

Sentido/significado do trabalho e comprometimento organizacional: uma revisão sistemática das publicações

LILIAN CRISTINA SCHULZE

FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE DO ESTADO DE SANTA CATARINA (UDESC)

ANA PAULA GRILLO RODRIGUES

FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE DO ESTADO DE SANTA CATARINA (UDESC)

MARCELLO BECKERT ZAPPELLINI

FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE DO ESTADO DE SANTA CATARINA (UDESC)

SENTIDO/SIGNIFICADO DO TRABALHO E COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL: UMA REVISÃO SISTEMÁTICA DAS PUBLICAÇÕES

1. INTRODUÇÃO

Publicações nacionais e internacionais ligadas à área do comportamento organizacional têm se ocupado de temas como o dos vínculos organizacionais, sobretudo em relação ao construto conhecido como “comprometimento organizacional”, datado da década de 1990, mas ainda muito estudado na atualidade (ALLEN; MEYER, 1990), assim como cada vez mais estudos em diversos países têm considerado a relevância do sentido e o significado atribuído ao trabalho (MORIN; TONELLI; PLIOPAS, 2007).

A despeito da quantidade considerável de publicações apresentadas nas principais bases de dados e cujas análises estão focadas apenas na temática do comprometimento organizacional ou do sentido e significado do trabalho, a produção científica ainda carece de estudos que relacionem estes conceitos entre si.

Dessa forma, este artigo realiza uma revisão nas bases de dados Scopus, Web of Science, Ebsco, PePSIC e Emerald com o objetivo de verificar a produção científica que apresente análises entre os dois construtos - vínculos (focado no comprometimento organizacional) e sentido ou significado do trabalho, a forma como a análise é proposta, as bases teóricas e conceituais utilizadas para compreender os conceitos, e ainda as abordagens de pesquisa e metodologias utilizadas.

O artigo consiste, em sua segunda seção, num referencial teórico a respeito dos conceitos de comprometimento organizacional, sentido e significado do trabalho de forma a apresentar o estado da arte desses dois temas, bem como as relações entre esses conceitos. Na terceira seção são descritos os procedimentos metodológicos utilizados para a realização da pesquisa, cujos resultados são apresentados e descritos na quarta seção. Por fim, a quinta seção apresenta as considerações finais.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Comprometimento organizacional: um vínculo ainda em processo de delimitação conceitual.

Vários estudos levam em consideração o papel dos vínculos entre funcionários e suas organizações para relacionar a questões do trabalho, como rotatividade e desempenho (ALLEN; MEYER, 1990), mas os autores apontam ainda que talvez mais importante seria perceber as diferenças encontradas na literatura ao se conceituar o comprometimento organizacional. Assim, ao se analisar sobretudo a concepção de comprometimento, deve-se levar em consideração aspectos como o estado psicológico, condições antecedentes e comportamentos resultantes do comprometimento.

Ainda na década de 1990, em um estudo de meta-análise, Mathieu e Zajac (1990) identificaram o comprometimento organizacional enquanto antecedente, conseqüente e correlato a outros construtos no que se refere a comportamentos organizacionais, tais como rotatividade, absenteísmo e formas diversas de relacionamento com a organização, como envolvimento e engajamento.

Allen e Meyer (1990) apontam que dificuldades de delimitação são de se esperar por meio dos instrumentos de mensuração que refletem a confusão conceitual que ainda cerca o comprometimento. Em seu estudo clássico e muito referenciado, Meyer e Allen (1991) buscam delimitar conceitualmente o construto comprometimento, considerando-o como um estado

psicológico que reflete o relacionamento entre empregado e empresa e, ainda, identificar a mensuração e os antecedentes dos três tipos de comprometimento organizacional: afetivo, continuação e normativo.

A análise das três variações de comprometimento permitiu verificar que se trata de construtos diferenciados, assim como a seus antecedentes, respectivamente, envolvimento afetivo, percepção de custos e percepção de obrigação para com a empresa, que caracterizam cada uma destas variações. O modelo tridimensional de Meyer e Allen tornou-se a partir da década de 1990, o principal modelo para aferir o comprometimento do indivíduo com a organização.

Sendo assim, pode-se encontrar na literatura estudos sobre os vínculos há mais de trinta anos (SILVA; BASTOS, 2010) ainda longe de serem esgotados e que, geralmente, se relacionam ao conceito de comprometimento organizacional. As pesquisas referentes ao tema são motivadas tanto por pesquisadores quanto gestores, a fim de compreender o comportamento organizacional ligado aos aspectos de processos relacionais que impactam a gestão de pessoas nas organizações e grupos, de modo a oferecer modelos teóricos ligados a políticas e propostas de intervenção prática (BASTOS et al., 2014; BALSAN et al., 2016). Apesar de longevos, os conceitos estudados ainda suscitam dificuldades de compreensão e consenso na comunidade científica, configurando-se como oportuno, porém árduo, campo de pesquisas (BASTOS et al., 2014; PINHO et al., 2015).

Estudos brasileiros a partir de 2010, ainda incipientes segundo Balsan et al. (2016), apontaram para a subdivisão do comprometimento e criação do constructo “entrincheiramento” como solução para a compreensão do modelo teórico proposto (BASTOS et al., 2008; RODRIGUES, 2009). Concomitantemente, Silva (2009) propôs o conceito de consentimento, mas estes estudos contam principalmente com abordagens quantitativas nas quais predominam os *surveys* e coleta de dados por meio de escalas e instrumentos padronizados. Ainda há poucos estudos qualitativos na área (BALSAN et al., 2016) e esta constatação corrobora o que Bastos et al. (2014) enfatizam como necessidade de revisão sistemática e desenvolvimento teórico dos construtos.

Desta forma, os estudos que consideram o comprometimento organizacional como um construto estudado dividem-se em modelos baseados no clássico multidimensional de Allen e Meyer (1990; MEYER; ALLEN, 1991) considerando tanto setores público, privado e misto, como diferentes naturezas de trabalho (FERREIRA; ROCHA; JERÔNIMO, 2019) evidenciado, inclusive, nos resultados apresentados desta revisão sistemática, enquanto que outros, sobretudo estudos brasileiros, consideram a estrutura teórica do comprometimento como apenas um dos vínculos organizacionais possíveis, num modelo unidimensional (RODRIGUES et al., 2013). Há ainda modelos que consideram outras variáveis e construtos correlatos, como os estudos de Siqueira & Gomide (2004) e de Kanan (2008) que analisam além do comprometimento, elementos como satisfação, reciprocidade, justiça e suporte organizacionais.

