

Clarissa Vieira Dantas

**Análise da relação entre o sentido de vida, o
comprometimento organizacional e a intenção da saída da
organização**

Universidade Fernando Pessoa
Porto
2020

Clarissa Vieira Dantas

**Análise da relação entre o sentido de vida, o
comprometimento organizacional e a intenção da saída da
organização**

Universidade Fernando Pessoa
Porto
2020

@2020
Clarissa Vieira Dantas
“TODOS OS DIREITOS”

Clarissa Vieira Dantas

**Análise da relação entre o sentido de vida, o
comprometimento organizacional e a intenção da saída da
organização**

Trabalho apresentado à Universidade Fernando Pessoa como parte dos requisitos para obtenção do grau de mestre em Ciências Empresariais, sob orientação da Profa. Doutora Cristina Pimentão.

SUMÁRIO

CLARISSA VIEIRA DANTAS: Análise da relação entre o sentido de vida, o comprometimento organizacional e a intenção da saída da organização
(Sob orientação da Profa. Dra. Cristina Pimentão)

O sentido de vida vem sendo tema de variadas pesquisas relacionadas à saúde e ao trabalho. O trabalho tem sido citado em muitos estudos como parte do sentido de vida, e os trabalhadores e organizações precisam conhecer mais de perto esta relação para lidar melhor com suas dificuldades. A presente dissertação teve como objetivo principal analisar o impacto da existência de sentido de vida e da procura de sentido de vida no tipo de comprometimento do trabalhador com a organização e na sua intenção de permanecer ou sair da organização. Mais especificamente, foram avaliadas as correlações do sentido de vida com o comprometimento organizacional e com a intenção de saída e as relações das variáveis sociodemográficas (sexo, idade, escolaridade e antiguidade) com a presença e de sentido de vida, com o comprometimento organizacional e com a intenção de saída. O questionário foi composto pela parte de dados sociodemográficos e as escalas questionário do sentido de vida, comprometimento organizacional e intenção de saída. Foram aplicados 250 questionários a trabalhadores de diferentes áreas e setores, com idades compreendidas entre os 18 e 65 anos, sendo 168 mulheres e 82 homens, com níveis de escolaridade desde o ensino fundamental até o doutorado. Os resultados demonstraram existir uma relação significativa entre o sentido de vida, nas dimensões de presença e procura, os tipos de comprometimento e a intenção de saída, apresentando inclusive uma relação antagônica do comprometimento afetivo e a intenção de saída. Observou-se também relações significativas entre as variáveis idade, escolaridade e antiguidade e o sentido de vida, os tipos de comprometimento e a intenção de saída, enquanto a variável sexo apenas se relacionou de forma significativa com o comprometimento organizacional. Este estudo pretende contribuir para ampliar as possibilidades de relacionamento trabalhador / empresa, o que pode ajudar a ampliar os resultados de ambos os lados desta relação.

Palavras-chave: Sentido de vida. Trabalho. Organizações. Intenção de saída da organização. Comprometimento organizacional.

ABSTRACT

CLARISSA VIEIRA DANTAS: A relação do sentido de vida com o comprometimento e a intenção de saída das organizações
(Under the orientation of Profa. Doutora Cristina Pimentão)

The meaning of life has become the theme of numerous researches related to health and work. Work has been quoted in many studies as a part of the meaning of life and the workers and companies need to know better their relationship to better deal with their difficulties. The main goal of this dissertation is to analyze the impact of the existence of the meaning of life and the pursuit for the meaning of life in the kind of commitment of the worker to their company and his intent to remain on or leave the company. More specifically, the correlations between the meaning of life, the organizational commitment and the intent to leave the company and the relations between the socio-demographic variables (gender, age, schooling and working time), the presence and pursuit of the meaning of life, the organizational commitment and the intent to leave the company. The questionnaire was composed of socio-demographic data and the Meaning in Life Questionnaire, Organizational Commitment Scale and Turnover Intention Scale. Two hundred and fifty questionnaires were applied to workers from different areas and sectors. Their ages vary between 18 and 65 years and their schooling varies from elementary school to doctorate. The results showed that there is a significant relation between the meaning of life, concerning presence and pursuit, the kinds of commitment and the intention to leave the company. The research also revealed significant relations between the variables age, schooling and working time and the meaning of life, the kinds of commitment and the intent to leave the company, whilst the variable gender only related meaningfully with the organizational commitment. This dissertation intends to contribute to widen the possibilities of the relationship between workers and companies, which can help improve the results from both sides of this relationship.

Keywords: Meaning of life. Work. Companies. Intention to leave the company. organizational commitment.

