de saúde mental, menos sintomas psicossomáticos, menos afeto negativo no trabalho e mais satisfação com a vida. Desta forma, colocámos a seguinte hipótese:

Hipótese 1: A identificação organizacional está positivamente associada ao bem-estar do colaborador.

Identificação organizacional e significado do trabalho

De acordo com alguns autores, o trabalho é considerado um elemento importante para a identidade das pessoas e, por sua vez, considerado uma importante fonte de significado (Amabile & Pratt, 2016; Schnell, 2010; Tavares, 2009). Ao internalizarem os valores e as normas da organização como parte do seu autoconceito, os colaboradores alcançam um sentido de significância e tornam-se mais conscientes do seu lugar no mundo social (Ashforth et al., 2008).

O conceito de significado do trabalho refere-se à experiência subjetiva de trabalho do colaborador como sendo significativa e positiva. Significativa porque se torna importante para o indivíduo e garante-lhe um sentido de propósito (Pratt & Ashforth, 2003); e positiva na medida em que contribui para o crescimento pessoal (Steger, Dik, & Duffy, 2012).

Dado que a quantidade de significado percebida ou sentida pode variar, uma experiência de trabalho pode ser vivida como extremamente significativa por um indivíduo e não muito significativa por outro. No entanto, o constructo de significância tem uma valência positiva associada, o que faz com que "trabalho significativo" seja considerado um trabalho experimentado como particularmente significativo e com significado mais positivo para os indivíduos (Pratt & Ashforth, 2003; Rosso, Dekas, & Wrzesniewski, 2010). A valência positiva do significado do trabalho tem um foco eudaimônico (orientado para o crescimento e para o propósito) e não hedônico (voltado para o prazer) (Steger, Dik, & Duffy, 2012). A literatura sugere até que o núcleo deste conceito é a positividade associada ao trabalho de um indivíduo. Analisando os dois elementos, positividade e trabalho, podemos afirmar que o trabalho significativo pode ser descrito como um fenômeno positivo. Assim, enquanto “significados” do trabalho podem ser positivos, negativos ou neutros; “significativo” refere-se à positividade (Lepisto & Pratt, 2017).

Segundo Park (2010), o significado é particularmente importante nas experiências de vida altamente estressantes. Apesar da existência de diferentes perspectivas teóricas sobre a construção de significados, todas convergem para um conjunto de princípios: (a) os indivíduos possuem sistemas orientadores com os quais interpretam as suas experiências; (b) quando deparados com situações que têm potencial de desafiar o seu significado global, os indivíduos avaliam-nas e atribuem-lhes significado; (c) a medida em que esse significado avaliado é discrepante do significado global determinam o sofrimento experimentado pelos indivíduos; (d) o sofrimento causado pela discrepância inicia um processo de construção de significado; (e) através dos esforços de criação de significado, os indivíduos tentam reduzir a discrepância entre o significado avaliado e global e restaurar um sentido do mundo como significativo e de que suas próprias vidas valem a pena; e (f) este processo, quando bem-sucedido, leva a um melhor ajuste ao evento estressante.

Uma vez que os conceitos de significado e significância são frequentemente sobrepostos na literatura, Pratt e Ashforth (2003) sugerem que, quando os investigadores se referem ao “significado do trabalho”, geralmente referem-se tanto ao que o trabalho significa para os colaboradores (“significado”) quanto à quantidade de significado que eles atribuem a

isso ("significância"). O facto de o trabalho ter um significado particular não determina necessariamente que seja significativo.

No modelo de características do trabalho proposto por Hackman e Oldham (1976), o significado do trabalho - grau em que o indivíduo experimenta o trabalho como significativo e valioso – foi visto como um importante estado psicológico que medeia a relação entre as características do trabalho e os resultados. De acordo com outra vertente de estudiosos, a experiência de significado do trabalho reflete-se quando se “encontra um propósito no trabalho que é maior que os resultados extrínsecos do trabalho” (Arnold, Turner, Barling, Kelloway, & McKee, 2007, p. 195).

Rosso e colegas, identificaram quatro principais fontes de significado (o eu, os outros, o contexto e a vida espiritual) e sete mecanismos pelos quais o trabalho se torna significativo (autenticidade, autoeficácia, autoestima, propósito, pertença, transcendência, e *sensemaking* cultural/interpessoal), formulando um quadro teórico integrativo. (Rosso et al., 2010). Este modelo conceitual foi uma das primeiras tentativas de fornecer um quadro teórico de significado do trabalho, destacando a importância da dinâmica recíproca entre indivíduos e grupos e realçando o facto de que o indivíduo trabalha para beneficiar o self e o coletivo, por meio do significado do trabalho (Steger et al., 2012). Relativamente ao mecanismo de pertença, é possível afirmar que a participação, a identificação e os sentimentos de conexão com os grupos sociais através do trabalho podem fornecer significado aos indivíduos, ajudando-os a experimentar um sentido positivo de identidade comum compartilhada, destino ou humanidade com os outros (Homans, 1958; White, 1959).