2.2 Sentido e significado do trabalho: construtos próprios e relacionais ou aspectos mediadores do comprometimento organizacional

Hackman e Oldhan (1975) iniciaram os estudos do tema, caracterizando o trabalho com sentido pela presença de competências desenvolvidas por meio de diversidade de tarefas, a condição de não alienante e a autonomia, independência e autorresponsabilização do trabalhador por seu próprio trabalho.

Assim como o conceito de comprometimento organizacional ainda carece de melhores definições e estudos para além das abordagens quantitativas, o sentido e o significado do trabalho, apesar de largamente estudado, ainda provoca confusões entre estes dois termos.

Os sentidos e significados do trabalho, segundo Tolfo e Piccini (2007), têm sido estudados por diferentes perspectivas teóricas e, conforme apontam as autoras, assim como Andrade et al (2012), os conceitos são ora empregados enquanto sinônimos, ora como construtos diferentes havendo ainda alguma confusão ao emprego dos dois termos. Alguns pesquisadores privilegiam o termo “significado” como o grupo MOW e outros, utilizam “sentido do trabalho”, como Morin (TOLFO; PICCINI, 2007), que o define enquanto uma estrutura afetiva composta por significado, orientação e coerência e aponta a necessidade de uma organização do trabalho para que ele tenha sentido (MORIN, 2001).

Os termos na língua inglesa compartilham da mesma confusão. Como Rosso, Dekas e Wrzesniewski (2010) apontam, a literatura estrangeira se utiliza ora do termo “*meaning of work*”, ora “*meaningfulness*” e, como Tolfo e Piccini (2007) apontaram para os conceitos na língua portuguesa, “*meaning of work*” e “sentido do trabalho” têm sido utilizados numa perspectiva psicológica como aspectos subjetivos e individualizados para dar sentido ao trabalho, enquanto que “*meaningfulness*” e em português “significado do trabalho”, por meio da perspectiva sociológica, seria a forma como o trabalho é significado social e culturalmente.

Para fins desta revisão, será convencionado o termo Sentido do Trabalho, mas ao se considerar as publicações encontradas, serão traduzidos os termos conforme a utilização e relação apontadas por Rosso, Dekas e Wrzesniewski (2010).

2.3 Sentido atribuído ao trabalho e comprometimento organizacional: relações possíveis, porém ainda pouco estudadas.

A partir da análise da produção teórica destes construtos realizada separadamente, buscou-se compreender quais estudos apresentam ambos os construtos num mesmo trabalho e de que forma os conceitos são tratados pelos autores. Assim também pretende-se, em segunda estância, analisar qual a relação entre a percepção de sentido do trabalho com a formação e manutenção dos vínculos organizacionais seja na perspectiva de Bastos et al (2014) cujos últimos estudos os categorizam tridimensionalmente como comprometimento, entrenchamento e consentimento, seja no clássico modelo teórico de Meyer e Allen (1991) que não utiliza propriamente o termo vínculo, mas comprometimento dos tipos afetivo, normativo e de continuação.

Apesar de parecer clara a possibilidade de se estabelecer uma análise que envolva os vínculos formados e desenvolvidos entre uma pessoa e sua organização de forma a considerar a própria percepção e atribuição de sentido do trabalho realizado, será demonstrado na seção de resultados que são, ainda, escassos os estudos que considerem ou descrevam a relação direta ou mesma indireta entre estes fenômenos, e quando o fazem, as pesquisas consideram um conjunto de análises de outros construtos envolvendo o comportamento organizacional, numa perspectiva cognitivista de antecedentes, mediadores e consequentes (GARRIDO et al., 2011).

O propósito deste estudo é, então, verificar a produção nacional e internacional por meio de revisão sistemática de forma a considerar os vínculos organizacionais e o sentido do trabalho mais atuais (nos últimos dez anos), tendo em vista que o modelo tridimensional foi revisado a partir de 2009, gerando estudos com a taxinomia de três vínculos distintos: comprometimento, entrenchamento e consentimento - como partes de um mesmo processo de construção e identificação do comportamento organizacional ou que possam, ao menos, ser analisados conjuntamente, dando ênfase às metodologias e hipóteses testadas para estabelecer estas relações.

Para este feito, propôs-se uma breve análise da produção científica envolvendo os temas de forma simultânea em bases de dados como a Scopus, Web of Science, Ebsco, PePSIC e Emerald descrevendo o quantitativo de artigos e produções outras, avaliando as metodologias de estudos e análises realizadas, bem como o referencial teórico e epistemológico apresentado.

Por fim, pretende-se, ainda, apontar a importância de estudos e pesquisas que considerem a relação entre os construtos ressaltados.

3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Os procedimentos metodológicos da revisão sistemática seguiram critérios de identificação e inclusão apontados por Perez (2016) e de elegibilidade segundo Ames e Serafim (2018; 2019) tais como formulação do problema, seleção das fontes de informação, tópicos (busca nos títulos, resumos e palavras-chave), análise e integração das informações, interpretação e apresentação dos resultados alcançados, bem como recorte temporal e idioma, critérios estes que serão descritos a seguir:

3.1 Formulação clara do problema a ser revisado

O objetivo é verificar publicações que considerem e relacionem direta ou indiretamente os construtos “Vínculos Organizacionais”, especificamente, o “Comprometimento Organizacional”, bem como o “Sentido do Trabalho” ou “Significado do Trabalho”, analisando metodologias, hipóteses de pesquisa e bases epistemológicas apresentadas pelos estudos encontrados.

3.2 Critérios de busca e resultados preliminares

A busca nas bases de dados Scopus, Web of Science, Ebsco, PePSIC e Emerald foi realizada no dia 22 de julho de 2020 utilizando os seguintes termos de pesquisa, relacionando sentido e/ou significado e vínculos organizacionais, com resultados especificamente de comprometimento organizacional. Nessa etapa não houve recorte temporal, mas apenas 03 artigos foram publicados antes de 10 anos demonstrando o caráter relativamente recente dos estudos que relacionem os dois construtos.