DEDICATÓRIA

A meus filhos, Bruno e Caio, que dão sentido à minha vida e para quem eu sempre busco ser um bom exemplo.

AGRADECIMENTOS

À vida, pela oportunidade que me foi dada de concluir um mestrado no tema escolhido e poder contribuir com a comunidade científica internacional.

À professora doutora Cristina Pimentão, por me acolher na sua linha de pesquisa e me orientar com todas as dificuldades que a distância trouxe, pela disponibilidade de ouvir minhas inseguranças ao trilhar este caminho e sempre ter palavras de motivação em momentos de desânimo e pelo rigor na correção que me levou ao encontro do meu melhor.

À minha querida tia, Therezinha Vieira, inspiração da vida acadêmica e exemplo de dedicação ao trabalho como sentido de vida.

À professora Iranildes Cerqueira, pelo auxílio com sua sabedoria na língua portuguesa, corrigindo erros e abrilhantando o meu texto.

A Antônio Maia, pela paciência e disponibilidade em me auxiliar na análise dos dados da pesquisa.

Aos meus colegas de turma, Adriana Rangel, Alberto Epitácio, Bruno Lopes e Tiago Anísio por trilharem este caminho do conhecimento comigo, tornando o desafio mais ameno e alegre de ser vivenciado.

À minha grande amiga, Daniella Araújo, pelo companheirismo de sempre e em mais esta aventura em nossas vidas.

Aos meus filhos, que passaram muitas noites e finais de semana me assistindo estudar, enquanto desejavam estar comigo.

ÍNDICE

	INTRODUÇÃO	16
I	A EMERGÊNCIA DO ESTUDO DO SENTIDO DE VIDA	20
1.1	Da antiguidade ao mundo contemporâneo	20
1.2	Sentido de vida, significado e propósito	24
1.3	Composição do SV – o caráter multidimensional	25
1.4	Avaliação do sentido de vida	28
II	TRABALHO E O SENTIDO DE VIDA	31
2.1	O significado do trabalho na história	31
2.2	A importância do trabalho no SV	34
2.3	O comprometimento nas organizações	37
2.3.1	Dimensões do comprometimento	38
2.4	Intenção de saída	41
2.4.1	Precursos da intenção de saída	42
2.5	O presente estudo	46
III	RELAÇÃO ENTRE SENTIDO DE VIDA, COMPROMETIMENTO E INTENÇÃO DE SAÍDA DA ORGANIZAÇÃO	47
3.1	Objetivos do estudo	47
3.1.1	Objetivo Geral	47
3.1.2	Objetivos específicos	47
3.2	Método	47
3.2.1	Amostra	47

3.2.2	Instrumentos	48
3.2.2.1	Questionário sociodemográfico	48
3.2.2.2	Questionário do Sentido da Vida	49
3.2.2.3	Escala de Comprometimento Organizacional	49
3.2.2.4	Escala de intenção de abandono	50
3.3	Procedimento	50
3.4	Apresentação e discussão dos resultados	51
3.4.1	Análises preliminares	51
3.4.2	Análise do objetivo específico 1	53
3.4.3	Análise do objetivo específico 2	55
3.4.4	Análise do objetivo específico 3	57
	CONCLUSÃO	72
	REFERÊNCIAS	76
	ANEXOS	

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 –	Pirâmide das Necessidades Humanas de Maslow	21
Figura 2 –	Pesquisas e estudos sobre preditores de saída ou permanência nas organizações	44

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 –	Características sociodemográficas da amostra	48
Tabela 2 –	Apha de Cronbach	52
Tabela 3 –	Correlação entre a presença e procura de SV e comprometimento	53
Tabela 4 –	Médias e desvios padrão da presença e procura de SV e do tipo de comprometimento.	53
Tabela 5 –	Correlação entre a presença e procura de SV e a intenção de saída da organização	55
Tabela 6 –	Médias e desvios padrão da presença e procura de SV e a intenção de saída.	56
Tabela 7 –	Médias e desvios padrão da presença e procura de SV, em função do sexo dos participantes	57
Tabela 8 –	Médias e desvios padrão do tipo de comprometimento em função do sexo dos participantes.	58
Tabela 9 –	Médias e desvios padrão da intenção de saída em função do sexo dos participantes.	59
Tabela 10 –	Médias e desvios padrão da presença e procura de SV em função da idade dos participantes.	60
Tabela 11 –	Médias e desvios padrão dos tipos de comprometimento em função da idade dos participantes.	60
Tabela 12 –	Médias e desvios padrão da intenção de saída em função da idade dos participantes.	62
Tabela 13 –	Médias e desvios padrão da presença e procura de SV em função da antiguidade dos participantes.	63
Tabela 14 –	Médias e desvios padrão dos tipos comprometimento em função da antiguidade dos participantes.	64
Tabela 15 –	Médias e desvios padrão da intenção de saída em função da antiguidade dos participantes.	65

