

# iscte

INSTITUTO  
UNIVERSITÁRIO  
DE LISBOA

---

## ***Job Crafting e bem-estar subjetivo no trabalho***

António José de Azevedo e Silva Esteves

Mestrado em Ciências em Emoções

Orientadores:

Professor Doutor António Caetano, Professor Catedrático,  
ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

Doutora Ana Luísa Junça Silva, Professor Auxiliar Convidado,  
UNIDE – IUL – Unidade de Investigação em Desenvolvimento Empresarial

Junho, 2020



# iscte

INSTITUTO  
UNIVERSITÁRIO  
DE LISBOA

---

## ***Job Crafting* e bem-estar subjetivo no trabalho**

António José de Azevedo e Silva Esteves

Mestrado em Ciências em Emoções

Orientadores:

Professor Doutor António Caetano, Professor Catedrático,  
ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

Doutora Ana Luísa Junça Silva, Professor Auxiliar Convidado,  
UNIDE – IUL – Unidade de Investigação em Desenvolvimento Empresarial

Junho, 2020



### **Agradecimentos**

Este trabalho não teria sido possível sem o apoio de várias pessoas, colegas de curso, professores, família, amigos e colegas de profissão.

Quero agradecer em primeiro lugar o apoio, incentivo e disponibilidade total do Professor António Caetano, orientador deste trabalho, bem como da Professora Ana Junça Silva, coorientadora, que me motivaram e ajudaram sempre em todo o processo.

Aos meus professores de Mestrado, pela excelência do seu trabalho. À Professora Patrícia Arriaga e à Professora Sibila Marques pelo seu apoio na minha escolha deste tema.

Aos meus colegas de Turma pelo companheirismo, especialmente a Joana Alegrete, a Teresa Soares, e a Anabela Caetano, sempre dispostas a partilhar ideias sobre as matérias e métodos de estudo.

A todos os meus colegas de profissão que me apoiaram com entusiasmo.

Ao Álvaro Cabral por todo o apoio e amizade inesquecíveis.

À minha Mulher pela paciência nas minhas indisponibilidades.

Aos meus amigos, que também são meus irmãos.



### **Resumo**

Este estudo, pretende explorar as relações entre o *task crafting*, o bem-estar subjetivo e desempenho. Para este efeito testaram-se quatro hipóteses, a primeira hipótese: O *task crafting* está positivamente relacionado com o bem-estar subjetivo e com o desempenho. A segunda hipótese, o *task crafting* está positivamente relacionado com o trabalho com significado. A terceira hipótese: A relação entre *task crafting* e bem-estar subjetivo é mediada pelo trabalho com significado; a relação entre *task crafting* e desempenho é mediada pelo trabalho com significado. A quarta hipótese, a relação indireta entre *task crafting* e bem-estar subjetivo através do trabalho com significado é condicionalmente dependente da *mindfulness*. Estas hipóteses foram testadas tendo por base dados auto-reportados, obtendo-se uma amostra de 127 participantes provenientes do sector audiovisual. Os resultados mostram que o *task crafting* está positiva e significativamente relacionado com o desempenho e com o trabalho com significado. Contudo, esta relação não se verifica para o bem-estar. O trabalho com significado na relação entre *task crafting* e desempenho não foi significativo, mas mostrou ser um mediador da relação entre *task crafting* e bem-estar, sendo que este efeito indireto varia consoante os diferentes níveis de *mindfulness*. Em particular, o efeito indireto do trabalho com significado na relação entre *task crafting* e bem-estar é significativo quando a *mindfulness* apresenta níveis elevados ou médios. A mediação deixa de ser significativa quando a *mindfulness* é baixa. Este estudo contribui para enriquecer a literatura sobre a relação entre o *job crafting* e o bem-estar no trabalho e propõe direções para estudos futuros.

Palavras-chave: *job crafting*; bem-estar subjetivo; trabalho com significado; desempenho; *mindfulness*

**Abstract**

This study aims to explore the relationships between task crafting, well-being and performance. For this purpose, four hypotheses were tested, the first hypothesis: Task crafting is positively related to subjective well-being and performance. The second hypothesis, task crafting, is positively related to meaningful work. The third hypothesis: The relationship between task crafting and subjective well-being is mediated by meaningful work; the relationship between task crafting and performance is mediated by meaningful work. The fourth hypothesis, the indirect relationship between task crafting and subjective well-being through meaningful work is conditionally dependent on mindfulness. These hypotheses were tested based on self-reported data, obtaining a sample of 127 participants from the audiovisual sector. The results show that task crafting is positively and significantly related to performance and meaningful work. However, this relationship does not exist for well-being. Significant work on the relationship between task crafting and performance was not significant, but it proved to be a mediator of the relationship between task crafting and well-being, with this indirect effect varying according to the different levels of mindfulness. In particular, the indirect effect of the meaning of work on the relationship between task crafting and well-being is significant when mindfulness has high or medium levels. Mediation ceases to be meaningful when mindfulness is low. This study contributes to enrich the literature on the relationship between job crafting and well-being at work and proposes directions for future studies.

Keywords: job crafting; subjective well-being; meaningful work; performance; mindfulness

## Índice

Introdução.....	1
I Enquadramento Teórico.....	3
<i>Job Crafting</i> .....	3
Trabalho com significado.....	5
Bem-estar subjetivo.....	7
Desempenho.....	8
<i>Mindfulness</i> .....	9
II Hipóteses.....	11
III Método.....	13
Procedimento e Participantes.....	13
Instrumentos.....	13
<i>Job Crafting</i> .....	13
Trabalho com significado.....	14
Bem-estar subjetivo.....	14
Desempenho.....	14
<i>Mindfulness</i> .....	14
Análises estatísticas.....	15
IV Resultados.....	17
Análises descritivas.....	17
Teste de hipóteses.....	17
Hipóteses 1 e 2.....	17
Hipótese 3.....	18
Hipótese 3a.....	19
Hipótese 3b.....	19
Hipótese 4.....	20
V Discussão.....	23
Implicações práticas para a profissão.....	28
Limitações.....	29
Conclusões.....	29
Referências.....	31
Anexos.....	35
Anexo A.....	35

### Índice de tabelas

Tabela 4.1 Médias e desvios-padrão das variáveis em estudo.....	19
Tabela 4.2 Correlações entre as variáveis em estudo.....	20

### Índice de figuras

Figura 4.1 Efeito indireto do <i>task crafting</i> sobre o bem-estar através do trabalho com significado.....	20
Figura 4.2 Efeito indireto do <i>task crafting</i> sobre o desempenho através do trabalho com significado.....	22

### Índice de Gráficos

Gráfico 4.1 Interação entre a <i>mindfulness</i> e o <i>task crafting</i> sobre o trabalho com significado.....	24
---	----

### Glossário de Siglas

*JD-R* – *Job Resources and Job Demands* – Recursos e exigências do trabalho

*JCS* – *Job Crafting Scale*

*PM* – *psychological meaningfulness* – Significância psicológica do trabalho

*MM* – *meaning making through work* – fazer sentido pelo trabalho

*GG* – *great good motivations* – boas motivações

*SWB* – *subjective well-being* – bem-estar subjetivo

*PA* – *positive affect* – afeto positivo

*NA* – *negative affect* – afeto negativo

*MBSR* – *mindfulness-based stress reduction*

*SAD* – *social anxiety disorder* – desordem de ansiedade emocional

## Introdução

As novas tecnologias e a globalização trouxeram grandes alterações ao mercado de trabalho, com reflexos a nível individual para o trabalhador tanto na sua performance como na manutenção do posto de trabalho, bem como na produtividade empresarial, reflectindo-se na qualidade de vida do trabalhador. A evolução profissional depende cada vez mais da iniciativa e proatividade do trabalhador, aliada aos objectivos da organização em que desenvolve a sua atividade.

O conceito de *job crafting* surge no início do séc. XXI, como um processo e não como um acontecimento isolado no tempo, em que os trabalhadores adaptam as suas funções (Wrzesniewski & Dutton, 2001). Neste contexto, o trabalhador estando sujeito a uma aprendizagem contínua adaptando-se às novas tecnologias, tem oportunidade de redesenhar e dar uma dimensão diferente às suas funções, deixando de ter uma posição passiva relativamente ao trabalho que executa (Tims & Bakker, 2010). O trabalhador assume, assim, a função de *Job Crafter*, em que as tarefas não são definidas apenas pelas exigências formais do trabalho, mas como mudanças físicas (*task crafting*), cognitivas (*cognitive crafting*) e relacionais (*relational crafting*), tendo mais controlo sobre o seu trabalho, valorizando-o e contribuindo para a sua manutenção, melhorando a sua imagem e o relacionamento com os outros (Wrzesniewski & Dutton, 2001).

A proatividade para alargar as fronteiras das suas funções, também pode estar relacionada com o significado que os trabalhadores acreditam que o seu trabalho tem. Assim, o trabalho com significado, pode contribuir para o desenvolvimento do ajustamento pessoa-trabalho (Scroggins, 2008), incentivando-os a moldar as suas tarefas e mediando a relação entre o *job crafting* com o bem-estar subjetivo e o desempenho. Também a atenção plena, *mindfulness*, pode ser determinante para a proatividade, uma vez que estando atento a si próprio, no momento presente, consegue afastar muitas vezes as pressões do passado e a perspectiva do futuro (Kabat-Zinn, 2013), podendo condicionar a relação entre o *job crafting* com o bem-estar subjetivo e o desempenho.

Este estudo, pretende investigar a relação entre o *job crafting*, na sua dimensão *task crafting* (Wrzesniewski & Dutton, 2001), o bem-estar subjetivo e a mediação moderada sobre o bem-estar e o desempenho de trabalhadores do sector audiovisual, ligados à emissão e produções em direto.

Assim, tendo em conta a interação entre as mudanças provocadas por um processo de *job crafting*, propomos quatro hipóteses de estudo. A primeira hipótese: O *task crafting* está positivamente relacionado com o bem-estar subjetivo e com o desempenho. A segunda hipótese, o *task crafting* está positivamente relacionado com o trabalho com significado. A terceira hipótese: A relação entre *task crafting* e bem-estar subjetivo é mediada pelo trabalho com significado; a relação entre *task crafting* e desempenho é mediada pelo trabalho com significado. A quarta hipótese, a relação indireta entre *task crafting* e bem-estar subjetivo através do trabalho com significado é condicionalmente dependente da *mindfulness*.

## I Enquadramento Teórico

### ***Job Crafting***

Este construto foi definido no início do século XXI por Wrzesniewski & Dutton (2001), como um processo em que o trabalhador adapta as suas tarefas de forma física, cognitiva e relacional – *task crafting*, *cognitive crafting* e *relational crafting*. Estas mudanças podem corresponder ao número de tarefas destinadas ao trabalhador e na forma como são desenvolvidas, bem como nos aspetos relacionais, alterando as interações com outras pessoas durante o trabalho e na forma como os trabalhadores compreendem o significado das tarefas que executam (Wrzesniewski & Dutton, 2001).