3.3 Critérios de inclusão na revisão

Os critérios de inclusão corresponderam a duas etapas:

- 1ª etapa: busca nas bases de dados e presença dos descritores no título OU resumo OU enquanto palavras-chave das publicações;
- 2ª etapa: análise dos critérios de elegibilidade:
 - Filtro 1 - exclusão de artigos duplicados e publicações não enquadradas nos parâmetros (títulos de jornais e revistas, materiais que não se enquadravam como artigos) e a consideração de apenas publicações nas línguas portuguesa e inglesa;
 - Filtro 2 - a compreensão de período mais atualizado de publicações e que permitisse a análise de pesquisas considerando os construtos tridimensionais de vínculos (Comprometimento, Entrincamento e Consentimento), ou seja, últimos dez anos – anos de 2010 a 2020 (até 22 de julho de 2020);
 - Filtro 3 – critério de relação entre os construtos de forma que, ao ler os artigos, os construtos analisados deveriam ser conceituados com base na literatura e relacionados nas análises e hipóteses de pesquisas, demonstrando assim relevância do termo ao ser relacionado ou associado a demais construtos.

3.4 Análise e integração dos resultados

Analisando-se os resumos, títulos e palavras-chave dos estudos encontrados, foram excluídos os trabalhos cujos critérios de elegibilidade não eram atendidos e cujas publicações não eram resultados de trabalhos, estudos ou artigos, por exemplo, editoriais e publicações outras. Os resultados foram administrados pelo software de gerenciamento de referência bibliográficas Mendeley. O quadro 1 podem-se verificar as etapas e filtros realizados:

Quadro 1- Etapas do processo de busca e aplicação de filtros para análise de artigos com descritores sentido e/ou significado do trabalho AND comprometimento organizacional (em português e em inglês)

Etapas		Número de artigos encontrados após aplicação etapas	
BUSCA NAS BASES DE DADOS	1. (Descritores presentes título OU resumo OU palavras-chave).	Bases de dados	Saldo de Artigos
		Scopus	26
		Web of Science	29
		Ebsco	15
		PePSIC	00
		EMERALD	00
		Total encontrado nas bases	70
DE APLICAÇÃO DE FILTROS	1º filtro	Exclusão de artigos duplicados e publicações não enquadradas nos parâmetros. Apenas línguas portuguesa e inglesa.	38
	2º filtro	Recorte temporal – últimos 10 anos (2010 a 2020)	38
	3º filtro	Exclusão de artigos que não fizessem qualquer análise entre os construtos direta ou indiretamente, ou estivessem realmente no título OU resumo OU palavras-chave.	22
Total		Artigos selecionados para análise final	22

Fonte: elaborado pelos autores, baseado em Ames e Serafim (2018)

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO - ASPECTOS TEÓRICOS E METODOLÓGICOS DAS PESQUISAS PUBLICADAS

Dos 22 artigos eleitos, analisaram-se as bases epistemológicas dos construtos relacionados, as metodologias e hipóteses de pesquisa apontadas, bem como o tipo de relação avaliada entre os construtos Sentido e/ou Significado do trabalho e Comprometimento organizacional, uma vez que nenhum artigo associou Sentido ou Significado do Trabalho com o termo Vínculos Organizacionais. Outro aspecto verificado na revisão sistemática aponta para o fato de que apenas um estudo brasileiro relacionou os dois conceitos, e outros dois publicados em português, mas os descritores foram apresentados na língua inglesa.

Alguns estudos foram descartados por não citarem diretamente os conceitos como o comprometimento, por exemplo, mas apenas um correlato como a intenção de rotatividade, um conceito mais indireto (ARNOUX-NICOLAS et al., 2016) ou ainda quando o sentido era utilizado em um modo mais amplo do que no trabalho (WAYNE et al., 2017) ou enquanto

correlatos teóricos, como chamado (RAWAT; NADAVULAKERE, 2015) ou trabalho criativo (WANG et al, 2018).

Vários estudos referenciam o modelo tridimensional de comprometimento de Meyer e Allen (1991) e, sobretudo, especificamente o comprometimento afetivo. Sobre significado e sentido do trabalho a língua inglesa apresenta, assim como na portuguesa, variedade de termos como “*meaning off/at work*”, “*work meaningful*” e “*work meaningfulness*” e todos foram considerados para análise deste trabalho.

Entre os resultados unânimes alcançados, a abordagem quantitativa e com método de coleta de dados por meio de *surveys* foram encontrados em todos os artigos selecionados. Entretanto, as escalas utilizadas foram referenciadas a diferentes autores: a escala mais usada foi de comprometimento organizacional do modelo de Allen e Meyer (1990), mas também Balfour & Wescler, 1996 (KUCHINKE; CORNACHIONE, 2010); questionários de Copenhagen - COPSOQ (CLAUSEN; BORG, 2010; CLAUSEN et al., 2010; CLAUSEN; et al., 2014a; CLAUSEN et al., 2014b) e escala de comprometimento de Porter et al, 1991 (JUNG; YOON, 2016). Já quanto ao construto significado ou sentido do trabalho, as escalas foram mais variadas. Estes dados quanto aos métodos utilizados demonstram a hegemonia da abordagem quantitativa presente nestes estudos.

O estabelecimento de hipóteses de pesquisas para verificar as variáveis antecedentes e consequentes e mediadores (quando houve) e a utilização de modelos estatísticos foram também analisados. As relações verificadas colocaram o construto Comprometimento Organizacional na maioria das vezes como consequente e alguns enquanto mediador, enquanto Sentido e Significado em sua maioria como antecedente e em segundo lugar como mediador. Apenas 08 estudos relacionaram os dois conceitos de forma direta em suas hipóteses de pesquisa, sendo em todas confirmadas (CHOI et al., 2020; KAUR; MITTAL, 2020; JIANG; WANG; WENG, 2020; RODRIGO; AQUEVEQUE; DURAN, 2019; RODRIGUES et al., 2017; JUNG; YOON, 2016; BEUKES; BOTHA, 2013; TUMMERS; DULK, 2013).