Tabela 16 –	Médias e desvios padrão da presença e procura do SV em função da escolaridade dos participantes.	66
Tabela 17 –	Médias e desvios padrão dos tipos de comprometimento em função da escolaridade dos participantes.	68
Tabela 18 –	Médias e desvios padrão da intenção de saída em função da escolaridade dos participantes.	70

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

SV	Sentido de Vida
QSV	Questionário do sentido de vida
LRI	The Life Regard Index
ST	Sentido do Trabalho
EVL	<i>Exit, Voice e Loyalty</i>
SPSS 25	Statistical Package for the social versão 25

INTRODUÇÃO

O homem se preocupa com o seu sentido de existir desde a Antiguidade e Carneiro e Abritta (2009) ressaltam a ideia de que, desde este período, o ser humano utiliza rituais e tradições para dar sentido à sua vida e marcar seus valores, crença e pensamentos; Lind (2008) afirma também a importância dos rituais familiares para ligar o sujeito ao passado, definir o presente e direcionar o futuro e, portanto, os rituais são fundamentais na atribuição do sentido de vida.

Esse questionamento sobre qual o sentido da vida ganhou força através de filósofos como Aristóteles e Epicuro que relacionaram o sentido da vida com a felicidade e alertaram para necessidade humana de significar a sua existência e esse tema ainda é objeto de estudo e de várias reflexões e teorias.

Frankl (1984) afirmou que a primeira motivação da vida do ser humano é a busca por um sentido, e cada indivíduo precisa cumprir o que está determinado para ele, o que gera exclusividade e especificidade. Alguns tópicos centrais sobre essa questão são o valor da vida, a existência de um objetivo para ela e a existência de uma razão para viver, independente das circunstâncias em que o indivíduo esteja inserido. O autor afirma que o tipo de vida que mais parece ter sentido é aquele no qual existe uma ligação entre os interesses individuais de uma pessoa e o conjunto de valores dignos e acrescenta que não são necessárias práticas megalomânicas para dar sentido à vida e nem algo totalmente introspectivo. Apenas três valores são significativos: valor criativo – construir algo com significado ou fazer uma boa ação; valor vivencial – experimentar o que receber do mundo, que podem ser trocas afetivas ou objetos materiais; valor atitudinal – de crescimento pessoal em momentos difíceis. Vale ressaltar, nesse contexto, que o sofrimento não é necessário para encontrar o sentido da vida, embora o sentido seja possível, mesmo no sofrimento.

Na primeira metade do século XX, Viktor Frankl elaborou uma teoria baseada na hipótese de que o homem está constantemente em busca de sentido e realização e que o sentido de vida é acessível a todos, não é universal, mas sim individual e transitório, dependendo do momento de vida de cada um. Frankl alertou para o fato de que a pessoa se autorrealiza ao buscar um sentido quando “esquece de si mesmo” e se dedica a algo maior como um trabalho que proporcione ajuda ao próximo (Frankl, 1984). Para o autor, o sentido de vida é criado com base no que se pretende realizar. Partindo desse pressuposto, o teórico projeta algumas expectativas futuras para o sujeito, sendo elas: algo a realizar, alguém para amar ou ainda uma ideologia, uma causa a se entregar.

No mundo contemporâneo a temática do sentido de vida está mais relacionada ao campo da psicologia, e as variáveis associadas a este construto estão se ampliando através do aparecimento de novas demandas das pessoas. Steger et al. (2006, citados por Aquino, Veloso & Aguiar, 2015) construíram uma medida de sentido de vida com duas dimensões que seriam a procura e a presença de sentido, sendo que a procura está relacionada à tentativa de compreender o propósito de vida, e a presença fala sobre o engajamento em um sentido no decorrer da vida.

Muitas pesquisas vêm buscando elucidar as possíveis variáveis que estão relacionadas ao sentido de vida, e uma delas que aparece com frequência é o trabalho. O significado do trabalho para as pessoas e a razão pela qual elas trabalham é de extrema relevância para a compreensão da relação homem/trabalho no mundo contemporâneo.

Portanto, o trabalho é uma atividade que traz sentido para a vida e ajuda a firmar a identidade da pessoa. Canholi Junior (2015) fala que, quando o trabalho possui um significado na vida do indivíduo, ele desenvolve maior entusiasmo por este, e isto consequentemente leva a melhores resultados na sua atuação e para a organização. O autor comenta que o sentido que as pessoas sentem no trabalho está associado ao reconhecimento, crescimento e autonomia, porém as empresas nem sempre conseguem oferecer essas questões, o que causa ruídos na relação. Existe aí um impasse, porque as organizações necessitam de bons resultados, e estes são criados por profissionais motivados e comprometidos; no entanto, esses profissionais precisam de sentido no

trabalho, o que está associado ao sentido de vida deles. Portanto, o comprometimento organizacional surge da relação do trabalho com o sentido de vida do trabalhador, o tipo de comprometimento e também a intenção de saída são aspectos muito relevantes na relação profissional.