*Task crafting*, ocorre quando o trabalhador muda as suas tarefas formais, por exemplo, através da adição ou do alívio de tarefas, ou através de alterar o tempo e o esforço dedicados a diferentes tarefas (Berg, Dutton, & Wrzesniewski, 2013). Por exemplo, um operador de áudio ao ajudar os colegas de outras áreas (operador de câmara de reportagem ou um editor de imagem, p.e.) a resolver problemas relacionados com o áudio, para os quais não estão tão bem preparados. Esta função não faz parte das suas tarefas formais, mas vai agilizar o trabalho da equipa e melhorar o produto final da empresa.

*Cognitive crafting*, surge quando os funcionários alteram formalmente as tarefas que fazem parte das suas funções (Berg, Dutton, & Wrzesniewski, 2013). Por exemplo: Não se limitando ao trabalho de rotina, um operador de áudio que procura novas soluções técnicas e operacionais para agilizar o seu trabalho.

*Relational crafting*, surge na mudança na maneira como os funcionários interagem no processo de desempenho das suas funções (Berg, Dutton, & Wrzesniewski, 2013). No caso deste estudo, pode considerar-se a maneira como o operador de iluminação interage com o realizador e com o operador de câmara, por exemplo.

Tims & Bakker (2010) têm estudado o construto de *job crafting* enquadrado no modelo de exigências-recursos do trabalho (*Job Resources* e *Job Demands* – JD-R). Neste modelo, o *job crafting* corresponde às mudanças que os trabalhadores realizam nos seus recursos e exigências do trabalho, alinhando as suas habilidades e preferências de três formas diferentes – aumentando o nível de recursos, aumentando ou diminuindo o nível de tarefas ou exigências (*demands*). As duas últimas ações relacionam-se com a diminuição de algumas tarefas stressantes, por trabalhar com materiais inadequados, por estarem obsoletos ou com funcionamento instável (algo muito comum em equipamentos digitais em migração de sistema operativo, por exemplo), ao passo que outras tarefas podem ser desafiadoras pela sua

complexidade, nas quais o trabalhador pode desenvolver com sucesso, trazendo para si alguma satisfação e bem-estar (Tims & Bakker, 2010).

Através deste processo, o trabalhador tem oportunidade de redesenhar e dar uma dimensão diferente às suas funções, deixando de ter uma posição passiva relativamente ao seu trabalho, e otimizando-o (Tims & Bakker, 2010). Este modelo prevê que os trabalhadores possam adaptar as exigências e os recursos de trabalho às suas competências, gerindo melhor os resultados, aumentando o nível de recursos e aumentando ou diminuindo o nível de exigências do trabalho, porque ao reduzir a dificuldade das tarefas e aumentando os desafios, o trabalhador pode obter melhores resultados. Consequentemente, permite aos trabalhadores obter melhores níveis de bem-estar e produtividade, por sentirem que têm melhor controlo sobre o meio (Tims & Bakker, 2010). Estes comportamentos proativos, também podem trazer uma nova situação – trabalhadores com as mesmas funções podem desempenhar tarefas diferentes conforme sejam mais ou menos proativos, tenham mais ou menos motivação (Tims & Bakker, 2010).

Os primeiros estudos, de natureza qualitativa, surgiram com o intuito de criar medidas específicas, para contextos profissionais muito particulares (Leana, Appelbaum, & Shevchuk, 2009). Mais tarde, foram validadas duas escalas para medir o constructo: *Job Crafting Questionnaire* (JCQ: Slemp & Vella-Brodrick, 2013) e *Job Crafting Scale* (Tims, Bakker, & Derks, 2012). A principal diferença entre estas duas escalas é que a *Job Crafting Scale* relaciona o construto dentro do modelo JD-R, Recursos e Exigências no Trabalho (Bakker & Demerouti, 2014), propondo o *job crafting* como uma variável mediadora do desempenho no trabalho, enquanto que a primeira, JCQ, propõe um instrumento que avalia simultaneamente as três dimensões do construto: *task crafting*, *cognitive crafting* e *relational crafting*.

Há várias razões que estimulam os indivíduos a fazerem *job crafting*. Uma delas tem a ver com a insatisfação relativamente à organização do trabalho (Wrzesniewski & Dutton, 2001). Este processo pode resultar em melhor produtividade, empenho, resiliência e prosperidade (Berg, Dutton, & Wrzesniewski, 2008). No entanto, poderá não ter aplicação em todas as profissões, como é o caso de actividades de muita precisão que podem limitar a tarefa e a criação relacional, ou por exigência do próprio meio, em que os colegas ou a organização exigem que o trabalho seja executado de uma determinada maneira (Berg, Dutton, & Wrzesniewski, 2013).

### **Trabalho com significado**

A expressão “trabalho com significado” (*meaningful work*), está relacionada com o sentido que os trabalhadores acreditam que o seu trabalho tem, com os seus valores, relacionamento com os seus pares e liderança (Rosso, Dekas, & Wrzesniewski, 2010); maior satisfação, motivação e desempenho (Hackman & Oldham, 1976; Grant, 2008; Rosso et al., 2010), podendo ter resultados positivos tanto para os trabalhadores como para as organizações (Rosso et al., 2010).

O facto de poder ter a iniciativa para modificar o seu trabalho, abre oportunidades aos trabalhadores de criarem experiências significativas para si próprios através do *job crafting*. Pode ser um processo especialmente importante para cultivar o empenho e satisfação para quem esteja numa crescente insatisfação com a sua profissão (Gibbons, 2010), prolongando-a e retardando a reforma em vez de a antecipar (Johnson, Butrica, & Mommaerts, 2010). Por outro lado, segundo Twenge, (2008), também podemos considerar a influência da questão geracional - algumas pessoas das Gerações X e Y têm a visão de que podem “ser qualquer coisa que eles queiram ser”, projetando fortes expectativas de evolução profissional. Estes dados demográficos e as tendências de emprego, contribuem para que as pessoas permaneçam em empregos abaixo das suas expectativas por mais tempo, tornando mais provável que sintam a necessidade de reprojeter a sua função, como uma maneira de encontrar maior significado.

Da perspectiva de uma organização, essas tendências parecem produzir pressões semelhantes para tornar os trabalhadores mais produtivos. Berg, Dutton, & Wrzesniewski, (2013), defendem que tanto os funcionários, quanto as organizações podem beneficiar do *job crafting* como uma forma de “produzir faíscas”, dando novo significado ou renovando o antigo significado em carreiras mais longas.

Segundo Berg et al. (2013), uma atitude de *job crafting* pode depender da forma como os trabalhadores entendem que a mudança é positiva, negativa ou inadequada. Os funcionários com uma atitude de *job crafting* acreditam que têm o direito de poder redesenhar os seus trabalhos, não sendo apenas uma prerrogativa de outros funcionários em posições hierárquicas superiores, que têm a liberdade de sugerir ou introduzir mudanças nas suas funções. Essas crenças sobre quem controla a mudança, ajudam a cimentar uma mentalidade que trata o trabalho como maleável, fazendo com que os trabalhadores vejam o *job crafting* como positivo, ou apenas como o quebrar um conjunto de rotinas. Na sua essência, uma mentalidade de *job crafting* cresce a partir de um estado de espírito em que os trabalhadores

acreditam que têm capacidade de intervenção na construção do seu trabalho, atingindo resultados positivos e desejáveis.

Steger, Dik, & Duffy, (2012) notam que o trabalho com significado não foi explicitamente estudado, mas inferido. Essas características estavam presentes no ambiente de trabalho ou quando resultados, como o *engagement* ou o *empowerment*, eram relatados. Na tentativa de esclarecer o construto de significado, esses autores identificam três fatores-chave. A primeira é o “significado psicológico do trabalho”, *psychological meaningfulness* (PM), que se refere à experiência do trabalho como significativo e significante. O segundo aspecto do trabalho com significado é “fazer sentido através do trabalho”, *meaning making through work* (MM), o que leva a que a vida, como um todo, se torne mais significativa através da atribuição de significado ao trabalho. Finalmente, “boas motivações”, *greater good motivations* (GG), que representam a terceira faceta do trabalho com significado. Este fator significa que o trabalho adquire maior significado, quando tem um impacto positivo nos outros. Usando estes três fatores para medir o trabalho com significado, Steger et al. (2012) mostraram que o significado do trabalho explicou a variância na satisfação no trabalho, e a satisfação com a vida, mesmo após o controle de outras variáveis, como o comprometimento organizacional e o sentido de missão.

Vários investigadores examinaram as fontes do trabalho com significado e identificaram características individuais relevantes (Lips-Wiersma, 2002; Wrzesniewski, McCauley, Rozin, & Schwartz, 1997); características de projeto de trabalho (Hackman & Oldham, 1980; Kahn, 1990); interações sociais no trabalho (Wellman & Spreitzer, 2011); e ajustamento pessoa-trabalho (Kahn, 1990; Shamir, 1991). Embora algumas pessoas tenham maior probabilidade de experimentar um trabalho significativo, simplesmente, porque possuem uma certa personalidade e características, como por exemplo, sentido de missão (Wrzesniewski et al., 1997), ou espiritualidade (Lips-Wiersma, 2002), a maneira como o trabalho é projetado, bem como as oportunidades para interagir com os outros enquanto trabalha, pode influenciar o significado atribuído ao trabalho.

Quando o trabalho está alinhado com os autoconceitos e/ou identidades, provavelmente será significativo. Um estudo realizado por May, Gilson & Harter (2004) apoia a ideia de que um ajuste experiente entre a pessoa e o trabalho é positivo relativamente ao significado. Essa relação pode existir se os indivíduos forem capazes de expressar os seus valores e crenças no trabalho que executam (Kira & Balkin, 2014). Assim, o trabalho com significado pode ser encontrado no local de trabalho, garantindo o ajustamento entre as

competências, valores e propósito de um indivíduo e o trabalho que executa (Chalofsky, 2010). O trabalho com significado pode, neste contexto, ser inerente ao desenvolvimento do ajustamento pessoa-trabalho (Scroggins, 2008). Assim, o *job crafting* pode ser entendido como um processo de reestruturação do trabalho, de baixo para cima, pelos trabalhadores, tendo em vista a criação de um trabalho com maior significado (Berg, Dutton, & Wrzesniewski, 2013).

### **Bem-estar subjetivo**

O estudo do bem-estar subjetivo tem vindo a crescer dando origem a várias teorias e modelos, abordando variáveis sociodemográficas, comportamentais ou outras que pudessem estar relacionadas com o bem-estar e a felicidade. Segundo Diener, (2000) o bem estar subjetivo requer autoavaliação, considerando que este construto depende da avaliação que as pessoas fazem das suas próprias vidas.