Em relação à perspectiva teórica, por se tratar de estudos que relacionassem os conceitos de forma antecedente ou consequente do comportamento organizacional esperado, pode-se verificar que todas utilizaram-se da perspectiva cognitivista e com influência da Psicologia Positiva nos estudos do comportamento organizacional (BOAS; MORIN, 2016).

4.1 Sentido do trabalho enquanto mediador da relação entre variáveis antecedentes e o comprometimento organizacional enquanto variável consequente

Considerando o trabalho de Rodrigues et al. (2017) cujo objetivo foi analisar o Sentido do trabalho (SdT) para peritos criminais e, ainda, avaliar os fatores antecedentes desta experiência, foi possível perceber a relação com aspectos como bem estar e sofrimento psicológicos e comprometimento do tipo afetivo, de forma a propor um modelo explicativo de construto central (SdT) e seus antecedentes e consequentes.

Kim et al. (2018) fizeram a análise sobre a influência que a Responsabilidade Social Corporativa (RSC) tem sobre o Comprometimento Organizacional (CO), construto este baseado no modelo teórico de Meyer e Allen (1991), bem como os efeitos mediadores da Percepção de Suporte Organizacional (PSO) e a experiência de dar Significado (*meaningfulness*) ao Trabalho (SgT) desta relação. Os autores propõem, ainda, que o SgT e a PSO podem ser mediadores importantes a serem considerados para explicar a relação PRS-CO, a partir não apenas de uma relação causal simples, mas considerando a interferência de complexos mecanismos psicológicos.

Estudo semelhante (GLAVAS; KELLEY, 2014) analisou como a RSC é positivamente relacionada ao CO e em parte, ao menos, mediada pelo SgT (*meaningfulness*) bem como pela PSO. O objetivo, após uma meta-análise do tema RSC foi de verificar como esta percepção

pode aumentar o sentido e propósito do trabalho aos trabalhadores, relação esta antes apenas hipotetizada e nunca testada, segundo os autores, assim como sentido ou significado que tem sido pouco estudado empiricamente e que fez com que os autores desenvolvessem instrumentos de avaliação próprios. O modelo proposto pelos autores verifica o SgT mediando as relações entre Satisfação no Trabalho e CO.

Outro estudo (RODRIGO; AQUEVEQUE; DURAN, 2019) também relacionou a RSC ao resultado CO, processo este mediado por aspectos psicológicos positivos, como o SgT. O papel mediador do significado é verificado por uma das várias hipóteses do estudo: “Significado do trabalho tem uma influência positiva no comprometimento organizacional do tipo afetivo”.

Já em alguns outros artigos, como no caso de Lavy (2014), a relação entre os conceitos não é atribuída diretamente, mesmo com construtos mediadores. O senso de trabalho, nesse estudo, é visto como um mediador no relato dos supervisores entre atitudes positivas e resultados organizacionais, como satisfação no trabalho, diminuição do risco de *burnout* e CO e outros resultados funcionais, como produtividade e desempenho.

Algumas pesquisas relacionaram a questão da liderança entre os fatores a serem considerados, como o estudo de Wang e Xu (2017) que, entre outras hipóteses, confirmou o SgT mediando a relação entre liderança ética e atitudes no trabalho como satisfação, intenção de rotatividade e CO. Tummers e Knies (2013) analisaram a liderança e sua interferência no sentido do trabalho, bem como vários resultados organizacionais, como o CO. No modelo deste estudo, a liderança afeta positivamente o sentido e, conseqüentemente, comprometimento e esforços no trabalho. As duas primeiras hipóteses do estudo referem-se especificamente os efeitos diretos da liderança no comprometimento e, indiretamente e por meio do nível de sentido, no comprometimento.

Kuchinke e Cornachione (2010) estabeleceram um estudo para verificar similaridades e diferenças entre Estados Unidos e Brasil de forma a verificar a centralidade do trabalho para ambas culturas e aspectos do SgT se relacionando a atitudes do trabalho focadas no desempenho - CO.

No estudo de Jiang, Wang e Weng (2020) os resultados indicaram uma relação positiva entre características do trabalho e CO, mediados por percepção de SgT e crescimento na carreira. Em sua pesquisa, os autores estabeleceram como hipóteses de que características do trabalho (hipótese 1), bem como o SgT (hipótese 2) contribuem para o desenvolvimento de CO. Outras hipóteses foram estabelecidas incluindo o crescimento na carreira, mas ainda destacamos como objetivo desta revisão, a hipótese 6-a, que considera a relação entre características do trabalho e CO estão mediadas pelo SgT. Os autores defendem que aspectos intra e interpessoais do comprometimento, raramente analisados, puderam ser verificados nesse estudo.

4.2 Sentido do trabalho e o comprometimento organizacional e a presença de outros mediadores

Em um estudo sobre o SdT, CO e engajamento no trabalho (EnT) (GELDENHUYS; ŁABA; VENTER, 2014) os autores analisam os efeitos positivos do sentido para o EnT e o CO. Os autores apontam, ainda, que a experiência de dar sentido pode ser positiva ou negativa e que, em geral, dá resultado ao bem-estar geral. As hipóteses são de que significância do trabalho e engajamento e comprometimento estão positivamente relacionadas e hipótese 2 de que significância está indiretamente relacionada a comprometimento, mediada por engajamento.

EnT é outro fator relacionado nos resultados encontrados. Jung e Yoon (2016) apontam o papel mediador do engajamento no trabalho entre Sentido e CO. Dois de seus objetivos pesquisados referem-se a verificar a influência que o SdT tem para o trabalhador no CO e verificar o efeito parcial de mediação do EnT entre sentido e comprometimento. Esse modelo,

ao contrário da maioria dos artigos analisados, compreende o SdT enquanto variável independente, EnT enquanto construto mediador e CO como variável dependente.

E em uma relação diferente do estudo anterior, num raro estudo em que não considera o comprometimento organizacional como um resultado consequente, mas como mediador entre sentido e engajamento, faz parte dos objetivos do estudo de Kaur e Mittal (2020) formuladas hipóteses que interessa diretamente a esta revisão referem-se a hipótese 2: SgT está positivamente relacionada a comprometimento afetivo e hipótese 4 comprometimento afetivo mediará e influenciará sentido e engajamento.