Rego, Cunha e Souto (2007) elucidam que a criatividade do sujeito fica bloqueada quando este exerce um trabalho sem significado para sua vida, o que leva a baixo comprometimento organizacional, motivação, participação na equipe e cooperação, além de altos graus de estresse, acidentes de trabalho, problemas de saúde física e mental, e erros nas tarefas. Os autores afirmam que, neste caso, a pessoa não se identifica com a organização, isso diminui a lealdade, e fica mais fácil abandoná-la, o que acaba por deixar a empresa com pessoas menos talentosas e menos atrativa para recrutar uma nova equipe.

Cada vez mais, as organizações estão sendo desafiadas a oferecerem trabalho com significado para seus colaboradores e a criar possibilidades de eles satisfazerem suas necessidades intelectuais e emocionais, porque já se percebe que, quando isso acontece, o sentimento de pertencimento gera uma relação afetiva, leal e produtiva com a empresa, e isso tem um impacto muito grande nos resultados alcançados. Bianchi (2013) confirma isso ao despertar para o fato de que, quando a saída de trabalhadores da organização é voluntária, é necessário perceber os motivos por que é de extrema relevância reter talentos para estabelecer uma boa dinâmica organizacional.

Esse cenário motivou o presente estudo que objetiva aprofundar a compreensão da relação entre o sentido de vida e as variáveis organizacionais comprometimento e intenção de saída.

A coleta de dados foi realizada de forma não-probabilística, pelo método Snowball, que é uma técnica de amostragem por meio da qual os sujeitos selecionados para serem estudados convidam novos participantes da sua rede de amigos e conhecidos, através de questionário on-line com o intuito de facilitar a divulgação e ampliar a participação para obter um maior número de informação.

Análise da relação entre o sentido de vida, o comprometimento organizacional e a intenção da saída da organização

Este trabalho está estruturado em duas partes, sendo a primeira parte o enquadramento teórico; e a segunda, o estudo empírico. A primeira parte está dividida em dois capítulos: o primeiro capítulo aborda a evolução histórica do conceito de sentido da vida, sua composição multidimensional e variáveis associadas e sua avaliação; e o segundo capítulo relata as informações acerca da relação do trabalho com o sentido de vida e os conceitos de comprometimento e intenção de saída das organizações, explanando estudos que os colocam como comportamentos organizacionais relacionados ao sentido de vida e de trabalho. Na segunda parte deste estudo, tem-se o terceiro capítulo, no qual está relatado todo o estudo empírico com a descrição dos procedimentos metodológicos, incluindo os objetivos da pesquisa, amostra, instrumentos, procedimento de coleta de dados e análise dos resultados.

PARTE I – REVISÃO DA LITERATURA

I – A EMERGÊNCIA DO ESTUDO DO SENTIDO DE VIDA

1.1. Da Antiguidade ao mundo contemporâneo

O sentido de vida começou a ser um tema de discussão, enquanto temática existencial, na Antiguidade, quando alguns filósofos, como Aristóteles e Epicuro, falaram sobre a sua importância para alcançar o estado de felicidade, trazendo à luz a reflexão sobre a necessidade de dar um significado à existência (Portugal, 2017). No entanto, Carneiro e Abrita (2009) salientam o fato de que, desde as sociedades primitivas, o homem nômade lutava pela sobrevivência, pela ocupação de terras e aí já se observava a presença da arte e das tradições, incluindo rituais, que foram expressando, na história da humanidade, a construção de um sentido para a vida e marcando a presença humana no mundo. O homem primitivo poderia resolver a sua sobrevivência de forma mais simples com necessidades elementares, como abrigar a sua prole e comer. Somente com o passar dos anos, começaram a surgir necessidades mais profundas, já que a sobrevivência foi ficando cada vez mais difícil. Diante desse percurso histórico, tornou-se evidente que a vida para o homem, inicialmente, era diretamente associada à sobrevivência e não a uma questão existencial.