Mas afinal o que é o bem-estar? A literatura aborda este conceito de duas maneiras distintas (e.g., Ryan & Deci, 2001; Deci & Ryan 2008). Primeiro, a abordagem hedónica, através do conceito de bem-estar subjetivo, *Subjective Well-Being* (SWB) (Diener, Suh, Lucas, & Smith, 1999; Diener, 2000). Aqui, o SWB é o termo científico atribuído à felicidade ou "boa vida", e pode ser dividido em dois outros componentes. O componente cognitivo refere-se à satisfação de um indivíduo com sua vida como um todo, enquanto o componente afetivo está relacionado com a presença de afeto positivo (PA) e à relativa ausência de afeto negativo (NA). A segunda abordagem ao bem-estar, eudaimonica, prioriza o bem-estar psicológico, e pode ser definida de forma ampla abrangendo os desafios existenciais da vida, no pleno funcionamento das potencialidades da pessoa, como a capacidade de pensar, usar o raciocínio e o bom senso (e.g., Slemp & Vella Brodrick, 2014).

Ao fazer alterações na sua função laboral, será possível experimentar o trabalho de outra maneira e criar outra finalidade nos seus objetivos profissionais, podendo atingir melhores níveis de bem-estar. Assim, considera-se que o *job crafting* possa contribuir para o ajustamento pessoa-trabalho, produzindo altos níveis de satisfação profissional e resultados organizacionais positivos, como o *engagement* e a retenção de funcionários (Kristof-Brown, Zimmerman, & Johnson, 2005). As pessoas ativas na transformação do seu ambiente também têm mais possibilidades de sentir bem-estar, porque podem sentir que têm mais controlo sobre o meio ambiente (Tims & Baker, 2010).

Compreender como o *job crafting* funciona para melhorar o bem-estar do funcionário, permitirá explicar melhor os mecanismos que operam para aumentar o bem-estar e, portanto, fornecer orientação para intervenções mais direcionadas e criativas (Slemp & Vella Brodrick, 2014).

As organizações que apostam na transformação do trabalho, pelos seus empregados, sempre que necessário, podem proporcionar-lhes não só atingir melhores resultados, como maior satisfação e bem-estar (Tims & Bakker, 2010), ou seja, a interação entre as exigências e os recursos tem um impacto múltiplo no bem-estar dos funcionários (Bakker&Demerouti, 2014). Há, à partida, uma relação entre o *job crafting* e a saúde mental dos trabalhadores. Este processo prevendo a satisfação das suas necessidades, também prevê o seu bem-estar (Slemp & Vella-Brodrick, 2014).

### **Desempenho**

No panorama audiovisual, a concorrência de mercado e a ambição profissional, exigem, cada da vez mais, altos níveis de produtividade. O desempenho, ou *performance*, é um conceito marcante neste contexto, não só em rapidez na resposta às solicitações como na qualidade do trabalho final, convidando os intervenientes a uma formação contínua sobre equipamentos e conteúdos, bem como a um bom relacionamento entre pares.

Para tal, o processo de *job crafting* pode atingir níveis de produtividade e de satisfação pessoal muito positivos. No entanto, também deve ser tida em conta a utilidade *versus* a produtividade, ou seja, a aplicação do *job crafting* deverá ter objectivos práticos e não se perder em experiências que podem atrasar o processo produtivo (Berg, Dutton, & Wrzesniewski, 2008).

A prática do *job crafting* pode ser considerada um fator importante na condução das tarefas pelo trabalhador. Neste contexto, o desenho da função não é exclusivo do empregador, podendo os trabalhadores contribuir para reajustar algumas tarefas (Berg et al., 2008).

Também pode conduzir a resultados positivos ou negativos para os indivíduos ou para as organizações, quando a Gestão aproveita este desafio apenas como forma de polivalência, que pode ser nefasto para a produtividade, baixando a qualidade do produto final. Para viabilizar este desafio, a Gestão deve reconhecer a importância dos *job crafters* na produtividade e nos bons resultados, encorajando-os (Berg et al., 2008).

### ***Mindfulness***

*Mindfulness*, ou atenção plena, é um construto que provém das tradições orientais e que tem duas correntes principais. A primeira, oriunda da filosofia oriental, defendida por Kabat-Zinn (2013), preconiza que a prática meditativa e/ou contemplativa pode aumentar, a capacidade de concentração com as experiências do momento presente, alcançando a atenção plena como resultado dessas práticas meditativas e/ou contemplativas. Para Kabat-Zinn (2013), *mindfulness* é uma maneira de estar ligado com a vida, não envolvendo muita energia, mas apenas a atenção ao momento presente sem julgamento, como se a sua vida dependesse disso. Acrescenta também que a atenção é a faculdade que temos para conduzir as nossas vidas, afastando pensamentos negativos sem estar dependente das nossas reações emocionais. Acima de tudo, Kabat-Zinn (2013) realça a importância de estar atento a si próprio, no momento presente, muitas vezes pressionado pelo passado e pela perspectiva do futuro. Essa pressão pode levar a pensamentos que nos impedem de resolver as questões do momento com isenção, tornando as nossas decisões menos eficazes na resolução de problemas.

Kabat-Zinn desenvolveu o programa *Mindfulness-Based Stress Reduction* (MBSR), um sistema de práticas de meditação que pode ser empregue em situações de *stress*, ansiedade, depressão ou outros contextos clínicos (Santorelli, Meleo-Meyer, Koerbel, & Kabat-Zinn, 2017). Segundo Goldin & Gross, (2010), num estudo sobre os efeitos do MBSR na regulação emocional da desordem de ansiedade emocional, *social anxiety disorder* (SAD), é possível que este programa altere a resposta emocional modificando os processos cognitivo-afetivos. Segundo este estudo, após a aplicação do MBSR os participantes mostraram menos ansiedade e melhor autoestima, bem como durante a atenção focada na respiração (*breath-focused attention task*) apresentaram redução de emoções negativas, redução da actividade da amígdala e um aumento de actividade nas regiões cerebrais implicadas na atenção.

A segunda perspectiva da *mindfulness* não recorre à prática da meditação. Esta refere-se a um estado consciente - não automático - de funcionamento geral (Langer, 2014), que difere do modo automático de funcionamento, definido pela autora como “piloto automático”, que precisa de ser “intencionalmente ativado”. É a partir dos estados *mindful* e *mindless* que Langer (2014) explica o construto. O estado *mindful* representa a atenção plena relativamente ao ambiente e à actividade que se realiza, o que leva a pessoa a possuir maior sensibilidade e diversidade de pontos de vista. No estado automático de funcionamento cognitivo e comportamental, *mindless*, não se questiona a rotina e não se tem consciência sobre a actividade da atenção, perdendo, em alguma medida, contato com o momento presente.

Segundo Langer (2014), a maior parte das pessoas vive em estado de *mindlessness*, apoiado em padrões bem treinados de comportamento. No entanto, esta postura em que a pessoa aprende que é melhor confiar em procedimentos ou maneiras de pensar adquiridas e bem enraizadas no seu dia a dia, pode funcionar de uma maneira confortável, não tendo uma noção clara das suas ações.

Assim, o que aprendemos como o “certo” pode estar “errado”, uma vez que as informações antigas que nunca foram examinadas de forma crítica, podem ter sido aceites sem reflexão por acharmos que não são relevantes e não temos que pensar sobre elas, o que resulta na utilização dessas informações de maneira não reflexiva em novas situações em que esses pressupostos se tornam mais relevantes, pelo que deveríamos ter uma atitude mais proativa e fazer uma avaliação mais cuidadosa (Langer, 2014). Quando estamos em “piloto automático” não estamos presentes, “não estamos lá”, e quando “não estamos lá” também “não estamos lá para saber que não estamos” (Langer, 2014). Este estado de *mindlessness*, ao não se dar atenção ao contexto e ao não integrar novas informações, pode levar a cometer erros de julgamento.

Segundo Langer (2014), o estado de *mindfulness*, é estar situado no contexto, criando novas interpretações das vivências, através de uma abertura a novas informações, não as acatando simplesmente, mas analisando-as, pois podem ter algumas distorções induzindo-nos em erro. É, acima de tudo, estar envolvido na ação de forma consciente e crítica. Esta abertura também abrange a consideração de vários pontos de vista diferentes. A mesma situação pode ser entendida de diferentes perspetivas, o que nos pode dar vários sentidos que nos escapariam se considerássemos apenas a primeira impressão (Langer, 2014).

Por sua vez, Brown & Ryan, (2003) acrescentam que a *mindfulness* (e o seu oposto) não é apenas uma abordagem cognitiva específica a elementos externos, mas também a resultante da totalidade de estímulos externos e internos. Estes autores construíram e validaram um instrumento para avaliar individualmente os estados de *mindfulness* ao longo do tempo – *Mindful Attention Awareness Scale* (MAAS).

Neste estudo sobre *job crafting* e bem-estar subjetivo no trabalho, as mudanças individuais, também poderão depender de como o trabalhador encara a sua função, que pode ser de forma empenhada com atenção plena (*mindfulness*), ou o oposto de forma mecânica, sem consciência do momento presente (*mindless*), não questionando a rotina.

## II Hipóteses

Neste estudo, pretendo explorar as relações entre o *task crafting* e o bem-estar e desempenho. O objetivo é (1) analisar se o *task crafting* está associado a níveis mais elevados de bem-estar subjetivo e de desempenho; (2) analisar se o trabalho com significado medeia a relação entre o *task crafting* e o bem-estar subjetivo e o desempenho, e; (3) explorar se a *mindfulness* modera a relação entre *task crafting* e o trabalho com significado. Com base na revisão de literatura efetuada sobre o bem-estar subjetivo e os construtos relacionados, foram criadas quatro hipóteses:

**Hipótese 1a:** O *task crafting* está positivamente relacionado com o bem-estar subjetivo.

**Hipótese 1b:** O *task crafting* está positivamente relacionado com o desempenho.

**Hipótese 2:** O *task crafting* está positivamente relacionado ao trabalho com significado.

**Hipótese 3a:** A relação entre *task crafting* e bem-estar subjetivo é mediada pelo trabalho com significado.

**Hipótese 3b:** A relação entre *task crafting* e desempenho é mediada pelo trabalho com significado.

**Hipótese 4:** A relação indireta entre *task crafting* e bem-estar subjetivo através do trabalho com significado é condicionalmente dependente dos níveis de *mindfulness*, de tal forma que o efeito mediador é mais forte quando a *mindfulness* é elevada.