No estudo de Boas e Morin (2016), que teve como objetivo analisar a Qualidade de Vida em universidades do Brasil e de Quebec, utilizaram-se dos construtos Sentido e Comprometimento do modelo de Meyer e Allen (1991) enquanto indicadores, assim como outros construtos como presenteísmo, bem estar e sofrimento psicológico, equilíbrio família-trabalho e estresse no trabalho.

No estudo recente de Choi, et al (2020) o objetivo do trabalho foi explorar SgT e controle de clã como antecedentes de satisfação profissional e CO e identidade organizacional como consequentes. Os autores usam o termo controle de clã para referenciar o compartilhamento de valores, crenças e tradições, criando envolvimento e como um dos mecanismos disponíveis para atingir metas individuais em consonância com a organização. O estudo queria verificar se de fato o controle de clã poderia melhorar o sentido do trabalho (hipótese 1 da pesquisa) e que, por sua vez, leva a um maior comprometimento organizacional (hipótese 2). Aliado a isso, se satisfação profissional poderia mediar a relação entre sentido e comprometimento organizacional (hipótese 3) além de supor que, quanto mais significativo é o trabalho, maior a identificação organizacional do indivíduo (hipótese 4 do estudo). O estudo demonstrou que o sentido do trabalho tem aspectos externos ao indivíduo, como a percepção de controle de clã.

4.3 Sentido do trabalho e o comprometimento organizacional enquanto mediadores ou antecedentes de resultados organizacionais

Em relação a estudos que utilizaram os conceitos para explicar licenças/faltas para tratamento de saúde (absenteísmo), rotatividade e aposentadoria por invalidez, estão os estudos dinamarqueses que utilizaram de questionários próprios validados e popularizados em várias partes do mundo - *Copenhagen Psychosocial Questionnaire* - COPSOQ. Clausen, et al (2014a) relacionaram baixo sentido no trabalho e baixo comprometimento afetivo como preditores de absenteísmo - licenças de longo prazo. No estudo de Clausen, et al (2010), a hipótese era de que altos níveis de comprometimento associados ao SdT teriam menores índices registrados de licença por saúde e absenteísmo do que empregados que apresentassem médios e baixos níveis de comprometimento e de sentido. Entretanto os resultados levaram à conclusão de que baixo sentido é decisivo enquanto fator de risco para absenteísmo, médio comprometimento como protetivo, mas ao contrário do que se pensava, altos níveis de sentido e comprometimento, não chegam a ser protetivos. O uso das escalas no questionário confirma o conhecimento prévio de que há relação entre comprometimento e a experiência de dar sentido ao trabalho, embora o estudo não tenha conseguido compreender o processo de formação e relação entre estes dois construtos.

Em outro estudo de Clausen e Borg (2010), se verifica a mediação de comprometimento organizacional afetivo e SdT, na associação entre características de trabalho assistencial e rotatividade. Já em 2014, os pesquisadores Clausen, et al (2014b) analisam a relação do sentido, comprometimento afetivo e aposentadoria por invalidez em quatro diferentes grupos ocupacionais e perceberam que a promoção do SdT, bem como o manejo e gestão do comprometimento afetivo pode diminuir os índices de aposentadoria por invalidez.

Em estudos que analisam questões referentes a gerações e faixas etárias enquanto variáveis independentes, as variáveis dependentes como Sentido e Comprometimento, foram comparadas a questão demanda-recursos no trabalho (ANTHUN; INNSTRAND, 2016). Já o estudo intergeracional de Silva et al (2015) verificou a importância do SdT (embora o termo na língua original publicada seja *meaning at work*, os autores traduziram para o português o termo significado) e a percepção de responsabilidade social para gerações *Baby Boomer*, X e Y, resultando em Comprometimento.

Outro trabalho cujo Engajamento foi analisado em conjunto com os dois conceitos foi o de Beukes e Botha (2013) que verificam, entre outras, duas hipóteses; 1. há uma significativa relação entre SdT e CO e 2. o SdT como um Chamado (*calling*) preditivo para Comprometimento.

Outros estudos verificaram, ainda, alienação no lugar de sentido (TUMMERS; DULK, 2013) de forma a analisar a falta de sentido e a sensação de impotência em parteiras na Holanda, interferindo negativamente em resultados no trabalho como o CO.

Considerando os vários estudos encontrados e as relações nem sempre evidentes ou claras sobre os aspectos teóricos e de análise relacional, o quadro a seguir aponta todas as publicações levantadas, divididas segundo os modelos teóricos e relacionais estabelecidos entre os construtos Sentido/Significado do trabalho (SdT e SgT) e Comprometimento Organizacional (CO):

Quadro 2. Relação de artigos selecionados e principais relações estabelecidas entre sentido/significado do trabalho e comprometimento organizacional.

Autores referenciados	Relação estabelecida entre os construtos	Hipóteses confirmadas nos estudos
Rodrigues et al (2017)	Fatores antecedentes ao SdT gerando consequentes: bem-estar no trabalho e sofrimento psicológicos e CO	H9. O sentido do trabalho afeta positivamente o comprometimento afetivo
Kim et al (2018)	Responsabilidade Social Corporativa (antecedente) mediada por Percepção de Suporte Organizacional e SgT (mediadores) – gerando CO (consequente)	H4. SgT e PSO mediam a relação entre RSC e CO
Glavas; Kelley (2014)	Responsabilidade Social Corporativa (antecedente) - SgT (mediador) – gerando CO ou Satisfação (consequentes)	H1. SgT mediará parcialmente a relação entre RSC com (a) satisfação e (b) CO
Rodrigo; et al (2019)	Responsabilidade Social Corporativa (antecedente) - SgT e aspectos positivos (mediadores) – CO afetivo (consequente)	H5B: SgT tem uma influência positiva no CO do tipo afetivo
Lavy (2014)	Percepção de Suporte de supervisores - SdT - Atitudes positivas - satisfação no trabalho, diminuição do risco de <i>burnout</i> e Comprometimento e funcionais, como produtividade e desempenho	H3. SdT mediará associações entre PSS com atitudes positivas (Satisfação, CO e Burnout) e desempenho
Wang; Xu (2017)	Liderança ética antecede – SgT (mediador) – CO e outras atitudes no trabalho (consequentes)	H4 SgT media relação entre LEtica e satisfação (H4a), CO (H4b) e intenção sair (H4c)
Tummers; Knies (2013)	Liderança (antecedente) - SgT (mediador) - resultados como CO	H. Liderança tem efeito indireto positivo no aumento de SgT e CO
Kuchink; Cornachione (2010)	Sentido do trabalho é similar para diferentes países. Entretanto, não é muito clara a relação no estudo, mas a pretensão é verificar centralidade relativa e absoluta entre Brasil e EUA e resultados como CO	Relações entre centralidade absoluta e relativa e CO são diferentes nos dois países
Jiang, Wang e Weng (2020)	Característica do trabalho – SdT e	H2 SdT contribui para