Visualizar a criação de significado como um tipo de *sensemaking* tem pelo menos duas implicações. Primeiramente, sendo o *sensemaking* uma atividade social, as organizações podem influenciar se e como os colaboradores interpretam o seu trabalho como significativo (Weick, Sutcliffe, & Obstfeld, 2005). Em segundo lugar, sendo que a questão “Quem sou eu?” está no centro da criação de significado, é sugerido que as organizações podem facilitar a criação de trabalho significativo, influenciando os fatores que influenciam positivamente a identidade do trabalhador (Pratt & Ashforth, 2003). Em consonância com esta ideia, esperamos que a identificação organizacional esteja positivamente associada ao significado do trabalho.

Hipótese 2: A identificação organizacional está positivamente associada à percepção de um trabalho com significado para o colaborador.

Significado do trabalho e bem-estar

De acordo com Steger e colegas (2012), o melhor motivo para estudar o significado do trabalho prende-se com os benefícios deste conceito para os colaboradores e para as organizações. As pessoas que dizem que o seu trabalho é significativo, reportam melhor estado psicológico, possuem qualidades que são desejáveis para as organizações e, em última instância, relatam maior bem-estar (Arnold et al., 2007).

Um corpo crescente de pesquisas mostrou que estados afetivos positivos influenciam variáveis organizacionais críticas, tais como os resultados de desempenho e a saúde dos indivíduos. Rosso e colegas (2012) afirmam que os indivíduos têm um desejo fundamental de encontrar significado positivo no seu trabalho. De facto, Baumeister e Vohs (2002) realçam a ideia de que “o significado é um pré-requisito para a felicidade” (p. 612). Portanto, podemos esperar que ter um trabalho que seja experienciado como significativo e positivo, com um objetivo claro e uma orientação para um estado futuro desejado, induzirá estados positivos de afeto no indivíduo (Tavares, 2016).

Ainda dentro desta temática, outros estudos provaram que indivíduos que sentem o seu trabalho significativo relatam níveis mais altos de bem-estar psicológico e afeto positivo geral (Arnold et al., 2007). Na mesma linha, Steger e colegas (2012), ao testarem o Inventário de Trabalho e Significado (WAMI), verificaram que os níveis de trabalho significativo se correlacionam positivamente com os índices de bem-estar geral e de trabalho (satisfação no trabalho e satisfação com a vida) e negativamente com sofrimento psíquico (ansiedade, hostilidade e depressão). Experienciar significado do trabalho implica que o trabalho seja importante para o próprio bem e que tenha uma contribuição importante para a qualidade de vida de o indivíduo. Nessas circunstâncias, o trabalho provavelmente é experimentado como motivador, satisfatório e significativo (Steger et al., 2012). Em contraste, a falta de significado do trabalho tem sido relacionada a níveis mais altos de stress (Pratt & Ashforth, 2003; Wrzesniewski, 2003).

Neste sentido, esperamos que os colaboradores que reportam maior significado do trabalho, sejam também aqueles que apresentam níveis mais elevados de bem-estar.

Hipótese 3: Ter um trabalho com significado está positivamente associado ao bem-estar do colaborador. Nomeadamente, os indivíduos com níveis mais elevados de significado no trabalho têm níveis mais elevados de saúde mental, menos sintomas psicossomáticos, menos afeto negativo no trabalho e mais satisfação com a vida.

O papel mediador da percepção de que se tem um trabalho com significado

A procura de significados é considerada uma “meta-motivação” para o desenvolvimento e manutenção da identificação organizacional, ou seja, a identidade social do indivíduo enquanto membro da organização é estabelecida através da procura de significados associados à IO. Esta procura de significados está na base de todos os motivos englobados nas três grandes categorias de motivação para a auto-definição: (a) auto-entalhecimento e necessidades associadas (e.g., autoestima, autonomia, crescimento e poder); (b) distintividade ótima e consequentes necessidades de afiliação, pertença e dependência, a par das necessidades de diferenciação; e (c) redução da incerteza subjetiva e necessidades associadas (e.g., necessidades de segurança, continuidade, consistência, auto-verificação e auto-conhecimento). Estas três categorias também contribuem de certa forma para os processos gerais de atribuição de sentido próprio do processo de identificação organizacional (Tavares, 2009).

Wegge e colegas (2006), demonstraram a existência de fortes relações entre a identificação organizacional e vários indicadores de motivação e bem-estar no trabalho. De acordo com as suas descobertas, uma alta identificação organizacional corresponde a níveis mais elevados de motivação no trabalho (mais satisfação no trabalho, autoestima, realização pessoal e menos intenção de rotatividade) e de bem-estar (menos queixas de saúde, exaustão emocional e despersonalização).

Posto isto, faz sentido esperar que uma elevada identificação organizacional esteja associada ao significado do trabalho e, consequentemente, a níveis mais elevados de bem-estar dos colaboradores. Então, neste trabalho testámos, de forma empírica, o papel do significado do trabalho na relação entre identificação organizacional e bem-estar do colaborador.

Hipótese 4: Ter um trabalho com significado medeia a relação entre a identificação organizacional e o bem-estar do colaborador.

Capítulo II - Método

Amostra

A recolha de dados foi feita junto de trabalhadores por conta de outrem, de nacionalidade portuguesa, tratando-se assim de uma amostragem não-probabilística por conveniência.