Tal visão primitiva acerca do sentido de vida – SV – foi retratada por Maslow (1987, citado por Chiavenato, 2009), na base de sua pirâmide, ao estabelecer como primeira etapa de estar no mundo para sobreviver. O autor é o criador da teoria motivacional que se baseia na hierarquia das necessidades humanas (ver Figura 1), entretanto, não teve a intenção de mensurar o sentido de vida. Na base da pirâmide de Maslow, estão as escalas que constituem o nível mais primário da necessidade humana, como as fisiológicas, das quais se destacam a fome e a sede, sono e abrigo; e as necessidades de segurança, como proteger-se de possíveis

perigos, ou seja, tal base está relacionada à sobrevivência. Já no topo da pirâmide, estão as mais intelectualizadas, como as necessidades sociais de relacionamentos, fazer parte do grupo e amizades; as necessidades de estima, relacionadas à maneira como a pessoa se vê e, por último, as de autorrealização que constituem a mais elevada procura, quando o ser humano busca desenvolver o seu verdadeiro potencial. O psicólogo americano afirma que, à medida que o sujeito avança nas etapas da pirâmide, vai satisfazendo suas necessidades e evoluindo na intelectualidade, o que amplia as suas possibilidades de autorrealização.

Hampton (1983, citado por Henriques, 2009) deu importância à teoria de Maslow e grifou o fato de ele reconhecer que necessidades já satisfeitas não motivam o comportamento humano. Portanto, sabe-se que, para motivar o ser humano, é preciso proporcionar a ele a satisfação de necessidades ainda não realizadas e se pode observar que o homem, ao perceber sua condição diferenciada das outras espécies e notar sua singularidade, passou a externar inquietações e necessidades a respeito da sua existência, tentando compreendê-la. Essa inquietação levou à criação de valores e transmissão para outras gerações, formando a cultura.

Figura 1 – Pirâmide das Necessidades Humanas de Maslow



Fonte: Chiavenato (2009, p. 57)

No final do século XIX, no entanto, o problema existencial volta a ser comentado e passa a ser experienciado no começo do século XX com os eventos da Segunda Guerra Mundial (1939-1945), e as incertezas que a guerra trouxe. A guerra já fortalecia a queda dos valores, o mal-estar e as ideologias que constroem a crise moderna da razão e, no início do século XX na Europa, surge a crise como consequência do racionalismo que vai estruturar a sociedade moderna, trazendo um sentimento de perda de um contexto unitário de mundo e sentido de vida. Frankl (1984) adverte que o homem se põe em dúvida, nesse período, e o indivíduo se transforma em objeto da pergunta dele mesmo sobre o que é o homem, e essa resposta só pode vir a partir da sua própria experiência; o homem é quem faz suas escolhas, independente das circunstâncias, e decide o que acontecerá no próximo momento. O autor descreve sintomas, como sentimento de vazio por falta de conteúdo da própria vida que foi detectada no pós-guerra e a chama de síndrome da falta de sentido. Esta síndrome parece ter acentuado-se na modernidade, sendo considerada o problema da pós-modernidade. Alguns filósofos contemporâneos, como Lipovetisky (2009), fazem menção a esse sentimento de angústia que também atingiu o homem atual por algumas razões, como a falta de referência segura em padrões de comportamento e ausência de esperança no futuro, dificultando a aprovação da própria existência.

Em um de seus livros, “Em busca de sentido: um psicólogo no campo de concentração”, Viktor Frankl (1984) afirma que um ser humano depende da sua capacidade de direcionar a própria vida para um sentido, para algo ou para um alguém, que ele descreve como a capacidade de ir além de si mesmo. Isso norteia sua habilidade de sobrevivência. Para o autor, todas essas manifestações representam a ânsia que o homem tem de assegurar a sua sobrevivência no mundo. Ainda é interessante pontuar a visão do autor ao abordar que o desejo de sentido é um “valor de sobrevivência”. Sua teoria surge ao relatar sua vivência nos campos de concentração de Auschwitz e Dachau, onde ele observou que o mais importante para sobreviver era conseguir olhar o futuro, seja para uma coisa, seja para alguém, seja uma experiência de sofrimento. Para ele, o SV é criado com base no que se pretende realizar. Ao descrever sua experiência, o psiquiatra ressalta ser verídico que o único fator que pode sustentar o homem numa situação muito precária, como a que viveu nos campos de concentração, era o sentimento de que existe um sentido a ser concretizado na vida, mesmo que a longo prazo. Ele comenta que o ser humano deve estar orientado para algo ou alguém

diferente de si próprio. Partindo desse pressuposto, o Frankl projeta algumas expectativas futuras para o sujeito, sendo elas: algo a realizar, outro ser, alguém para amar ou ainda uma ideologia, uma causa a se entregar. Essa seria a questão antropológica essencial para Frankl, no que tange ao SV.