	crescimento na carreira – levam a CO	desenvolvimento e CO H6a – relação entre característica do trabalho e CO é mediada por SdT.
Geldenhuis; Łaba; Venter (2014)	Significado (antecedente)- aspectos positivos como engajamento e CO; SgT (antecedente)- engajamento (mediador) e CO (consequente);	H1: SgT, engajamento e CO estão positivamente relacionados. H2: SgT tem efeito indireto no CO mediada por engajamento
Jung; Yoon (2016)	Sentido (antecedente) – engajamento (mediador) – Comprometimento (consequente). O sentido significativamente afeta o Comprometimento Organizacional mediado ou não pelo engajamento.	H2 - SdT influencia positivamente CO H3 Engajamento media relação entre SdT e CO
Kaur e Mittal (2020)	Sentido (antecedente) – Comprometimento (mediador) – Comprometimento (consequente). O sentido afeta o Comprometimento Organizacional mediado pelo engajamento.	H2: SdT é positivamente relacionado a CO afetivo. H4 CO afetivo mediará a influência de SgT no engajamento
Boas; Morin (2016)	SdT e CO (assim como outros construtos como bem estar, sofrimento, presenteísmo, estresse e equilíbrio família-trabalho) enquanto indicadores da Qualidade de Vida no Trabalho.	H. relação positiva entre SdT e CO
Choi et al, 2020.	SdT e controle Cla levam a CO, satisfação profissional e identidade organizacional.	H2 SdT aumenta CO H3 satisfação no trabalho media a relação entre SdT e CO
Clausen; et al (2014a)	SdT e CO altos diminuem o risco de absenteísmo e, assim, a relação inversa.	Baixo SdT e baixo CO predizem absenteísmo de longa data.
Clausen, et al (2010)	Baixo SdT é decisivo quanto fator de risco de absenteísmo, médio CO como protetivo de absenteísmo, mas altos níveis de SdT e CO não chegam a ser protetivos.	Altos níveis de CO e de SdT preditores de risco de Licenças.
Clausen e Borg (2010)	Características trabalho psicossocial (antecedentes) – CO Afetivo e SdT (mediadores) – rotatividade (consequente).	Estados positivos levam a SdT e CO que mediam a relação com características do trabalho e turnover.
Clausen, et al (2014b)	Baixo SdT + baixo CO afetivo = preditor de aposentadoria por invalidez, ou só baixo sentido, mas o CO sozinho não é preditor.	Sdt e CO predizem risco de aposentadoria por invalidez.
Anthun; Innstrand (2016)	Sentido - demandas e recursos - CO em diferentes idades. Estudos associam com rotatividade e absenteísmo	Há diferença de percepção SdT e CO em diferentes idades.
Silva et al. (2015)	Sentido e Percepção responsabilidade social - diferentes gerações – Comprometimento.	H2a: há relação entre percepção de SdT e CO nas 3 gerações.
Beukes; Botha (2013)	Relações verificadas entre SdT e chamado e CO	H1. ha relação significativa entre SdT e CO H2. SdT de enfermeiras, enquanto <i>calling</i> , é preditivo para CO
Tummes; Kult (2013)	A relação de sentido é indireta, pela falta dele.	H1: alienação é negativamente relacionada a desempenho (CO).

Fonte: Elaborado pelos autores, com base na análise dos resultados dos artigos, conforme as correlações entre as variáveis estudadas, 2020.

Observa-se que em todos os estudos foram verificadas significâncias nas hipóteses testadas, sendo as correlações confirmadas em todos eles. Entretanto, os modelos analisados de

variáveis antecedentes, mediadoras e consequentes, embora nos dê indícios de relações e implicações de vários fatores na compreensão de conceitos tão subjetivos como sentido/significado de trabalho e aspectos do comprometimento organizacional, ainda se torna necessário estudos de aprofundamento e que considerem o fenômeno relacional e processos de reconstrução contínuas.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os vínculos organizacionais à luz da teoria multidimensional ainda carecem de delimitações conceituais, sobretudo entre os construtos “Comprometimento Organizacional” do modelo tridimensional de Meyer e Allen (1990) e os vínculos organizacionais, mais presente nos estudos brasileiros e de pouco impacto, ainda, na produção do conhecimento internacional (BALSAN et al., 2016). Os estudos internacionais citam o modelo teórico do comprometimento, em detrimento dos vínculos, como percebido pelos resultados obtidos nas bases de dados analisadas.

Os construtos Sentido e Significado atribuído ao trabalho também têm sido relatados na literatura e produção acadêmica como componentes importantes para a compreensão das relações estabelecidas entre o trabalhador e seu trabalho e, assim como ocorre com o conceito do comprometimento, ainda se observa falta de delimitação teórica nestes construtos, necessitando assim de maiores esclarecimentos quanto à diferença ou similaridade entre os termos empregados, havendo muita confusão ainda no emprego ora sentido, ora significado.