A amostra é composta por um total de 233 participantes, sendo 72.5% do sexo feminino. Cerca de 44% dos participantes têm menos de 35 anos e cerca de 37% têm idades compreendidas entre os 35 e os 49 anos de idade. Cerca de 50% dos participantes tem a licenciatura e cerca de 28% têm o mestrado. Dos 233 participantes, 186 trabalham no seu empregador atual há um ano ou mais, sendo a média da antiguidade na organização de 12.3 anos (DP= 11.01).

Procedimento

No momento da recolha de dados, foi clarificado o objetivo do estudo e foram garantidos o anonimato e a confidencialidade das informações recolhidas aos participantes, tendo sido de carácter voluntário o preenchimento do questionário por parte dos participantes.

No início do mês de fevereiro o questionário foi submetido *online* através do auxílio da plataforma *qualtrics*, estando assim facilitada a sua divulgação. Durante esse mês houve uma monitorização dos resultados, bem como divulgação do questionário em diversos grupos das redes sociais, amigos e conhecidos (amostra por conveniência).

Uma vez recolhidos, os dados foram exportados para o *software IBM SPSS Statistics 24*, com o qual se realizaram as análises estatísticas. Usou-se ainda a macro de mediação PROCESS, de Hayes (2018) para estimação dos efeitos indiretos. Os efeitos foram estimados com base em 5.000 amostras geradas a partir dos dados originais (com substituição - *bootstrap*). Foi feita a correção de enviesamento (*Bias corrected, BC*) usando intervalos de 95% de confiança para determinar se os efeitos indiretos eram estatisticamente significativos. Podemos afirmar que o efeito é estatisticamente significativo a $p \leq .05$ (para IC de 95%) quando o intervalo não inclui o zero.

Medidas

Identificação Organizacional. O nível de identificação organizacional foi medido com um item (e.g., Identifico-me com a minha organização), proposto por Postmes, Haslam, e Jans

(2013). Foi utilizada uma escala de resposta do tipo *Likert*, de 7 pontos, em que 1 correspondia a *discordo totalmente* e 7 a *concordo totalmente*.

Significado do Trabalho. A variável significado do trabalho foi avaliada através de 10 itens adaptados da escala de Steger, Dik e Duffy (2012). Foi solicitado ao participante que pensasse nos últimos seis meses e respondesse com que frequência sentia o que estava indicado nos itens (e.g., Nos últimos seis meses, percebi como o meu trabalho contribui para dar significado à minha vida). A escala de resposta do tipo *Likert*, de 7 pontos variava entre 1 (*nunca*) e 7 (*sempre*). O alfa de *Cronbach* foi de .92.

Saúde Mental. Para avaliar a saúde mental foi utilizado a escala proposta por Ware, Snow, Kosinski e Bandek (1993), no SF-36 Health Survey. Esta escala era composta por cinco itens e as respostas variavam entre 1 (*nunca*) e 5 (*a maior parte do tempo*). Era, então, pedido ao participante que indicasse com que frequência sentiu cada uma das condições listadas nos últimos três meses; como por exemplo: “Nos últimos três meses tenho-me sentido deprimido e triste”. A consistência interna da escala foi de .85.

Sintomas Psicossomáticos. Os sintomas psicossomáticos foram medidos com 7 itens adaptados da escala *Physical Symptoms Inventory (PSI)*, de Spector e Jex (1998). Era pedido ao participante que tivesse em conta os últimos três meses e que indicasse com que frequência sentiu cada uma das condições listadas. A escala de resposta do tipo *Likert* de 5 pontos variava entre 1 (*nunca*) e 5 (*a maior parte do tempo*). Um ex. de item era (Nos últimos três meses senti náuseas/dores de estômago). O alfa de *Cronbach* foi de .80.

Afeto Negativo no Trabalho. O afeto negativo no trabalho foi avaliado tendo como base a escala proposta por Warr, Bindl, Parker e Inceoglu (2014). Era composta por 8 itens, como exemplo: Indique com que frequência no último mês, o seu trabalho e/ou o contexto de trabalho fizeram com que se sentisse da seguinte maneira: nervoso/a. As respostas eram dadas numa escala de tipo *Likert*, de 1 a 7, correspondentes a *nunca* e a *sempre*, respetivamente. O alfa de *Cronbach* foi de .93.

Satisfação com a Vida. A satisfação com a vida foi medida com um item (i.e., Nos últimos três meses tenho-me sentido satisfeito com a minha vida), baseada em Diener, Emmons,

Identificação Organizacional, Bem-estar e Trabalho com Significado

Larsen, Griffin (1985). Com base numa escala de tipo *Likert* de 7 pontos, em que 1 correspondia a *discordo totalmente* e 7 a *concordo totalmente*.

Variáveis de controlo. As variáveis sexo (1 = feminino, 2 = masculino), idade, educação e a antiguidade na empresa foram usadas como variáveis de controlo.