Objetivando tratar o vazio existencial, Frankl (1984) criou uma técnica de psicoterapia chamada logoterapia, que Veloso et al. (2015) descrevem como uma filosofia da existência baseada em três instâncias: a liberdade de vontade, a vontade de sentido e o significado da vida. A liberdade de vontade pressupõe que as pessoas agem de acordo com as suas possibilidades e posicionam-se diante das situações, apesar de não estarem livres das questões biológicas, sociológicas e psicológicas. O homem que sempre decide, tudo tem significado e pode ser mudado. A vontade de sentido seria a principal motivação do homem. A pessoa busca um sentido na vida através de valores e, por isso, essa busca se inicia na adolescência com a maturidade psicológica deste sujeito. E o significado da vida atrai o homem por valores pela própria condição de ter uma vida finita. O homem necessita comprometer-se com alguma missão existencial que ele próprio escolhe. Esse significado pode mudar em momentos diferentes, e também muda de acordo com a pessoa, entretanto ele estará em algo (um ideal, uma causa) ou alguém (um ser amado). Os autores complementam que a ausência de significado da vida pode gerar o vazio existencial, e este pode manifestar-se com sintomas como dependência química, depressão e até suicídio.

Brenda et al. (2006, citados por Portugal, 2017), trouxeram à tona a investigação da procura de sentido, mais detalhadamente, na exploração da forma como a procura de sentido comportava-se em situações negativas. O estudo afirma que existe um significado global e um posicional para cada questão difícil enfrentada pela pessoa. O significado global está associado a crenças, valores e propósito pessoal; e o significado situacional se relaciona com o sentido individual particular de cada momento. Dessa forma, o significado irá quebrar-se quando o significado de uma situação não for harmônico com o global e irá iniciar-se a procura de sentido. A busca pode fazer a pessoa tentar mudar o significado de uma circunstância (por exemplo, iludindo-se) ou alterar o significado global por avaliação positiva (estratégia de *coping* para a resolução de problemas).

Noronha, Oliveira, Barros, & Moreira, (2018) investigaram o sentido existencial, diante de uma população brasileira, distribuída em 24 estados, com idade entre os 18 e os 77 anos e escolaridade entre nível médio e superior. Para isso, os pesquisadores realizaram uma investigação em plataformas on-line, com perguntas abertas. Ao final da pesquisa, eles sistematizaram as respostas a três questões. A primeira delas foi: “o que você considera mais importante na sua vida?”. As respostas a esta primeira questão trouxeram temas como família, Deus, trabalho, saúde, amor, amigos, financeiro, felicidade e liberdade. Como resultado, os informantes apontaram a família como mais importante, com 38,4%. Vale grifar que a saúde ficou em quinto lugar, com 4,8%; e o trabalho aparece como o penúltimo abordado, com 2,5%, perdendo apenas para o aspecto financeiro. Os pesquisadores ressaltam, no entanto, que dentre os 2,5% de participantes que responderam que o trabalho é o aspecto mais importante de suas vidas, os homens foram maioria. A segunda pergunta do trabalho foi: “Quando digo a você sentido de vida, o que vem imediatamente na sua cabeça?”. Os temas da questão anterior se mantiveram nas respostas e foram acrescentados temas como propósito, sonho, missão, sabedoria, futuro e prosperidade. Como resultado, os informantes apontaram mais uma vez para a família como mais importante, com 19,8%; seguida de amor, com 16,1%; e Deus, com 15,3%. A saúde, nessa inquirição, ficou em oitavo lugar, com 3,2%; e o trabalho ficou em 12º lugar com 1,8 %. Já a terceira pergunta desta mesma pesquisa foi: “Para que ou quem você dedica sua vida?”. Novamente a família apareceu em primeiro lugar, com 37,2%; e o trabalho apareceu em oitavo lugar com 3,6%.

Muitos estudos têm relacionado o SV ao trabalho, como o de Noronha, Oliveira, Barros, Moreira (2018), previamente citado, e o próprio Frankl já relacionava o SV ao trabalho quando fala da importância dos valores criadores. O trabalho pode aparecer como um objetivo, um propósito ou até mesmo uma causa pela qual o homem se motiva a viver. E essa tem sido uma perspectiva de relevância para profissionais e organizações.

1.2 Sentido de vida, significado e propósito

No dicionário Aurélio (1987) a palavra sentido significa a faculdade de sentir, de gostar, de apreciar ou de julgar, orientação que se deve seguir, direção. Enquanto a palavra significado aparece como relevância que se dá a algo, valor, e a palavra propósito é o que se quer alcançar, objetivo.