É inegável, pela quantidade de trabalhos encontrados relacionando o comportamento organizacional e aspectos subjetivos e interpessoais nas organizações, que programas e pesquisas em gestão de pessoas considerem a compreensão dos fenômenos envolvidos neste estudo. Todavia, ambos construtos – vínculos organizacionais e sentido ou significado atribuído ao trabalho - ainda são pouco relacionados entre si, sobretudo enquanto conceitos diretamente relacionados. Construtos mediadores da relação entre Sentido e Significado e Comprometimento puderam ser vistos frequentemente, destacando-se o engajamento e o envolvimento no trabalho, satisfação, percepção de responsabilidade social e o suporte organizacional. A relação foi, ainda, frequentemente apontada para a compreensão de rotatividade e afastamento do trabalho como em licenças de saúde e aposentadoria por invalidez, visivelmente atribuídos aos estudos da Dinamarca que têm despontado na literatura utilizando-se de pesquisas com instrumentos próprios.

Todos os artigos analisados utilizaram-se de *surveys* e análises estatísticas para estabelecer as relações propostas, apontando a necessidade de se entender a relação levando-se em conta também abordagens qualitativas de pesquisas e análises mais subjetivas e aprofundadas e que considerem aspectos contextuais dos trabalhos analisados. Possivelmente, a falta de estudos qualitativos é uma das causas para a falta de delimitação teórica apontada anteriormente, o que os torna ainda mais necessário para a compreensão destes conceitos.

Por meio de uma revisão sistemática que aponte uma série de estudos que levem em consideração múltiplos aspectos dos sentidos e significados do trabalho e sua relação com o comprometimento organizacional, permite identificar a complexidade do fenômeno. A compreensão destes múltiplos fatores, como diferenças entre grupos etários, naturezas de trabalho e aspectos subjetivos e contextuais do ambiente de trabalho pode auxiliar no planejamento de diferentes estratégias na gestão de pessoas, com vistas à prevenção de doenças, afastamentos e intenção de sair da organização e à uma política de gestão dos sentidos e significados nas organizações de forma a buscar o bem estar no trabalho e, em última instância, o aumento do comprometimento organizacional.

6. REFERÊNCIAS

- AMES, M.C.; SERAFIM, M. Enanpad 2018. Sabedoria Prática: uma Revisão Sistemática sobre Educação, Ensino e Aprendizagem da Phronesis em Administração. 2018. (Encontro).
- ANDRADE, S.P.C.; TOLFO, S.R.; DELLAGNELO, E.H.L. Sentidos do trabalho e racionalidades instrumental e substantiva: interfaces entre a Administração e a Psicologia. *RAC*, Rio de Janeiro, v. 16, n. 2, art. 2, pp. 200-216, Mar./Abr. 2012.
- ALLEN, N. J.; MEYER, J. P. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, v. 63, p. 01-18, 1990.
- ANTHUN, K. S.; INNSTRAND, S. T. The predictive value of job demands and resources on the meaning of work and organisational commitment across different age groups in the higher education sector. *Journal of Higher Education Policy and Management*, v. 38, n. 1, p. 53–67, 2 jan. 2016.
- ARNOUX-NICOLAS, C. et al. Perceived Work Conditions and Turnover Intentions: The Mediating Role of Meaning of Work. *Frontiers in Psychology*, v. 7, 12 maio 2016.
- BALSAN, L A G et al. Os vínculos que o indivíduo estabelece com a organização: uma análise da produção científica brasileira. *Revista de Ciências da Administração*, Florianópolis, p. 25-37, ago. 2016.
- BASTOS, A. V. B.; SIQUEIRA, M. M. M.; MEDEIROS, C. A.; MENEZES, I. G. Comprometimento organizacional. In: SIQUEIRA, M. M. M. (Org.). *Medidas de comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão*. Porto Alegre: Artmed, 2008.
- BASTOS, A V B et al . Vínculos dos Indivíduos com a Organização: Análise da Produção Científica Brasileira 2000-2010. **Psic.: Teor. e Pesq.**, Brasília , v. 30, n. 2, p. 153-162, jun. 2014 .
- BEUKES, I.; BOTHA, E. Organisational commitment, work engagement and meaning of work of nursing staff in hospitals. **SA Journal of Industrial Psychology**, v. 39, n. 2, 20 mar. 2013.
- BOAS, A. A. V.; MORIN, E. Indicadores de Qualidade de Vida no Trabalho para Professores de Instituições Públicas de Ensino Superior: uma Comparação entre Brasil e Canadá . **Contextus - Revista Contemporânea de Economia e Gestão**, v. 14, n. 2, p. 170-198, 2016.
- CHOI, F. H. et al. A Longitudinal Study of Meaningfulness of Work: Its Relations with Job Outcomes in the Police Force. **Journal of Police and Criminal Psychology**, 2020.
- CLAUSEN, T.; BORG, V. Do positive work-related states mediate the association between psychosocial work characteristics and turnover? A longitudinal analysis. **International Journal of Stress Management**, v. 17, n. 4, p. 308–324, 2010.
- CLAUSEN, T.; CHRISTENSEN, K. B.; BORG, V. Positive work-related states and long-term sickness absence: A study of register-based outcomes. **Scandinavian Journal of Public Health**, v. 38, n. 3_suppl, p. 51–58, 18 fev. 2010.
- CLAUSEN, T.; BURR, H.; BORG, V. Does Affective Organizational Commitment and Experience of Meaning at Work Predict Long-Term Sickness Absence? An Analysis of Register-Based Outcomes Using Pooled Data on 61,302 Observations in Four Occupational Groups. **Journal of Occupational and Environmental Medicine**, v. 56, n. 2, p. 129–135, fev. 2014a.
- CLAUSEN, T.; BURR, H.; BORG, V. Does affective organizational commitment and experience of meaning at work predict risk of disability pensioning? An analysis of register-based outcomes using pooled data on 40,554 observations in four occupational groups. **American Journal of Industrial Medicine**, v. 57, n. 6, p. 709–717, jun. 2014b.