Capítulo III - Resultados

Estatística descritiva das variáveis em estudo e correlações

De acordo com os resultados, a identificação organizacional está positiva e significativamente correlacionada com o bem-estar. Ou seja, os indivíduos com níveis elevados de identificação organizacional têm níveis mais elevados de saúde mental ($r = .28, p < .001$), mais satisfação com a vida ($r = .19, p < .001$) e, por outro lado, menos sintomas psicossomáticos ($r = -.21, p < .001$) e menos afeto negativo no trabalho ($r = -.27, p < .001$). Os resultados suportam então a hipótese 1. A identificação organizacional está, ainda, positivamente associada à percepção de um trabalho com significado por parte do colaborador ($r = .55, p < .001$), o que suporta a hipótese 2.

A tabela 1 apresenta as médias (M), desvios-padrão (DP) e correlações para todas as variáveis do estudo.

Tabela 1. Médias, desvios-padrão e correlações ($N = 233$ participantes).

Variável	M	DP	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.IO	4,6	(1,6)	-									
2.ST	4,6	(1,4)	.55**	.92								
3.SM	3,7	(0,9)	.28**	.36**	.85							
4.SP	2,2	(0,8)	-.21**	-.30**	-.68**	.80						
5.ANT	2,6	(1,2)	-.27**	-.35**	-.76**	.69**	.93					
6.SV	3,7	(1)	.19**	.33**	.62**	-.39**	-.45**	-				
7.Sexo	-	-	.02	-.05	.17*	-.25**	-.14*	.06	-			
8.Idade	-	-	.10	.07	.01	.08	.03	.06	.04	-		
9.Educação	-	-	-.04	.06	.15*	-.14*	-.13*	.20**	-.10	-.24**	-	
10.Tenure	12,3	(11)	.16*	.04	-.02	.03	.01	-.11	.03	.84**	-.19*	-

* $p < .05$; ** $p < .01$, *** $p < .001$

Nota. IO=Identificação Organizacional; ST= Significado do Trabalho; SM=Saúde Mental; SP=Sintomas Psicossomáticos; ANT=Afeto Negativo no Trabalho; SV=Satisfação com a Vida

Relativamente ao significado do trabalho, esta está positivamente associada ao bem-estar do colaborador. Nomeadamente, os indivíduos com níveis mais elevados de significado

Identificação Organizacional, Bem-estar e Trabalho com Significado

do trabalho têm níveis mais elevados de saúde mental ($r = .36, p < .001$) e mais satisfação com a vida ($r = .33, p < .001$). Ao mesmo tempo apresentam menos sintomas psicossomáticos ($r = -.30, p < .001$) e menos afeto negativo no trabalho ($r = -.35, p < .001$). Podemos, então, afirmar que os resultados suportam a hipótese 3.

Quanto às variáveis de controlo, os homens têm médias mais elevadas de saúde mental ($r = .17, p < .05$), e apresentam em média menos sintomas psicossomáticos ($r = -.25, p < .01$) e menor frequência de afeto negativo no trabalho ($r = -.14, p < .05$). Em relação à variável educação, esta está positiva e significativamente associada à saúde mental ($r = .15, p < .05$) e à satisfação com a vida ($r = .196, p < .01$).

A antiguidade e a idade não se revelaram como estando significativamente associados às diferentes dimensões do bem-estar estudadas. Como tal, por razões de parcimónia foram incluídas no modelo de regressão apenas a variável sexo e a variável educação como variáveis de controlo.

Testes de hipóteses

Tendo como principal objetivo perceber se a variável Significado do Trabalho tem um efeito mediador na relação entre a Identificação Organizacional e o Bem-estar, foram testados quatro modelos de regressão, cujo os resultados se encontram resumidos na tabela 2.

Tabela 2. Resultados da mediação do significado do trabalho na relação entre identificação e saúde mental.

Variáveis	SM
	β
Sexo	.37**
Educação	.20**
Identificação Organizacional	.15***
	R^2 ajustado = .14***
	F = 11.75*** (3,224)
Sexo	.40***
Educação	.18**
Identificação Organizacional	.06
Significado do Trabalho	.18***
	R^2 ajustado = .19***
	F = 13.46*** (4,223)

Nota. ST=Significado do Trabalho; SM=Saúde Mental.
* $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$

Identificação e saúde mental: a mediação do significado do trabalho

Na tabela 2 são apresentados os resultados da análise de regressão efetuada para a previsão da saúde mental do colaborador. O modelo testado explica 14% da variância da saúde mental do colaborador. Observa-se que o efeito total da identificação organizacional na saúde mental é de $\beta = .15$, $p < .001$, controlando o sexo e a educação. Porém, quando se introduz no modelo de regressão o significado do trabalho este efeito diminui em magnitude ($\beta = .06$) e em significância estatística ($p = .14$), controlando o sexo e a educação. Assim, este efeito deixa de ser estatisticamente significativo. O efeito da identificação organizacional na saúde mental através do significado do trabalho sentido tem um ponto estimado de .16 ($E.P. = .05$) e um intervalo de confiança *BC bootstrap* de 95% que se situa entre .08 e .26. Podemos então afirmar que este efeito de mediação é total e estatisticamente significativo, apoiando a hipótese H4a.

Tabela 3. Resultados da mediação do significado do trabalho na relação entre identificação e sintomas psicossomáticos.