### III Método

#### Procedimento e Participantes

Os questionários foram inseridos no *Qualtrics Survey Software*, divulgados via e-mail e através das redes sociais, Facebook e LinkedIn. Para obter um maior número de respostas, foi solicitado às pessoas que divulgassem os questionários nas suas redes de contactos.

O questionário começava por uma introdução aos objetivos do estudo e o seu enquadramento no contexto do tema, explicando também o carácter voluntário e a confidencialidade da participação no estudo. Os instrumentos utilizados, para avaliar as variáveis em estudo, estão apresentados no Anexo A.

Como este estudo pretende investigar a relação entre *Job Crafting*, o bem-estar subjetivo e o desempenho de trabalhadores do sector audiovisual, ligados à emissão e produções em direto, o critério de inclusão dos participantes foi que os inquiridos trabalhassem nas várias áreas operacionais do sector audiovisual, independentemente da idade, sexo, habilitações literárias ou empresa em que exercem a sua profissão.

Participaram neste estudo 127 colaboradores do setor audiovisual, sendo 38% dos participantes do sexo masculino, com idades compreendidas entre os 21 e os 64 anos ( $M = 41.69$ ,  $DP = 10.93$ ). As habilitações literárias estão entre o 9º ano e o Mestrado. A maioria dos inquiridos, 44.4%, concluiu o 12º ano, seguindo-se os licenciados com 38.9%. Em menor percentagem são os indivíduos com o 9º ano, 5.6% e 11.1%, para os que concluíram mestrado. Na sua maioria, eram operadores de áudio/câmara (17%), realizadores (14%) e operadores de imagem/iluminação (13%). Em média, estes trabalhadores estavam a exercer funções há quatro anos ( $DP = 1.24$ ).

#### Instrumentos

As variáveis em estudo foram operacionalizadas através de seis instrumentos.

##### *Job Crafting*

Para averiguar o *Job Crafting* foi utilizado o *Job Crafting Questionnaire* (JCQ) de Slemp & Vella-Brodrick (2014). Deste questionário, foi usada apenas a dimensão do *task crafting*, composta por cinco itens, por exemplo “Introduz novas abordagens para melhorar o seu trabalho”; “Altera a natureza do tipo de tarefas que desempenha no trabalho”. Os participantes respondiam através de uma escala de cinco níveis: 1 - Nunca; 2 - Raramente; 3 - Às vezes; 4 - Frequentemente; 5- Sempre. As pontuações mais elevadas neste instrumento,

representam níveis elevados de *task crafting*. O índice de consistência interna associado a esta medida foi .88, revelando, como tal, uma elevada consistência interna.

#### *Trabalho com significado*

Adaptaram-se dez itens de Steger, Dik, & Duffy (2012), que avaliavam o grau em que a pessoa considerava que o seu trabalho tinha valor e significado como por exemplo, “Eu tenho uma carreira com significado”, ou “Eu sei que o meu trabalho faz uma diferença positiva no mundo”. Os participantes respondiam usando uma escala de cinco níveis: 1- Completamente falso; 2- Um pouco falso; 3- Nem verdade nem falso; 4- Um pouco verdade; 5- Completamente verdade. O alfa de Cronbach associado a esta medida foi .86.

#### *Bem-estar subjetivo*

Para avaliar o bem-estar subjetivo no trabalho usou-se a escala de satisfação com a vida (Diener, Emmons, Larson, & Griffin, 1985). Esta escala é composta por cinco itens que avaliam o grau em que o indivíduo se sente satisfeito com a sua vida em geral, por exemplo, “Em muitos aspetos, a minha vida aproxima-se dos meus ideais” ou “Até agora, consegui obter aquilo que era importante na vida”. Os participantes respondiam através de uma escala de cinco níveis: 1- Discordo totalmente; 2- Discordo em parte; 3- Não concordo nem discordo; 4- Concordo em parte; 5- Concordo totalmente. As pontuações mais elevadas representam níveis elevados de bem-estar. O índice de consistência interna associado a esta medida foi elevado ( $\alpha = .90$ ).

#### *Desempenho*

Para analisar o desempenho dos participantes, utilizou-se a escala de desempenho no papel, de Abramis (1994). Esta escala mede a percepção de desempenho, na última semana de trabalho, e é composta por um conjunto de seis afirmações, como por exemplo, “atingi os meus objetivos” ou “assumi a responsabilidade”, podendo o inquirido escolher a sua resposta, numa escala de cinco itens níveis, variando entre: 1- muito mal; 2- mal; 3- mais ou menos; 4- bem, ou 5- muito bem. A consistência interna da escala foi boa, sendo o alfa de Cronbach .87.

#### *Mindfulness*

Para avaliar a *mindfulness* foi usada a Escala *Mindfull Attention Awerness Scale* (MAAS), de Brown & Ryan (2003). Esta escala avalia o grau de *mindfulness* através de 15 afirmações, como por exemplo, “Eu posso sentir uma emoção e só depois ter noção disso algum tempo depois” ou “Para mim, é difícil estar focado/a no que está a acontecer no presente”. As respostas eram dadas através de uma escala de cinco níveis, variando entre: 1-

Nunca; 2- Raramente; 3 - Às vezes; 4 - Frequentemente; 5- Sempre. A consistência interna desta escala revelou ser elevada ( $\alpha = .85$ ).

#### *Análises estatísticas*

Primeiramente, e através do SPSS 24, calcularam-se as estatísticas descritivas para todas as variáveis do presente estudo e conferiu-se a normalidade das respostas. Depois, calcularam-se as correlações de Pearson para analisar a relação entre todas as variáveis.



## IV Resultados

### Análises descritivas

As médias e as correlações entre as variáveis em estudo estão identificadas na Tabela 4.1.

Tabela 4.1. Médias e desvios-padrão das variáveis em estudo

	Média	DP
<i>Mindfulness</i>	2.36	.52
<i>Task crafting</i>	3.48	.54
Bem-estar subjetivo	3.39	.75
Trabalho com significado	3.70	.73
Desempenho	4.07	.70

### Teste de hipóteses

#### Hipóteses 1 e 2

Para testar as hipóteses 1 e 2, analisaram-se as correlações entre as variáveis em estudo.

A hipótese 1 previa que o *task crafting* estivesse, positiva e significativamente, correlacionado com o bem-estar (H1a) e com o desempenho (H1b). Uma análise às correlações mostra que o *task crafting* apresenta uma correlação positiva (mas não significativa) com o bem-estar ( $r = .08, p > .05, ns$ ). Contudo, esta apenas é significativa com o desempenho ( $r = .12, p < .05$ ). Assim, a hipótese 1a não é confirmada pelos dados, mas a 1b é suportada pelos dados.

A hipótese 2 previa uma relação positiva e significativa entre o *task crafting* e o trabalho com significado. Como se pode ver, pela Tabela 4.2, o *task crafting* está relacionado, positiva e significativamente, com o trabalho com significado ( $r = .39, p < .01$ ). Assim, a hipótese 2 é suportada pelos dados.

Tabela 4.2 Correlações entre as variáveis em estudo

	1	2	3	4	5
1. <i>Task crafting</i>	1	.182*	.398**	.080	.128*
2. <i>Mindfulness</i>		1	.150*	.229*	.456**
3. Trabalho com significado			1	.267**	.294**
4. Bem-estar subjetivo				1	.257*
5. Desempenho					1

\*\* . A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

\* . A correlação é significativa no nível 0,05 (2 extremidades).

### Hipótese 3

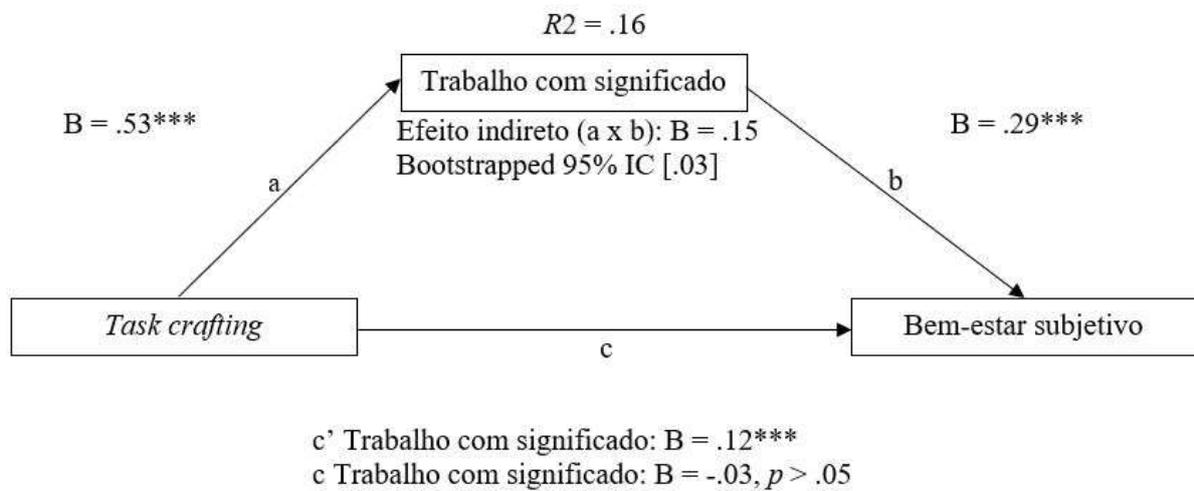
Para testar a hipótese 3, conduziram-se duas mediações através do SPSS, com o recurso à macro PROCESS (Hayes, 2018), modelo 4. O PROCESS testa a mediação através de uma análise do efeito indireto com o recurso ao método *bootstrap* com 5000 amostras corrigidas. Através da análise dos intervalos de confiança, é possível evitar problemas do poder do efeito indireto, proveniente da distribuição da amostra, como é o caso de amostras assimétricas (MacKinnon, Lockwood, & Williams, 2004).

De acordo com Preacher & Hayes (2004), uma mediação existe quando a variável independente ( $X$  = task crafting) influencia a variável dependente ( $Y$  = bem-estar e desempenho) através de uma variável mediadora ( $M$  = trabalho com significado). O efeito total de  $X$  em  $Y$  representa o efeito total ( $c$ ). O efeito direto de  $X$  em  $Y$  depois de adicionada a variável mediadora ( $M$ ) é o  $c'$ . O efeito de  $X$  em  $M$  é a efeito  $a$ , e o efeito de  $M$  em  $Y$  (controlando o efeito de  $X$ ) é o efeito  $b$ . O efeito indireto entre  $Y$  e  $X$  é definido como o efeito  $ab$ . Na maioria dos casos, o efeito indireto ( $ab$ ) representa a diferença entre  $c$  e  $c'$  e, como tal, o efeito total ( $c$ ) pode ser calculado como a soma de  $c$  e  $ab$ . Em regra, estamos perante uma mediação parcial, quando o valor do efeito indireto ( $ab$ ) é inferior ao valor do efeito total ( $c$ ) com o mesmo sinal.