- FERREIRA, J. M. P.; ROCHA, M. D. S.; JERÔNIMO, G. D. C. Comprometimento organizacional: estudo com recepcionistas de consultórios médicos de Belo Horizonte-MG. **Revista Gestão em Análise**, v. 8, n. 1, p. 87, 2019.
- GARRIDO, M V AZEVEDO, C; PALMA, T. Cognição social: Fundamentos, formulações actuais e perspectivas futuras. **Psicologia**, Lisboa , v. 25, n. 1, p.113-157, jun.2011.
- GELDENHUYS, M.; ŁABA, K.; VENTER, C. M. Meaningful work, work engagement and organisational commitment. **SA Journal of Industrial Psychology**, v. 40, n. 1, 7 fev. 2014.
- GLAVAS, A.; KELLEY, K. The Effects of Perceived Corporate Social Responsibility on Employee Attitudes. **Business Ethics Quarterly**, v. 24, n. 2, p. 165–202, 23 abr. 2014.
- HACKMAN, J. N.; OLDHAM, G. R. Development of the job diagnostic survey. *IN: Journal of Applied Psychology*, s.l., v. 60. n. 2. p.159-170, 1975.
- JIANG, Y.; WANG, Q.; WENG, Q. Job characteristics as drivers of occupational commitment: the mediating mechanisms. **Current Psychology**, 2020.
- JUNG, H. S.; YOON, H. H. What does work meaning to hospitality employees? The effects of meaningful work on employees' organizational commitment: The mediating role of job engagement. **International Journal of Hospitality Management**, v. 53, p. 59–68, fev. 2016.
- KANAN, L. A. **Características do processo de vinculação de coordenadores de curso com o trabalho e com a universidade**. 2008. 312 f. Tese (Doutorado em Psicologia) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, SC, 2008.
- KAUR, P.; MITTAL, A. Meaningfulness of Work and Employee Engagement: The Role of Affective Commitment. **The Open Psychology Journal**, v. 13, n. 1, p. 115–122, 2020.
- KIM, B.-J. et al. The Influence of Corporate Social Responsibility on Organizational Commitment: The Sequential Mediating Effect of Meaningfulness of Work and Perceived Organizational Support. **Sustainability**, v. 10, n. 7, p. 2208, 28 jun. 2018.
- KUCHINKE, K. P. and CORNACHIONE, E. B. The meaning of work and performance-focused work attitudes among midlevel managers in the United States and Brazil. **Perf. Improvement Qrtly**, 23. P. 57-76. 2010.
- LAVY, S. Supervisor Security Provision: Correlates and Related Mechanisms. **Psychological Reports**, v. 114, n. 3, p. 758–783, jun. 2014.
- MATHIEU, J. E., & ZAJAC, D. M. A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, v. 2, n.108, p. 171-194, 1990.
- MEYER, J. P.; ALLEN, N. J. A three-component conceptualization of organizational commitment, *Human Resource Management Review*, v.1, n.1, p. 1991.
- MORIN, Estelle; TONELLI, Maria José; PLIOPAS, Ana Luisa Vieira. O trabalho e seus sentidos. *Psicol. Soc.*, Porto Alegre , v. 19, n. spe, p. 47-56, 2007.
- PEREZ, L. C. Revisión sistemática de la producción española sobre rendimiento académico entre 1980 y 2011. *Revista Complutense de Educación*, v.27, n.1, p.119-139. 2016.
- PINHO, A. P. M.; BASTOS, A. V. B.; ROWE, D. E. O. Diferentes Vínculos Indivíduo-Organização: Explorando Seus Significados entre Gestores. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 19, n. spe3, p. 288–304, 2015.
- RAWAT, A.; NADAVULAKERE, S. Examining the Outcomes of Having a Calling: Does Context Matter? *Journal of Business and Psychology*, v. 30, n. 3, p. 499–512, 15 set. 2015.
- RODRIGO, P.; AQUEVEQUE, C.; DURAN, I. J. Do employees value strategic CSR? A tale

of affective organizational commitment and its underlying mechanisms. **Business Ethics**, 8 fev. 2019.

RODRIGUES, A. C. DE A. **Comprometimento de continuação ao entrincheiramento organizacional: o percurso de validação da escala e análise da sobreposição entre os construtos**. (Dissertação de mestrado), Salvador: UFBA, 2009.

RODRIGUES, A. L. et al. O trabalho e seus sentidos: um estudo com peritos criminais da Polícia Federal. **Revista de Administração Pública**, v. 51, n. 6, p. 1058–1084, dez. 2017.

ROSSO, B. D., DEKAS, K. H., & WRZESNIEWSKI, A. *On the meaning of work: A theoretical integration and review*. *Research in Organizational Behavior*, n.30, p. 91–127. 2010 doi:10.1016/j.riob.2010.09.001

SILVA, E. E da C.. **Consentimento Organizacional: uma proposta de medida para o construto**. Dissertação de mestrado.Universidade Federal da Bahia. Instituto de Psicologia. 2009

SILVA, E C; BASTOS, A V B. A Escala de Consentimento Organizacional: Construção e Evidências de sua Validade. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, Florianópolis, v. 10, n. 1, p. 7-22, dez. 2010.

SILVA, R. C. DA et al. Generational perceptions and their influences on organizational commitment. **Management Research: Journal of the Iberoamerican Academy of Management**, v. 13, n. 1, p. 5–30, 15 jun. 2015.

SIQUEIRA, M. M. M.; GOMIDE JR, S. Vínculos do indivíduo com o trabalho e com a organização. In: _____ (Ed.). **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, pp.300-328, 2004

TOLFO, S.R.; PICCININI, V. Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. **Psicologia & Sociedade**, 19, Edição Especial 1: 38-46, 2007.

TUMMERS, L.G.; DEN DULK, L. The effects of work alienation on organisational commitment, work effort and work-to-family enrichment. **Journal of Nursing Management**, v. 21, n. 6, p. 850–859, set. 2013.

TUMMERS, L.G., & KNIES, E. Leadership and meaningful work in the public sector. **Public Administration Review**, v. 73, n.6, p. 859-868. 2013.

WANG, H.-J. et al. Crafting a job in ‘tough times’: When being proactive is positively related to work attachment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, v. 91, n. 3, p. 569–590, set. 2018.

WANG, Z.; XU, H. When and for Whom Ethical Leadership is More Effective in Eliciting Work Meaningfulness and Positive Attitudes: The Moderating Roles of Core Self-Evaluation and Perceived Organizational Support. **Journal of Business Ethics**, v. 156, n. 4, p. 919–940, 10 jun. 2017.

WAYNE, J. H. et al. In Search of Balance: A Conceptual and Empirical Integration of Multiple Meanings of Work-Family Balance. **Personnel Psychology**, v. 70, n. 1, p. 167–210, fev. 2017.