Variáveis	SP
	β
Sexo	-.47***
Educação	-.17**
Identificação Organizacional	-.10**
	R^2 ajustado = .13***
	F = 11.60*** (3,224)
Sexo	-.49***
Educação	-.15*
Identificação Organizacional	-.03
Significado do Trabalho	-.14***
	R^2 ajustado= .18***
	F = 12.31*** (4,223)

Nota. ST=Significado do Trabalho; SP=Sintomas Psicossomáticos.

* $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$

Identificação e sintomas psicossomáticos: a mediação do significado do trabalho

Na tabela 3 são apresentados os resultados da análise de regressão efetuada para a previsão dos sintomas psicossomáticos do colaborador. O modelo testado explica 13% da variância da saúde mental do colaborador. Observa-se que o efeito total da identificação organizacional nos sintomas psicossomáticos é de $\beta = -.10$, $p < .01$, controlando as variáveis

Identificação Organizacional, Bem-estar e Trabalho com Significado

sexo e educação. Porém, quando se introduz no modelo de regressão do significado do trabalho, controlando o sexo e educação, este efeito diminui em magnitude ($\beta = -.03$) e em significância estatística ($p = .46$), deixando de ser estatisticamente significativo. O efeito da identificação organizacional nos sintomas psicossomáticos através do significado do trabalho sentido tem um ponto estimado de $-.14$ ($E.P. = .04$) e um intervalo de confiança *BC bootstrap* de 95% que se situa entre $-.22$ e $-.07$. Podemos então afirmar que este efeito de mediação é total e estatisticamente significativo, apoiando a hipótese H4b.

Tabela 4. Resultados da mediação do significado do trabalho na relação entre identificação e afeto negativo no trabalho.

Variáveis	ANT
	β
Sexo	-.42*
Educação	-.24*
Identificação Organizacional	-.20***
	R^2 ajustado = .11***
	F = 9.64*** (3,224)
Sexo	-.46**
Educação	-.21*
Identificação Organizacional	-.08
Significado do Trabalho	-.24***
	R^2 ajustado = .17***
	F = 11.26*** (4,223)

Nota. ST=Significado do Trabalho; ANT=Afeto Negativo no Trabalho.

* $p < .05$; ** $p < .01$, *** $p < .001$

Identificação e afeto negativo no trabalho: a mediação do significado do trabalho

Na tabela 4 são apresentados os resultados da análise de regressão efetuada para a previsão do afeto negativo no trabalho. O modelo testado explica 11% da variância do afeto negativo no trabalho. Observa-se que o efeito total da identificação organizacional no afeto negativo no trabalho é de $\beta = -.20$, $p < .001$, incluindo o sexo e a educação como variáveis de controlo. Porém, quando se introduz no modelo de regressão o significado do trabalho, controlando o sexo e a educação, este efeito diminui em magnitude ($\beta = -.08$) e em significância estatística ($p = .14$), deixando de ser estatisticamente significativo. O efeito da identificação organizacional no afeto negativo no trabalho através do significado do trabalho

Identificação Organizacional, Bem-estar e Trabalho com Significado

sentido tem um ponto estimado de $-.16$ ($E.P. = .05$) e um intervalo de confiança *BC bootstrap* de 95% que se situa entre $-.24$ e $-.07$. Podemos então afirmar que este efeito de mediação é total e estatisticamente significativo, apoiando a hipótese H4c.

Tabela 5. Resultados da mediação do significado do trabalho na relação entre identificação e satisfação com a vida.

Variáveis	SV β
Sexo	.17
Educação	.28**
Identificação Organizacional	.12**
	R^2 ajustado = .08***
	F = 6.54*** (3,224)
Sexo	.21
Educação	.25**
Identificação Organizacional	.01
Significado do Trabalho	.22***
	R^2 ajustado = .14***
	F = 9.28*** (4,223)

Nota. ST=Significado do Trabalho; SV=Satisfação com a Vida.

* $p < .05$; ** $p < .01$, *** $p < .001$

Identificação e satisfação com a vida: a mediação do significado do trabalho

Na tabela 5 são apresentados os resultados da análise de regressão efetuada para a previsão da satisfação com a vida do colaborador. O modelo testado explica 8% da variância da satisfação com a vida do colaborador. Observa-se que o efeito total da identificação organizacional na satisfação com a vida é de $\beta = .12$, $p < .01$, controlando o sexo e a educação. Porém, quando se introduz no modelo de regressão o significado do trabalho este efeito diminui em magnitude ($\beta = .01$) e em significância estatística ($p = .77$), deixando de ser estatisticamente significativo, tendo o sexo e a educação como variáveis de controlo. O efeito da identificação organizacional na satisfação com a vida através do significado do trabalho sentido tem um ponto estimado de $.17$ ($E.P. = .05$) e um intervalo de confiança *BC bootstrap* de 95% que se situa entre $.08$ e $.26$. Podemos então afirmar que este efeito de mediação é total e estatisticamente significativo, apoiando a hipótese H4d.

Capítulo IV – Discussão

O presente estudo tinha como principal objetivo averiguar que papel tinha o significado do trabalho na relação entre a identificação organizacional e o bem-estar do indivíduo, sendo este medido através da saúde mental, dos sintomas psicossomáticos, da satisfação com a vida e do afeto negativo. Para isso, foi necessário compreender, por um lado, se a identificação organizacional estava positivamente associada ao bem-estar do colaborador e à percepção de um trabalho com significado e, por outro lado, se ter um trabalho com significado estava positivamente associado ao bem-estar do colaborador.