Tolfo e Piccinini (2007) descrevem que etimologicamente a palavra sentido tem sua origem no latim no verbo *sentire* (perceber, sentir e saber), e é muito comum ser considerada um sinônimo da palavra significado, cuja origem referencia processos psicológicos básicos. Segundo Schweitzer et al. (2016), os autores que utilizam os termos sentido e significado não chegam a um consenso sobre qual seria o termo melhor empregado. Pela etimologia, tanto sentido quanto significado têm sua origem na palavra *sensos* do latim, que remete à percepção ou interpretação de algo, sentimento ou empreendimento. Eles afirmam que, nos dicionários, um termo remete ao outro, ou seja, sentido remete a significado, e vice-versa, e os dois termos estão ligados à percepção, sentimento e cognição. Os autores ressaltam, ainda, que existe uma necessidade de definição da diferença entre as duas palavras, já que às vezes são tidas como sinônimos e às vezes são consideradas diferentes, e isto tem impacto no desenvolvimento de estudos sobre este tema. E acrescentam que alguns autores consideram que sentido referencia algo pessoal, individual, enquanto significado é associado ao coletivo.

Sommerhalder (2010) esclarece que o sentido de vida está associado a ter um propósito, que é um direcionamento, um objetivo com uma visão pessoal e um interesse social. Portanto, propósito faz parte do sentido, embora esteja mais relacionado a metas que cada um deve perseguir individualmente, como um engajamento individual.

Não foi encontrada, na literatura, uma conclusão que direcione a utilização de cada uma dessas palavras nas pesquisas sobre o tema. O que se observa é que cada autor as emprega do jeito que as compreende. No entanto, o modo mais frequente de uso nos estudos relacionados ao SV parece ser a palavra sentido relacionada à forma como o indivíduo sente a vida e ao direcionamento que dá a ela, a palavra significado relativa à relevância de algo e propósito referindo-se ao objetivo.

1.3 Composição do SV – o caráter multidimensional

Reker e Wong (1988, citados por Sommerhalder, 2010) concordaram que o sentido da vida é pessoal, difere para cada pessoa e, além disso, descreveram fontes de sentido gerais e transversais a todos os indivíduos, como por exemplo: segurança, alimentação; relações pessoais com família, amigos; atividades de lazer; crescimento pessoal; ativismo social e político; e altruísmo. Tais autores propuseram uma visão

multidimensional do sentido da vida, identificando que este é formado por três componentes: a componente afetiva, relacionada à satisfação, a motivacional, ligada aos valores do sujeito, e o cognitivo, que representa as crenças e visão de mundo. A autora cita também Vogler e Ebersole (1980) que conceituam o sentido de vida em oito dimensões: compreensão (busca de conhecimento); relacionamento (orientação interpessoal); serviço (ajudar); crença (acreditar em algo); expressão (artística, esportiva); conquistas (respeito, posses); crescimento (desenvolvimento do potencial pessoal, cumprimento de metas) e existencial-hedonística (a importância do prazer na vida diária).

Outro autor, que abordou o SV em um contexto multidimensional foi Schnell (2010, citado por Portugal, 2017), que dividiu em quatro dimensões: propósito, compreensão, responsabilidade e prazer. Nesta abordagem, as fontes de sentido refletem as necessidades básicas e os objetivos de vida do sujeito. O autor afirma que as fontes de sentido são como orientações para a vida que motivam o compromisso e ampliam o sentido. A autora cita ainda que, para Steger (2008), o autoconhecimento é essencial para experienciar o sentido da vida, já que é preciso ser capaz de saber quais são os seus objetivos. Ele defende que o sujeito deve possuir motivação na procura do SV, para ampliar a sua compreensão de propósito da sua vida.

Ryff e Keyes (1995, citados por Luz, Murta, & Aquino, 2017) trataram o SV como um componente do bem-estar psicológico. Os autores afirmaram que o SV pode ser encarado como a existência de objetivos na vida, senso de direção, busca de metas significativas e a sensação de que viver tem um significado. Noronha, Oliveira, Barros e Moreira (2017) corroboram, afirmando que o sentido de vida se encontra numa percepção de lógica e organização diante da existência do homem, construindo a satisfação do indivíduo através do alcance de metas significativas, proporcionando um sentimento de realização. Seligman (2002), revisita também o SV em seu livro “Authentic Happiness”, afirmando que a felicidade acontece através de três aspectos: emoções positivas, compromisso (trabalho e entes queridos) e o SV, descrito como força pessoal que visa atingir os propósitos do sujeito. Ele acrescenta que o SV é o aspecto que proporciona maior grau de felicidade pessoal.

Steger et al. (2006, citados por Aquino, Veloso & Aguiar, 2015) afirmam que a presença de sentido de vida e os fatores satisfação de vida, emoções positivas, extroversão e religiosidade se correlacionam positivamente, e a procura de sentido de vida se correlaciona também de forma positiva com o neuroticismo, depressão e emoções negativas.