*Hipótese 3a*

A hipótese 3a pressupunha a existência de um efeito indireto do *task crafting* sobre o bem-estar subjetivo através do trabalho com significado.

Como referi anteriormente, através do recurso ao PROCESS (modelo 4) testei a H3a. Os resultados demonstraram que o efeito indireto do *task crafting* sobre o bem-estar através do trabalho com significado foi .15 ( $p < .05$ ), com IC 95% [.03, .31], indicando, por isso, um efeito de mediação significativo. Como se pode ver pela figura 4.1, a relação entre *task crafting* e o trabalho com significado ( $a$ ;  $B = .53, p < .01$ ), a relação entre o trabalho com significado e bem-estar ( $b$ ;  $B = .29, p < .01$ ), e o efeito indireto entre o *task crafting* e o bem-estar ( $c'$ ;  $B = .12, p < .01$ ). Contudo, o efeito direto ( $c$ ;  $B = -.03, p > .05$ ) entre o *task crafting* e o bem-estar não se mostrou significativo. Assim, a H3a foi suportada pelos dados.



\*\*\* $p < .01$  coeficientes de regressão não estandardizados com 5000 Bootstrapped Samples

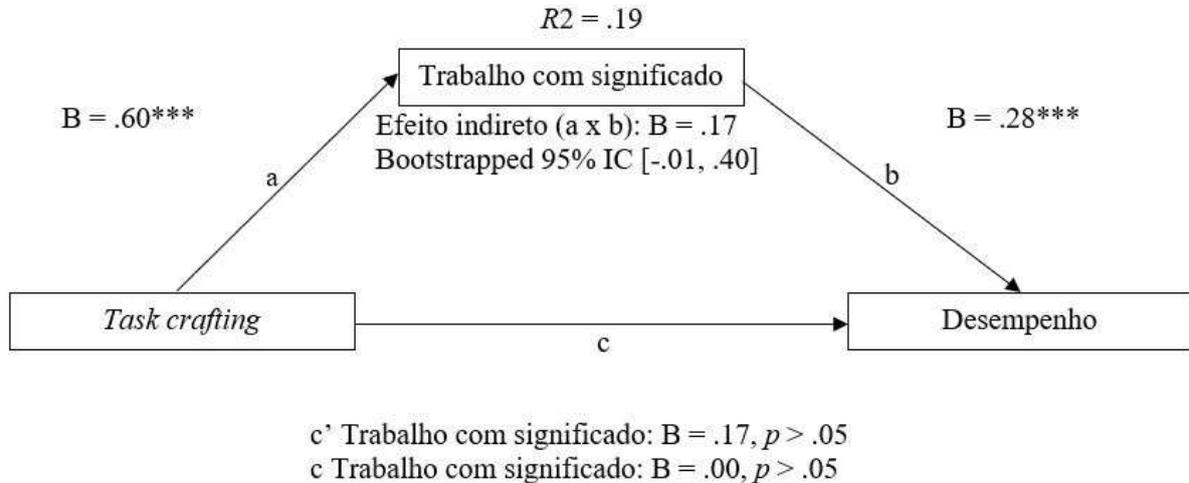
Figura 4.1. Modelo de mediação do trabalho com significado na relação entre o *task crafting* e o bem-estar subjetivo

*Hipótese 3b*

A hipótese 3b pressupunha a existência de um efeito indireto do *task crafting* sobre o desempenho através do trabalho com significado.

Esta hipótese foi testada com uma nova mediação através do PROCESS, modelo 4 (Hayes, 2018). Os dados mostraram que o efeito indireto entre *task crafting* e desempenho através do trabalho com significado foi .17, com IC 95% [-.02, .39], não revelando, como tal, um efeito de mediação.

A figura 4.2 mostra que a relação entre *task crafting* e o trabalho com significado (*a*;  $B = .60, p < .01$ ), bem como a relação entre trabalho com significado e desempenho (*b*;  $B = .28, p < .01$ ) são significativos. Contudo, o efeito indireto ( $c'$ ;  $B = .17, p > .05$ ) e o efeito direto ( $c$ ;  $B = .00, p > .05$ ) entre *task crafting* e o desempenho não se mostraram significativos. Assim, a H3b não foi suportada pelos dados.



\*\*\* $p < .01$  coeficientes de regressão não estandardizados com 5000 Bootstrapped Samples

Figura 4.2. Modelo de mediação do significado do trabalho na relação entre o *task crafting* e o desempenho

#### Hipótese 4

A hipótese 4 pressupunha que o efeito indireto do *task crafting* e o bem-estar através do trabalho com significado seria dependente da moderação da *mindfulness*.

Para testar esta hipótese, a moderação do modelo de mediação, dividiu-se a análise em duas partes. Primeiro, testou-se o efeito de moderação da *mindfulness* na relação entre *task crafting* e o trabalho com significado. Esta análise foi feita com recurso ao PROCESS, modelo 1 (Hayes, 2018). Depois, e com base nas sugestões de Hayes & Rockwood (2017), testou-se o modelo completo (através do PROCESS, modelo 7).

A primeira análise revelou um efeito de interação significativo entre a *mindfulness* e o *task crafting* ( $B = -.63, \beta = .28, \Delta R^2 = .04, p < 0.05$ ). Assim, os resultados mostraram que, para as pessoas com elevados níveis de *mindfulness*, um elevado *task crafting* está associado a um aumento do trabalho com significado ( $B = .89, \beta = .19, p < .01, IC\ 95\% [.50, 1.28]$ ). Contudo, esta relação não se mostrou significativa para quem tem baixos níveis de *mindfulness* ( $B = .23, \beta = .21, p > .05, IC\ 95\% [-.18, .65]$ ).

Subsequentemente, foi-se analisar o modelo 7 do PROCESS, para testar o modelo completo. Os resultados revelaram que o índice associado à moderação da mediação foi  $-.18$ , com um IC a 95%  $[-.46, -.01]$ .

A interação significativa indica que o efeito indireto varia consoante os diferentes níveis da variável moderadora, neste caso, a *mindfulness*. Assim, a quarta hipótese foi suportada pelos dados. O efeito indireto é significativo quando a *mindfulness* apresenta níveis elevados ( $B = .26, \beta = .12, p < .01, IC\ 95\% [.03, .52]$ ) ou médios ( $B = .16, \beta = .07, p < .01, IC\ 95\% [.01, .31]$ ). A mediação deixa de ser significativa quando a *mindfulness* é baixa ( $B = .06, \beta = .06, p > .05, IC\ 95\% [-.04, .22]$ ). A tabela 4.3 apresenta os resultados.

*Tabela 4.3. Modelo de moderação da mindfulness na relação entre task crafting e o trabalho com significado*

<i>Mindfulness</i>	<i>B</i>	( <i>ES</i> )	IC 95% (baixo) L	IC 95% (alto) U
Trabalho com significado	.26	.12	.03	.52
-1 <i>DP</i>				
<i>M</i>	.16	.07	.01	.31
+1 <i>DP</i>	.06	.06	-.04	.22
<i>R</i> <sup>2</sup>	.07*			

*Nota.* Coeficientes de regressão não estandardizados. Tamanho das amostras bootstrapped = 5000. L: limite mais baixo; U: limite mais alto; IC: Intervalo de confiança; ES: Erro estandardizado. \*  $p < .05$ .

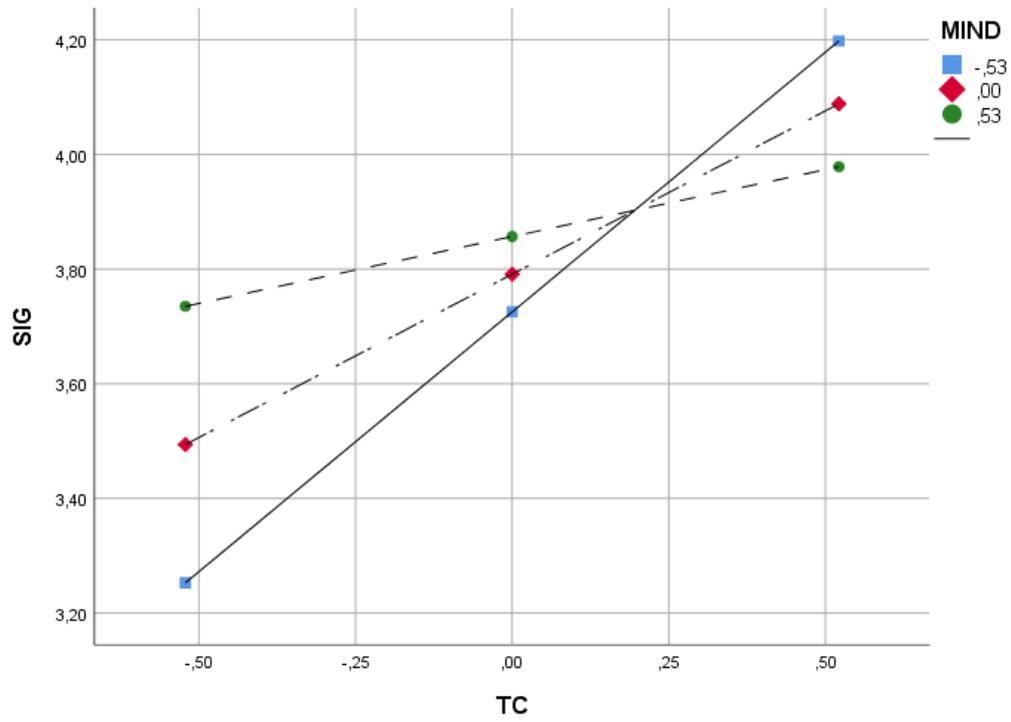


Gráfico 4.1. Interação entre a mindfulness e o task crafting sobre o trabalho com significado

## V Discussão

O objetivo deste estudo foi analisar a influência do *task crafting* relativamente aos níveis de trabalho com significado, bem-estar subjetivo e desempenho. Teve também como objetivo analisar o papel mediador do trabalho com significado na relação entre *task crafting* e o bem-estar subjetivo e o desempenho. Por fim, objetivou-se analisar o papel moderador da *mindfulness* na mediação do trabalho com significado sobre a relação entre *task crafting* e bem-estar subjetivo. Desta forma pretendeu-se promover uma melhor compreensão sobre o processo de *job crafting*, através da dimensão *task crafting* (Wrzesniewski & Dutton, 2001), que pode resultar em melhor produtividade, empenho, resiliência e bem-estar para o trabalhador (Berg, Dutton, & Wrzesniewski, 2008).