Os resultados das análises efetuadas suportam as hipóteses colocadas, ao demonstrarem que os indivíduos com níveis elevados de identificação organizacional têm níveis mais elevados de saúde mental, menos sintomas psicossomáticos, menos afeto negativo no trabalho e mais satisfação com a vida, quando controlados o sexo e a educação dos participantes (H1), e que este efeito é totalmente mediado pela percepção de um trabalho com significado (H4). Os resultados evidenciaram ainda que a identificação organizacional está positivamente associada à percepção de um trabalho com significado para o colaborador (H2), que por sua vez se relaciona positivamente com o bem-estar do colaborador (H3). Ou seja, os indivíduos com níveis mais elevados de significado do trabalho reportaram níveis mais elevados de saúde mental, menos sintomas psicossomáticos, menos afeto negativo no trabalho e mais satisfação com a vida.

Analisando com maior detalhe, verificamos que os nossos resultados estão alinhados com a literatura existente, indo de encontro ao proposto por Greenaway e colegas (2015), que demonstraram que a identificação pode melhorar a saúde mental e física. Além de promover estados mentais saudáveis, os membros do grupo e as conexões sociais podem ter implicações para a saúde física, uma vez que os grupos fazem com que as pessoas se sintam apoiadas e valorizadas e, por isso, tenham a capacidade de promover o bem-estar. De realçar ainda que os nossos resultados vão no seguimento do estudo de Rosso (2010), onde os sentimentos de proximidade interpessoal no local de trabalho contribuem para um sentimento de-pertença e união que é sentido como significativo porque essas conexões são reconfortantes e sustentadoras. Por exemplo, os indivíduos que têm relacionamentos interpessoais próximos no trabalho, ou que fazem parte de um grupo ou organização unida que se sente como uma família, provavelmente experimentarão mais apoio mútuo e pertença – o que contribui para aumentar o significado atribuído ao trabalho (Pratt & Ashforth, 2003).

Um dos contributos deste estudo prende-se com os diferentes indicadores de bem-estar utilizados. Apesar de todos eles estarem inter-relacionados, centram-se em aspetos distintos

do bem-estar. Assim, seguimos a recomendação de Diener e colegas (2018) e usámos no nosso estudo um conjunto alargado de medidas de bem-estar, incluindo tanto medidas gerais de bem-estar (satisfação com a vida, saúde mental) como medidas específicas ao domínio do trabalho (afeto negativo no trabalho), medidas cognitivas do BES (satisfação com a vida) e medidas experienciais (afeto no trabalho, saúde mental, sintomas psicossomáticos). Neste sentido, conseguimos obter “*insights* únicos sobre bem-estar dos participantes” (Diener et al., 2018, p.7).

O facto de a identificação organizacional ser considerada um recurso psicológico é outro dos contributos deste estudo. A IO, desenvolvida em contexto social, é vista como um meio para que o indivíduo consiga sentir o seu trabalho como significativo e, posteriormente, sinta níveis mais elevados de bem-estar e saúde.

Este estudo vem contribuir para o aumento da literatura acerca do bem-estar do indivíduo, ao explicar através de que mecanismos a identificação organizacional pode afetar o bem-estar do indivíduo. Não são muitas as investigações que estudam a relação entre estas duas variáveis. Normalmente é estudado o impacto/consequência da IO na produtividade da organização, porém poucas vezes se ouve falar do impacto que esta tem a nível do bem-estar dos colaboradores da organização.

O interesse de vários autores no estudo do significado atribuído ao trabalho é sustentado pela amplitude das consequências pessoais e organizacionais associadas a esta variável. No seguimento de outros estudos dentro desta temática, a presente investigação vem testar de que forma o significado atribuído pode explicar a relação entre identificação organizacional e bem-estar e destacar os benefícios da atribuição de significado ao trabalho para os colaboradores e para as organizações. Neste estudo, a variável significado do trabalho explica totalmente a relação entre a IO e o bem-estar. Para além disso, vem também reforçar a preocupação com a temática do bem-estar e da saúde dos colaboradores, tanto para as organizações, como para a sociedade no geral.

Limitações e estudos futuros

Apesar dos contributos supramencionados, esta pesquisa apresenta algumas limitações. A nossa amostra era não-probabilística por conveniência, o que poderá ameaçar a possibilidade de generalização dos resultados a outras populações com características diferentes das utilizadas (trabalhadores por conta de outrem, de nacionalidade portuguesa). Para além disso, os dados foram recolhidos num único momento e via *online*, deixando também comprometida a inferência de causalidade na relação entre as variáveis em estudo.

Identificação Organizacional, Bem-estar e Trabalho com Significado

Para estudos futuros, seria uma mais valia aplicar o questionário aos indivíduos em diversos momentos temporais (estudo longitudinal), para validar a direção destas relações. Por exemplo, com três momentos diferentes de avaliação seria possível ver evoluções (ou não) a nível do significado atribuído ao trabalho e do bem-estar em resultado da evolução no grau de identificação organizacional dos indivíduos.

Mais ainda, estudos futuros poderiam tentar recolher dados utilizando outros tipos de técnicas, para além dos questionários de autopreenchimento. Relatórios informativos, medidas cognitivas ou comportamentais e até mesmo medidas psicofisiológicas, podem ajudar a abordar preocupações metodológicas específicas sobre medidas de autorrelato mais utilizadas (Diener et al., 2018). A complementação do questionário utilizando uma metodologia qualitativa (i.e., entrevista individual semiestruturada) poderia também ser uma mais valia para este estudo.

Implicações práticas

A nível prático, as nossas descobertas revelam a importância da promoção da identificação organizacional, por parte dos responsáveis das organizações, uma vez que esta variável contribui para o aumento do significado atribuído ao trabalho e para o bem-estar individual. Efetivamente, a preocupação atual da sociedade em construir locais de trabalho cativantes e populações saudáveis (Steffens et al., 2017) reflete a importância que este estudo pode ter.

Criar trabalho com mais significado para os empregados deverá ser outra das preocupações das organizações. Para isso, deverão desenvolver práticas que potenciem a identificação dos indivíduos com a organização. A própria missão da organização desempenha um papel importante na interpretação do significado do trabalho para os colaboradores (Rosso et al., 2010). Para que as organizações possam facilitar a criação de trabalho significativo devem apostar em fatores que influenciam positivamente a identificação organizacional do trabalhador (Pratt & Asforth, 2006).

Concluindo, o nosso estudo sugere que deve ser dado mais destaque à temática do bem-estar individual, sugerindo que a principal preocupação das organizações atuais deve basear-se no desenvolvimento e na promoção de práticas organizacionais que invistam na identificação organizacional e no aumento do significado do trabalho.

Referências

- Amabile, T. M., & Pratt, M. G. (2016). The dynamic componential model of creativity and innovation in organizations: Making progress, making meaning. *Research in Organizational Behavior*, 36, 157–183. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2016.10.001>
- 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(3), 193–203. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.12.3.193>
- Ashforth, B. E., & Mael, F. (1989). Social Identity Theory and the Organization. *Academy of Management Review*, 14(1), 20–39. <https://doi.org/10.5465/AMR.1989.4278999>
- Ashforth, B. E., Harrison, S. H., & Corley, K. G. (2008). Identification in Organizations: An Examination of Four Fundamental Questions. *Journal of Management*, 34(3), 325–374. <https://doi.org/10.1177/0149206308316059>
- Avanzi, L., van Dick, R., Fraccaroli, F., & Sarchielli, G. (2012). The downside of organizational identification: Relations between identification, workaholism and well-being. *Work & Stress*, 26(3), 289–307. <https://doi.org/10.1080/02678373.2012.712291>
- Baumeister, R. F., & Vohs, K. D. (2002). The pursuit of meaningfulness in life. *Handbook of positive psychology*, 1, 608–618. In Snyder, C. R., & Lopez, S. J. (Eds.). *Handbook of positive psychology*. New York: Oxford University Press.
- Caetano, A. e Silva, S. A. (2010). Bem-estar e saúde no trabalho. In Lopes, M. P., Ribeiro, R. B., Palma, P. J. e Cunha, M. P. (Eds.), *Psicologia Aplicada*, Lisboa: Recursos Humanos Editora.
- Conroy, S., Henle, C. A., Shore, L., & Stelman, S. (2017). Where there is light, there is dark: A review of the detrimental outcomes of high organizational identification: The Dark Side of Organizational Identification. *Journal of Organizational Behavior*, 38(2), 184–

203. <https://doi.org/10.1002/job.2164>
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55(1), 34–43. <https://doi.org/10.1037//0003-066X.55.1.34>
- Diener, E., & Tov, W. (2012). National accounts of well-being. In Land, K. C., Michalos, A. C. and Sirgy, M. J. (Ed). *Handbook of Social Indicators and Quality of Life Research* (pp. 137-156). New York, NY: Springer.
- Diener, E., Lucas, R. E., & Oishi, S. (2018). Advances and Open Questions in the Science of Subjective Well-Being. *Collabra: Psychology*, 4(1): 15. <https://doi.org/10.1525/collabra.115>
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The Satisfaction With Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71-75.
- Dutton, J. E., Dukerich, J. M., & Harquail, C. V. (1994). Organizational Images and Member Identification. *Administrative Science Quarterly*, 39(2), 239-263. <https://doi.org/10.2307/2393235>
- Greenaway, K. H., Haslam, S. A., Cruwys, T., Branscombe, N. R., Ysseldyk, R., & Heldreth, C. (2015). From “we” to “me”: Group identification enhances perceived personal control with consequences for health and well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 109(1), 53–74. <https://doi.org/10.1037/pspi0000019>
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250–279. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90016-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7)
- Homans, G. C. (1958). Social Behavior as Exchange. *American Journal of Sociology*, 63(6), 597–606.
- Horton, K. E., McClelland, C. R., & Griffin, M. A. (2014). Defined by our hierarchy? How hierarchical positions shape our identifications and well-being at work. *Human Relations*, 67(10), 1167–1188. <https://doi.org/10.1177/0018726713516374>