Das quatro hipóteses de estudo que serviram de base para alcançar os objetivos propostos, duas foram suportadas pelos testes e duas não corroboradas pelos dados. Verificou-se, com base nas hipóteses testadas, uma relação positiva e significativa entre *task crafting*, desempenho e de trabalho com significado, bem como no efeito mediador do trabalho com significado relativamente ao bem-estar subjetivo. Posteriormente também se revelou significativa a moderação da *mindfulness* no efeito indireto entre o *task crafting* e trabalho com significado no bem-estar subjetivo. Contudo, a relação direta entre *task crafting* e bem-estar subjetivo, assim como a relação entre *task crafting* e o desempenho mediada pelo trabalho com significado não se revelaram significativas.

A primeira hipótese previa que o *task crafting* estivesse significativamente correlacionado com o bem-estar subjetivo e o desempenho. Para melhor aferir essa relação, a hipótese 1 foi dividida em duas fases de teste – hipótese 1a, correlacionando o *task crafting* com o bem-estar subjetivo e hipótese 1b, com o desempenho. Os resultados mostram que o *task crafting* está, positiva e significativamente, associado ao desempenho, mas não ao bem-estar subjetivo, ou seja, quanto mais um trabalhador transforma as suas tarefas, e pratica o *task crafting*, maiores serão os seus níveis de desempenho. Estes resultados comprovam o que vem descrito na literatura sobre esta relação (Berg, Dutton, & Wrzesniewski, 2013), quando o trabalhador muda as suas tarefas formais, adicionando novas ou descartando outras, bem como o tempo e o esforço dedicados na sua execução, que embora não fazendo parte das suas tarefas formais, podem agilizar o seu trabalho, melhorando o seu desempenho. Assim sendo, compreende-se que a proatividade do trabalhador, alargando as fronteiras estipuladas para a sua função, possa ser um fator importante para melhorar o seu desempenho, ao adaptar a função que desempenha às suas capacidades. Por outro lado, as razões que eventualmente

levam o trabalhador fazer *task crafting*, podem também estar relacionadas com a insatisfação relativamente à organização do trabalho (Wrzesniewski & Dutton, 2001), o que, *à priori*, pode conduzir a um bom desempenho, mas não necessariamente a um bem-estar subjetivo imediato, como revelam os resultados dos testes da hipótese 1a, uma vez que, segundo Diener (2000), o bem-estar requer auto avaliação, considerando que este construto depende da avaliação que as pessoas fazem das suas próprias vidas. Outra razão pode ser o facto de se ter usado uma medida de satisfação com a vida, uma medida mais global e estável ao longo do tempo. Talvez se se tivesse usado uma medida de satisfação com o trabalho, os resultados fossem outros.

Ao avaliar a sua vida por alargar os limites das suas funções, apenas pela necessidade de ultrapassar algumas barreiras, como equipamento obsoleto, ou outras questões relacionadas com a organização do trabalho, a pessoa poderá não atingir níveis de satisfação com a vida, mas ter um bom desempenho para fazer face a algumas contrariedades, que apesar do seu esforço poderão eventualmente permanecer.

Neste estudo, através da hipótese 2, também se pretendia verificar a influência direta do *task crafting*, no trabalho com significado, ou seja, se o trabalhador ao aumentar, diminuir ou descartar tarefas, iria atribuir mais significado para o seu trabalho. Os resultados dos testes demonstraram que o *task crafting* está, positiva e significativamente, relacionado com o trabalho com significado. Estes resultados vão de encontro ao que outros autores demonstram (e.g., Rosso et al., 2010). A literatura refere que a expressão “trabalho com significado” está relacionada com o grau de significado que os trabalhadores acreditam que o seu trabalho tem, com os seus valores, relacionamento com os seus pares e liderança, maior satisfação, motivação e desempenho (Hackman & Oldham, 1976; Grant, 2008; Rosso et al., 2010). Assim, quanto mais uma pessoa transforma o seu trabalho, de forma a ajustá-lo a si própria, parece levar à criação de maior significado para o seu trabalho. Desta forma, ao tomar a iniciativa para modificar o seu trabalho, as pessoas podem encontrar novas oportunidades de criar experiências significativas para si próprias através da prática de *task crafting*. Este pode ser um processo especialmente importante para cultivar o empenho e o bem-estar para quem esteja numa crescente insatisfação com a sua profissão (Gibbons, 2010). Neste contexto, é natural que os trabalhadores ao terem capacidade de decisão sobre as suas tarefas, otimizando-as e gerindo melhor o seu tempo, encontrem mais significado para o seu trabalho.

A hipótese 3 pressupunha a existência de um efeito indireto do *task crafting* sobre o bem-estar subjetivo e o desempenho, através do trabalho com significado. Esta hipótese foi

dividida em duas, hipótese 3a e hipótese 3b, para testar o efeito mediador para os dois construtos. Como é referido na literatura, a proatividade das pessoas na moldagem do seu ambiente de trabalho, pode propiciar-lhes mais possibilidades de sentirem bem-estar, porque podem sentir que têm mais controlo sobre o meio ambiente (Tims & Baker, 2010). A hipótese 3a deste estudo, previa que o efeito indireto do trabalho com significado tivesse um efeito positivo e significativo sobre a relação entre o *task crafting* e o bem-estar. O resultado dos testes foi positivo e significativo para esta relação, corroborando a hipótese 3a. Assim, parece que o *task crafting* tem uma relação com o bem-estar subjetivo, mas de forma indireta. Ou seja, o *task crafting* faz com que o significado atribuído ao trabalho aumente e, consequentemente, o bem-estar subjetivo também.

No entanto, a mesma relação não se verificou relativamente à hipótese 3b, uma vez que o efeito indireto entre o *task crafting* e o desempenho através do trabalho com significado não se mostrou significativo. Contudo, há que realçar que apesar do trabalho com significado não atuar como mediador da relação entre *task crafting* e o desempenho, o *task crafting* influencia diretamente os níveis de desempenho. Ou seja, parece não ser necessário haver um processo psicológico de atribuição de significado ao trabalho para que a transformação do trabalho afete o desempenho do indivíduo.

Para além disso, o bem-estar do trabalhador pode não só depender, segundo o presente estudo, da mediação do trabalho com significado, como também da moderação da *mindfulness*. A hipótese 4 previa que a relação entre *task crafting* e trabalho com significado ao ser moderada pela *mindfulness*, fortalece esta relação. Os resultados indicam que o efeito indireto é significativo quando a *mindfulness* apresenta níveis elevados ou médios. A interação significativa indica que o efeito indireto varia consoante os diferentes níveis da variável moderadora, neste caso, a *mindfulness*. A mediação deixa de ser significativa quando a *mindfulness* é baixa. Ou seja, para pessoas com elevados níveis de *mindfulness*, um elevado *task crafting* está associado e permite aumentar o significado do seu trabalho. Contudo, esta relação não se mostrou significativa para quem tem baixos níveis de *mindfulness*. A quarta hipótese foi suportada pelos dados e também vai de encontro ao preconizado pela literatura. Segundo Kabat-Zinn (2013), *mindfulness* é uma maneira de estar ligado com a vida, não envolvendo muita energia, mas sim atenção ao momento presente sem julgamento, afastando pensamentos negativos sem estar dependente das nossas reações emocionais, estando atento a si próprio no momento presente, muitas vezes pressionado pelo passado e pela perspectiva do futuro e, também é estar envolvido na ação de forma consciente e crítica (Langer, 2014).

Acredita-se, através dos resultados deste estudo, que o estado ou a prática de *mindfulness* de um trabalhador pode ser um fator relevante para que este atinja bem-estar subjetivo através do *task crafting* e do trabalho com significado.

Conclui-se, através dos resultados dos testes das hipóteses formuladas neste estudo, que ao alargar as fronteiras das suas funções através do *task crafting*, os trabalhadores podem atingir melhores níveis de bem-estar subjetivo e de desempenho, através do trabalho com significado, com algum nível da *mindfulness*.

Os resultados da hipótese 1a, podem estar relacionados com a necessidade que a pessoa tem de fazer *task crafting* por estar a trabalhar com meios desadequados, ou outras circunstâncias stressantes relativas à organização em que está inserida (Tims & Bakker, 2010), ou por experienciar situações stressantes, ao tentar alargar as fronteiras das suas funções, tendo em conta que se trata de uma tarefa não solicitada (Berg, Dutton & Wrzesniewski, 2013).

Por outro lado, os resultados da hipótese 2 vêm demonstrar que a relação do *task crafting* com o trabalho com significado é positiva e significativa. Ou seja, ao chamar a si novas tarefas, descartando outras e gerido o seu tempo de maneira diferente, as pessoas podem sentir que o trabalho tem mais significado para si, confirmando o pressuposto por Steger et al. (2012) ao identificarem três fatores-chave para este construto - “significância psicológica do trabalho”, *psychological meaningfulness*, “fazer sentido através do trabalho”, *meaning making through work*, e “boas motivações”, *greater good motivations*.

Sendo o *task crafting* um potenciador do trabalho com significado, segundo este estudo (hipótese 2), é natural que possa ter um papel mediador no bem-estar subjetivo e no desempenho, conforme pressupunha a hipótese 3. No entanto, este efeito só se verificou relativamente ao bem-estar subjetivo. Podemos daqui inferir que o trabalho com significado pode ser estimulador de bem-estar subjetivo, quando o trabalhador redefine as suas tarefas. Este construto, segundo Steger et al. (2012), explica a variância na satisfação no trabalho, e a satisfação com a vida, bem como o controle de outras importantes variáveis, como comprometimento organizacional e o sentido de missão.

A razões que podem levar a que o efeito mediador do trabalho com significado não seja significativo relativamente ao desempenho, podem estar relacionadas com as escolhas feitas pelo trabalhador na maneira como vai adaptar a sua função. Segundo Berg et. al (2013), a ação individual de *job crafting*, neste caso na dimensão *task crafting*, pode funcionar como uma “espada de dois gumes”, tendo em conta que os objetivos não sendo alcançados, podem

resultar em consequências negativas para o *workflow* da empresa e conseqüentemente, baixar os níveis de desempenho do trabalhador.

A escolha dos objetivos quando a pessoa decide fazer *task crafting*, é neste contexto muito importante, razão pela qual a *mindfulness* foi escolhida como variável moderadora na hipótese 4 deste estudo. Os resultados desta hipótese mostraram que, para as pessoas com níveis elevados ou médios de *mindfulness* e um elevado *task crafting*, está associado a um aumento do trabalho com significado, não se mostrando significativa para quem tem baixos níveis de *mindfulness* e também que o efeito indireto varia consoante os diferentes níveis da variável moderadora, neste caso, a *mindfulness*. O efeito indireto é significativo quando a *mindfulness* apresenta níveis elevados ou médios. A mediação deixa de ser significativa quando a *mindfulness* é baixa.