- Jetten, J., Haslam, S. A., & Haslam, C. (2012). The case for a social identity analysis of health and well-being. In Jetten, J., Haslam, S. A., & Haslam, C. (Ed.). *The social cure: Identity, health and well-being* (pp. 3-21). New York, NY: Psychology Press.
- Kahneman, D., Diener, E., & Schwarz, N. (Eds.). (1999). *Well-being: Foundations of hedonic psychology*. Russell Sage Foundation.
- Kahneman, D., Krueger, A. B., Schkade, D., Schwarz, N., & Stone, A. (2004). Toward National Well-Being Accounts. *American Economic Review*, *94*(2), 429–434.
<https://doi.org/10.1257/0002828041301713>
- Knight, C., & Haslam, S. A. (2010). Your Place or Mine? Organizational Identification and Comfort as Mediators of Relationships Between the Managerial Control of Workspace and Employees' Satisfaction and Well-being: Space and Organizational Identification. *British Journal of Management*, *21*(3), 717–735. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2009.00683.x>
- Lepisto, D. A., & Pratt, M. G. (2017). Meaningful work as realization and justification: Toward a dual conceptualization. *Organizational Psychology Review*, *7*(2), 99–121.
<https://doi.org/10.1177/2041386616630039>
- Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005). The Benefits of Frequent Positive Affect: Does Happiness Lead to Success? *Psychological Bulletin*, *131*(6), 803–855.
<https://doi.org/10.1037/0033-2909.131.6.803>
- Park, C. L. (2010). Making sense of the meaning literature: An integrative review of meaning making and its effects on adjustment to stressful life events. *Psychological Bulletin*, *136*(2), 257–301. <https://doi.org/10.1037/a0018301>
- Pratt, M. G., & Ashforth, B. E. (2003). Fostering meaningfulness in working and at work. In Cameron, K. S., Dutton, J. E. & Quinn, R. E. (Eds.). *Positive Organizational Scholarship: Foundations of a New Discipline* (pp. 309-327). San Francisco, CA:

Berret-Koehler.

Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30, 91–127. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2010.09.001>

Schnell, T. (2010). Existential Indifference: Another Quality of Meaning in Life. *Journal of Humanistic Psychology*, 50(3), 351–373. <https://doi.org/10.1177/0022167809360259>

Silva, S. A., & Tavares, S. M. (2012). Saúde e Bem-estar no Trabalho. In Neves, A. L., Costa, R. F. (Coords.), *Gestão de Recursos Humanos de A a Z*. Lisboa: Editora RH.

Spector, P. E., & Jex, S. M. (1998). Development of Four Self-Report Measures of Job Stressors and Strain: Interpersonal Conflict at Work Scale, Organizational Constraints Scale, Quantitative Workload Inventory, and Physical Symptoms Inventory. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3(4), 356-367.

Steffens, N. K., Haslam, S. A., Schuh, S. C., Jetten, J., & van Dick, R. (2017). A Meta-Analytic Review of Social Identification and Health in Organizational Contexts. *Personality and Social Psychology Review*, 21(4), 303–335. <https://doi.org/10.1177/1088868316656701>

Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring Meaningful Work: The Work and Meaning Inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20(3), 322–337. <https://doi.org/10.1177/1069072711436160>

Tavares, S.M. (2009). *Fenómeno da identificação organizacional: contributos para a sua explicação*. Tese de doutoramento. Lisboa: ISCTE.

Tavares, S. M. (2016). How does creativity at work influence employee's positive affect at work? *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 25(4), 525–539. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2016.1186012>

- van Dick R., & Haslam S. A. (2012). Stress and well-being in the workplace: Support for key propositions from the social identity approach. In Jetten J., Haslam C., & Haslam S. A. (Eds.) *The Social Cure: Identity, Health and Well-being*. New York: Psychology Press, 175–194.
- Warr, P. (1999). Well-being and the Workplace. In D. Kahneman, E. Diener and N. Schwarz (eds.), *Well-being: The foundations of hedonic Psychology*, pp. 392-412. New York: Russell Sage Foundation, 1999.
- Warr, P., Bindl, U. K., Parker, S. K., & Inceoglu, I. (2014). Four-quadrant investigation of job-related affects and behaviours. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(3), 342–363. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2012.744449>
- Warr, P., & Nielsen, K. (2018). Wellbeing and Work Performance, 23. In E. Diener, S. Oishi, & L. Tay (Eds.), *Handbook of well-being*. Salt Lake City, UT: DEF Publishers.
- Wegge, J., van Dick, R., Fisher, G. K., Wecking, C., & Moltzen, K. (2006). Work motivation, organisational identification, and well-being in call centre work. *Work & Stress*, 20(1), 60–83. <https://doi.org/10.1080/02678370600655553>
- Weick, K. E., Sutcliffe, K. M., & Obstfeld, D. (2005). Organizing and the process of sensemaking. *Organization science*, 16(4), 409-421.
- White, R. W. (1959). Motivation reconsidered: The concept of competence. *Psychological Review*, 66(5), 297-333.
- Wrzesniewski, A. (2003). Finding positive meaning in work. *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline*, 296-308.