Concluimos, após estes resultados, que a alteração dos limites da função pelo trabalhador é sempre possível e pode ser positivo, tendo em conta se essa mudança é exequível com a sua função e com os objetivos da empresa em que está inserido. A tomada de decisão para esta mudança, num processo “de baixo para cima” como é o *job crafting*, é em grande parte do trabalhador. Assim, estando em atenção plena, evitando o piloto automático (Langer, 2014), o trabalhador está mais apto para analisar as novas situações, sem ficar refém das rotinas, tendo maior abertura para analisar as possibilidades de redimensionar a sua função. Ao mesmo tempo, está mais consciente de si próprio e das suas capacidades, sem estar pressionado pelo passado e com as preocupações do futuro, evitando a “ruminação” (Kabat-Zinn, 2013), que o iria impedir de ter uma atitude proativa.

Diener, Suh, Lucas, & Smith (1999) afirmam que a felicidade da pessoa depende de seu temperamento positivo, não “ruminando” sobre o que lhe acontece de menos positivo e tendo recursos adequados para progredir em direção a novos objetivos e metas.

Por outro lado, investigações feitas relativamente à influência neurofisiológica do *mindfulness* no bem-estar (Kral, Schuyler, Mumford, Rosenkranz, Lutz & Davidson 2018), revelam que a prática de *mindfulness*, pode ter efeitos positivos na capacidade de regulação da emoção, melhorando a resposta afetiva por meio da reatividade reduzida da amígdala e do aumento da conectividade da amígdala com o córtex pré-frontal ventromedial, durante estímulos afetivos.

### **Implicações práticas para a profissão**

No universo em que foi feito este estudo, profissionais dos meios áudio visuais ligados à emissão e produções em direto, a evolução tecnológica é constante, influenciando a conceção de conteúdos e potenciando a concorrência entre as várias empresas do sector, obrigando os trabalhadores a atualizar conhecimento e a redimensionar as suas funções.

A formação profissional formal nem sempre consegue acompanhar, com a mesma rapidez, a evolução tecnológica que temos assistido nos últimos anos, o que obriga a que as pessoas tenham uma atitude proativa, redimensionando as suas funções e tarefas. Ao longo dos últimos vinte anos, muitas profissões foram naturalmente absorvidas ou redimensionadas, por questões práticas ligadas à operação de novos equipamentos, que simplificam algumas funções.

Neste contexto, o *job crafting* tem sido uma constante na reestruturação das profissões, de uma forma natural como é mencionado no estudo de Wrzesniewski e Dutton (2001), em que as pessoas iam chamado a si tarefas que não faziam estruturalmente parte do seu contrato.

Alguns profissionais do sector *multi media*, há vinte anos não tinham formação em IT. Mesmo sem formação formal, adaptaram as suas competências por iniciativa própria, chamando a si a responsabilidade da sua formação profissional, partilhando conhecimento com os seus pares, numa atitude nitidamente de *job crafting* nas suas três dimensões – *task crafting*, *cognitive crafting* e *relational crafting*.

O interesse deste estudo, é entender melhor como esse processo poderá evoluir neste meio e as suas implicações no bem-estar e no desempenho. Os resultados foram positivos e mostram a importância que a *mindfulness* pode ter na moderação deste processo.

No presente estudo conclui-se, que é importante para os trabalhadores terem uma noção mais orientada sobre este processo, tendo uma ideia mais ponderada sobre as suas necessidades de formação, que, por força das circunstâncias, é mais informal do que formal.

O processo de *job crafting* como forma de alterar as funções do trabalhador, pode ser um excelente contributo para o seu desenvolvimento pessoal e profissional, neste contexto de evolução tecnológica. Mesmo sendo um processo “de baixo para cima”, o apoio da gestão à moldagem do trabalho pelos seus empregados, sempre que necessário, promovendo ações de formação, ou apenas apoiando as iniciativas dos trabalhadores, podem proporcionar-lhes não só atingir melhores resultados, como maior satisfação e bem-estar (Tims & Bakker, 2010).

## **Limitações**

As limitações deste estudo, passam pela dimensão da amostra, período da recolha de dados, dados auto-reportados e por ter sido analisada apenas uma das três dimensões de *job crafting*.

A dimensão da amostra é representativa para analisar as variáveis em estudo, no entanto, tendo em conta a dimensão do universo em causa, duzentos ou duzentos e cinquenta participantes, teria dado mais robustez ao estudo. O tamanho da amostra também pode estar relacionado não só com a janela temporal da recolha de dados, como com a rotatividade que os trabalhadores têm neste meio laboral, como também com os dados auto-reportados.

A decisão de analisar apenas uma dimensão do processo de *job crafting*, não constitui por si uma limitação, tendo em conta os resultados obtidos e a importância que têm para a literatura e estudos futuros. O estudo das três dimensões de *job crafting* seria mais longo, implicando uma amostra maior e mais tempo para a recolha de dados, uma vez que o *job crafting* é um processo e não um acontecimento isolado no tempo (Wrzesniewski & Dutton, 2001), um estudo longitudinal mais longo e com mais ondas de questionários será mais adequado para entender a relação entre o *job crafting* o bem-estar subjetivo no trabalho.

Em investigações futuras, um estudo sobre este tema pode atingir resultados ainda mais sólidos, investindo no número de ondas e no tempo entre as mesmas, o que poderá potenciar o efeito “bola de neve”, aumentando a dimensão da amostra. Por outro lado, seria ideal que a recolha de dados pudesse abranger uma janela temporal correspondente a um ciclo de trabalho, entre seis a nove meses, tendo em conta a rotatividade e a adaptação ao trabalho em diversas empresas do sector, que vai implicar com a capacidade que o trabalhador tem para ser *job crafter* em todas as dimensões deste construto.

## **Conclusões**

O propósito deste estudo foi contribuir para uma melhor compreensão sobre a relação entre *job Crafting*, na dimensão *task crafting*, o bem-estar subjetivo e o desempenho. Para tal foram exploradas as relações entre esta dimensão, o bem-estar subjetivo e o desempenho, analisando a mediação do trabalho com significado sobre o bem-estar subjetivo e o desempenho, e analisando o efeito da moderação da *mindfulness* nessa mediação. Os resultados do estudo apontam para um aumento do bem-estar subjetivo quando a prática de *task crafting* tem a mediação do trabalho com significado e a moderação da *mindfulness*. O estudo demonstra ser inovador, uma vez que procura relacionar as mudanças efetuadas pelo

trabalhador na sua função e a relação destas com o desempenho e o bem-estar subjetivo, contribuindo, por isso, para a literatura. Através dos resultados obtidos, este estudo abre novos caminhos à investigação, que poderão ser tidos em conta para estudos futuros. Por último, aborda questões importantes para os contextos de trabalho, sobre o incentivo à proatividade dos trabalhadores, que poderá promover o desenvolvimento dos sujeitos e das organizações.

## Referências

- Abramis, D. J. (1994). Relationship of job stressors to job performance: Linear or an inverted-U? *Psychological Reports*, 75, 547–558.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2014). Job Demands-Resources Theory. *Wellbeing*, III, 1–28. <https://doi.org/10.1002/9781118539415.wbwell019>
- Berg, J., Dutton, J., & Wrzesniewski, A. (2008). What is Job Crafting and Why Does It Matter? *Regents of the University of Michigan*, (January), 1–8. <https://doi.org/10.1080/15027570.2012.674245>
- Berg, J. M., Dutton, J., & Wrzesniewski, A. (2013). Job crafting and meaningful work. *Choice Reviews Online*, 51(02), 51-0972-51–0972. <https://doi.org/10.5860/choice.51-0972>
- Brown, K. W., & Ryan, R. M. (2003). The benefits of being present: mindfulness and its role in psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(4), 822–848. Retrieved from <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/12703651>
- Chalofsky, N. (2010). An emerging construct for meaningful work. *Human Resource Development International*, 69–83. <https://doi.org/10.1080/1367886022000016785>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Hedonia, eudaimonia, and well-being: An introduction. *Journal of Happiness Studies*, 9(1), 1–11. <https://doi.org/10.1007/s10902-006-9018-1>
- 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., Emmons, R., Larson, R., & Griffin, S. (1985). The Satisfaction With Life Scale. *Journal of Personality Assessment University of Illinois*, 49(1), 71–75.
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276–302. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.125.2.276>
- Gibbons, J. (2010). U.S. job satisfaction at lowest level in two decades. *Conference Board*. Retrieved from <http://www.conference-board.org/press/pressdetail.cfm?pressid=3820>.
- Goldin, P. R., & Gross, J. J. (2010). Effects of Mindfulness-Based Stress Reduction (MBSR) on Emotion Regulation in Social Anxiety Disorder. *Emotion*, 10(1), 83–91. <https://doi.org/10.1037/a0018441>
- Grant, A. M. (2008). Does Intrinsic Motivation Fuel the Prosocial Fire? Motivational Synergy in Predicting Persistence, Performance, and Productivity. *Journal of Applied Psychology*, 93(1), 48–58. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.1.48>
- Hackman, J., & Oldham, G. (1976). Motivation through the Design of. *Organizational Behavior and Human Performance*, 9(170), 250–278.
- Hayes, A. F. (2018). *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis Second Edition A Regression-Based Approach* (2nd ed.). New York, NY, US: Guilford Publications, Inc.
- Johnson, R. W., Butrica, B., A, & Mommaerts, C. (2010). Work and retirement patterns for the G.I. generation, silent generation, and early boomers: thirty years of change. *Boston College Center for Retirement Research Working Paper No. 2010-8*.

<https://doi.org/10.2139/ssrn.1635829>

- Kabat-Zinn, J. (2013). *Full Catastrophe Living (Revised Edition): Using the Wisdom of Your Body and Mind to Face Stress, Pain, and Illness* (B. Books, ed.). New York, NY, US.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724.  
<https://doi.org/10.5465/256287>
- Kira, M., & Balkin, D. B. (2014). Interactions between work and identities: Thriving, withering, or redefining the self? *Human Resource Management Review*, 24(2), 131–143. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2013.10.001>
- Kral, T. R. A., Schuyler, B. S., Mumford, J. A., Rosenkranz, M. A., Lutz, A., & Davidson, R. J. (2018). Impact of short- and long-term mindfulness meditation training on amygdala reactivity to emotional stimuli. *NeuroImage*, 181(July), 301–313.  
<https://doi.org/10.1016/j.neuroimage.2018.07.013>
- Kristof-Brown, A., Zimmerman, R., & Johnson, E. (2005). Consequences of Individuals' Fit At Work : a Meta-Analysis of Person-Jo. *Personnel Psychology*, 58, 281–342.
- Langer, E. J. (2014). Mindfulness Forward and Back. In L. John Wiley & Sons (Ed.), *The Wiley Blackwell Handbook of Mindfulness* (pp. 7–20).  
<https://doi.org/doi.org/10.1002/9781118294895.ch1>
- Leana, C., Appelbaum, E., & Shevchuk, I. (2009). Work process and quality of care in early childhood education: The role of job crafting. *Academy of Management Journal*, 52(6), 1169–1192. <https://doi.org/10.5465/AMJ.2009.47084651>
- Lips-Wiersma, M. (2002). The influence of spiritual “meaning-making” on career behavior. *Journal of Management Development*, 21(7), 497–520.  
<https://doi.org/10.1108/02621710210434638>
- MacKinnon, D., Lockood, C., & Williams, J. (2004). Confidence Limits for the Indirect Effect : Distribution of the Product and Resampling Methods. *Multivariate Behavioral Research*, 39(1), 99–128. <https://doi.org/10.1207/s15327906mbr3901>
- May, D. R., Gilson, R. L., & Harter, L. M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(1), 11–37.  
<https://doi.org/10.1348/096317904322915892>
- Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, Vol. 30, pp. 91–127. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2010.09.001>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: a review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52, 141–166. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.141>
- Santorelli, S., Meleo-Meyer, F., Koerbel, L., & Kabat-Zinn, J. (2017). Mindfulness-based stress reduction (MBSR): Authorized curriculum guide. *Center for Mindfulness in Medicine, Health Care & Society*. Retrieved from <https://www.umassmed.edu/globalassets/center-for-mindfulness/documents/mbsr-curriculum-guide-2017.pdf>

- Scroggins, W. a. (2008). Antecedents and Outcomes of Experienced Meaningful Work : A Person-Job Fit Perspective. *Journal of Business Inquiry*, (January 2008), 68–78.  
Retrieved from  
[http://webprod.uvu.edu/woodbury/jbi/volume7/journals/jbi\\_v7\\_Antecedents and Outcomes of Experienced Meaningful Work.pdf](http://webprod.uvu.edu/woodbury/jbi/volume7/journals/jbi_v7_Antecedents and Outcomes of Experienced Meaningful Work.pdf)
- Shamir, B. (1991). Meaning, Self and Motivation in Organizations. *Organization Studies*, 12(3), 405–424. <https://doi.org/10.1177/017084069101200304>
- Slemp, G. R., & Vella-Brodrick, D. A. (2013). The job crafting questionnaire: A new scale to measure the extent to which employees engage in job crafting The job crafting questionnaire: A new scale to measure the extent to which employees engage in job crafting. *International Journal of Wellbeing*, 3(2), 126–146.  
<https://doi.org/10.5502/ijw.v3i2.1>
- Slemp, G. R., & Vella-Brodrick, D. A. (2014). Optimising Employee Mental Health: The Relationship Between Intrinsic Need Satisfaction, Job Crafting, and Employee Well-Being. *Journal of Happiness Studies*, 15(4), 957–977. <https://doi.org/10.1007/s10902-013-9458-3>
- 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>
- Tims, M., & Bakker, A. B. (2010). Job crafting: Towards a new model of individual job redesign. *SA Journal of Industrial Psychology*, 36(2), 1–9.  
<https://doi.org/10.4102/sajip.v36i2.841>
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2012). Development and validation of the job crafting scale. *Journal of Vocational Behavior*, 80(1), 173–186.  
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.05.009>
- Twenge, J. M. (2008). Generation me: Why today’s young americans are more confident, assertive, and entitled: And more miserable than ever before. *University of Illinois Press*, 121, 675–682.
- Wellman, N., & Spreitzer, G. M. (2011). Crafting scholarly life: Strategies for creating meaning in academic careers. *Journal of Organizational Behavior*, 32(6), 927–931.  
<https://doi.org/10.1002/job.708>
- Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P., Schwartz, B. (1997). Jobs Careers Callings: People’s Relations to Their Work. *Journal of Rsearch in Personality*, 31, 21–33.
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review*, 26(2), 179–201.  
<https://doi.org/10.5465/AMR.2001.4378011>



## Anexos

## Anexo A

**1. Por favor, indique com que frequência efetua cada um dos seguintes comportamentos no seu trabalho.**

No trabalho...	Nunca	Raramente	Às vezes	Frequen- temente	Sempre
	1	2	3	4	5
1. Introduz novas abordagens para melhorar o seu trabalho	<input type="checkbox"/>				
2. Altera a natureza do tipo de tarefas que desempenha no trabalho	<input type="checkbox"/>				
3. Introduz novas tarefas que melhor se ajustam às suas competências ou interesses	<input type="checkbox"/>				
4. Opta por desempenhar tarefas extra no trabalho	<input type="checkbox"/>				
5. Dá preferência a tarefas que se ajustem às suas competências ou interesses	<input type="checkbox"/>				

**2. Utilizando a seguinte escala, indique, em que medida, concorda ou discorda com cada uma das afirmações**

	Discordo totalmen- te	Discordo em parte	Não concordo nem discordo	Concordo em parte	Concordo totalmente
	1	2	3	4	5
1. Em muitos aspetos a minha vida aproxima-se dos meus ideais	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. As minhas condições de vida são excelentes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Estou satisfeito com a minha vida	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4.	Até agora, consegui obter aquilo que era importante na vida	<input type="checkbox"/>				
5.	Se pudesse viver a minha vida de novo, não alteraria praticamente nada	<input type="checkbox"/>				

**3. Por favor, indique em que medida as seguintes afirmações, acerca do seu trabalho, são verdadeiras ou falsas. (Significado do trabalho)**

O meu trabalho...	Completa mente falso	Um pouco falso	Nem verdadeiro nem falso	Um pouco verdade	Completa mente verdade
	1	2	3	4	5
1. Eu tenho uma carreira com significado.	<input type="checkbox"/>				
2. Eu vejo o meu trabalho como algo que contribui para o meu crescimento pessoal.	<input type="checkbox"/>				
3. O meu trabalho não faz qualquer diferença no mundo.	<input type="checkbox"/>				
4. Eu compreendo de que forma o meu trabalho contribui para que a minha vida tenha significado.	<input type="checkbox"/>				
5. Eu sei que contribui para que o meu trabalho tenha significado	<input type="checkbox"/>				
6. Eu sei que o meu trabalho faz uma diferença positiva no mundo.	<input type="checkbox"/>				
7. O meu trabalho ajuda a compreender-me a mim próprio/a.	<input type="checkbox"/>				

8.	Eu encontrei um trabalho que me permite obter satisfação.	<input type="checkbox"/>				
9.	O meu trabalho contribui para que eu entenda o mundo em meu redor	<input type="checkbox"/>				
10.	O meu serve um bem maior	<input type="checkbox"/>				

**4. Por favor, indique qual a frequência de cada um dos seguintes acontecimentos no trabalho.**

No meu trabalho...	Nunca	Raramente	Às vezes	Frequentemente	Sempre
	1	2	3	4	5
1. Eu posso sentir uma emoção e só ter noção disso algum tempo depois.	<input type="checkbox"/>				
2. Eu parto ou deixo cair coisas devido a descuido, não estar com atenção ou estar a pensar em outras coisas.	<input type="checkbox"/>				
3. Para mim, é difícil estar focado no que está a acontecer no presente.	<input type="checkbox"/>				
4. Para chegar ao meu destino, eu tendo a andar depressa, sem prestar muita atenção ao que vou experienciando no caminho.	<input type="checkbox"/>				
5. Eu tenho tendência a não me aperceber de sentimentos de tensão física ou desconforto até eles me arrebatarem (captarem a minha atenção).	<input type="checkbox"/>				

6.	Eu esqueço o nome de uma pessoa quase tão depressa como se mo tivessem dito pela primeira vez.	<input type="checkbox"/>				
7.	Parece que estou “a correr em piloto automático” sem ter muita consciência do que estou a fazer.	<input type="checkbox"/>				
8.	Eu faço as minhas atividades sem prestar muita atenção a elas.	<input type="checkbox"/>				
9.	Eu tendo a ficar tão focado nos objetivos que quero alcançar que perco o contacto com o que estou a fazer para os alcançar.	<input type="checkbox"/>				
10.	Eu realizo tarefas automaticamente sem estar muito consciente do que estou a fazer.	<input type="checkbox"/>				
11.	Eu dou por mim a escutar alguém enquanto faço outra coisa ao mesmo tempo.	<input type="checkbox"/>				
12.	Eu vou para sítios em “piloto automático” e quando lá chego pergunto-me porque fui até lá.	<input type="checkbox"/>				
13.	Eu dou por mim preocupado/a com o futuro ou com o passado.	<input type="checkbox"/>				
14.	Eu dou por mim a fazer coisas sem prestar atenção	<input type="checkbox"/>				
15.	Eu petisco sem prestar atenção que estou a comer.	<input type="checkbox"/>				

5. Por favor, leia cada uma das seguintes afirmações. Face a cada uma delas, indique qual a resposta que melhor descreve o seu desempenho, na última semana no seu trabalho.

Na última semana	Muito mal	Mal	Mais ou menos	Bem	Muito bem
	1	2	3	4	5
1. Atingi os meus objetivos.	<input type="checkbox"/>				
2. Desempenhei o meu trabalho sem erros.	<input type="checkbox"/>				
3. Tomei decisões.	<input type="checkbox"/>				
4. Dediquei-me ao trabalho.	<input type="checkbox"/>				
5. Tomei iniciativa.	<input type="checkbox"/>				
6. Assumi responsabilidade.	<input type="checkbox"/>				

6. Por favor, dê-nos informação acerca do seguinte (apenas para propósito de investigação)

7. **Idade:** \_\_\_\_\_

8. **Sexo:**  1. Feminino  2. Masculino

9. **Habilitações literárias:**

9º ano

12º ano

Licenciatura

Mestrado ou mais

10. Indique, por favor, a sua função contratual:

Operador de câmara

Operador de áudio

- Operador de controlo imagem
- Operador de iluminação
- Operador de mistura
- Operador de continuidade de emissão
- Operador de central técnica
- Operador de infografismo
- Supervisor de emissão
- Realizador
- Assistente de realização
- Assistente às operações

**11. Há quanto tempo exerce esta função?**

- Menos de 1 ano
- Entre 1 a 3 anos
- Entre 4 a 5 anos
- Entre 6 a 10 anos
- Mais de 10 anos

**12. Complementarmente, desempenha mais alguma função, além da que assinalou anteriormente?**

- 1. Não
- 2. Sim;

**Se sim, qual?** \_\_\_\_\_

**13. Se tiver interesse em conhecer uma síntese dos resultados deste estudo, por favor, indique-nos o seu email:** \_\_\_\_\_@\_\_\_\_\_

***MUITO OBRIGADO PELA SUA COLABORAÇÃO!***