Em conclusão, Sommerhalder (2010) descreve o SV como uma dimensão cultural e individual e afirma que tudo que a pessoa vive, ainda que sejam experiências próprias, faz parte da cultura onde está inserida, o que vai afetar as escolhas individuais com base em opiniões e valores coletivos. Seguindo essa linha de pensamento, para que o sentido de vida do indivíduo seja compartilhado com sua comunidade, é necessário que ele se sinta parte da cultura. Ainda sobre isso, ressalta-se o que Portugal (2017) destaca ao citar Halama (2009) e Ortiz, Cano e Trujillo (2012) que corroboram afirmando que o sentido de vida é um construto multidimensional.

Contemporaneamente a discussão sobre SV está diretamente relacionada ao campo da psicologia e, a cada dia, surgem novas demandas e buscas dos indivíduos para ampliar o seu existir no mundo, o que amplia as variáveis associadas a este construto e, dentre elas, a idade se destaca com maior relevância.

Em 1958, Tepe levantou a questão da relação entre idade e SV quando afirmou que poucos indivíduos jovens preocupam-se com o sentido da própria vida e afirma que, nessa fase, o foco está em construir uma vida material. Segundo o autor, este questionamento geralmente começa a acontecer em torno dos trinta para quarenta anos, quando o homem se dá conta de que os melhores anos da vida já passaram e, muitas vezes, tudo que ele conquistou ainda não o satisfaz. Ele acrescenta que muitas pessoas acabam por buscar participar de alguma religião na tentativa de aplacar a angústia do vazio de sentido. O trabalho de Lukas (1986) corrobora com o de Tepe (1958) quando aponta como resultado que jovens entre 15 e 30 anos percebem menos sentido na vida, quando eles são comparados com pessoas entre 40 e 60 anos, que demonstraram perceber a distância de quem é e quem poderia ser e da urgência de construir esse ser no mundo, devido ao limite de tempo.

Mardegan (1992) acrescenta, discorrendo sobre o efeito da crise da meia idade, descrita por Elliot Jacques em 1965, que, muitas vezes, quando o sujeito chega à meia idade, começa a sentir-se forçado a abandonar algumas ilusões da juventude e intensifica conflitos antigos que não foram resolvidos. Além disso, o sentimento de falta de tempo para concluir ou até mesmo iniciar coisas importantes que deixou de priorizar e o medo da própria morte podem gerar uma frustração intensa e consequente preocupação em encontrar um sentido para a vida.

1.4 Avaliação do sentido de vida

Aquino, Veloso e Aguiar (2015) afirmam que as avaliações sobre o sentido da vida dão relevância ao entendimento de como e onde os sujeitos encontram esse sentido e o grau de comprometimento dessa busca, às vezes dando importância à presença e, às vezes, à ausência de um propósito para existência. Os autores acrescentam que Steger et al. (2006, citado por Aquino, Veloso, & Aguiar, 2015) construíram uma medida de sentido de vida com duas dimensões que seriam a procura e a presença de sentido, sendo que a procura está relacionada à tentativa de compreender o propósito de vida, e a presença fala sobre o engajamento em um sentido no decorrer da vida.

O aparecimento tardio de técnicas quantitativas para medir o sentido da vida é associado por Portugal (2017) ao foco da psicologia no método fenomenológico, mais subjetivo. Apenas no fim do século XX, com o surgimento da Psicologia Positiva, inaugurada por Seligman (2002), surgiram instrumentos que avaliam o SV.

As formas de avaliar o sentido de vida, abordadas neste trabalho, observam parâmetros externos com base em variáveis que evidenciam se o sujeito está seguindo seu projeto de vida ou meramente sobrevivendo na sociedade em que se insere. Afinal o sujeito será impulsionado a seguir se vislumbrar em sua vida uma projeção multidimensional.

Aquino, Veloso e Aguiar (2015) afirmam que a elaboração de instrumentos de medida para o SV fez-se necessária pela questão existencial. Os mais citados na literatura são o teste propósito de vida (Pil-teste) e o questionário do sentido de vida – QSV. Este último apreende o conceito de sentido de vida nas dimensões: procura e

presença, e demonstrou mais evidências de validade fatorial e consistência interna.

Na literatura, existem alguns instrumentos que são aplicados nas pesquisas de SV. Os mais citados são:

– O Pil-teste foi desenvolvido por Crumbaugh e Maholick em 1964, com o objetivo de validar os pressupostos teóricos da Logoterapia. Os autores consideraram a definição de propósito de vida de Frankl. O teste procura aspectos capazes de discriminar pessoas saudáveis e pessoas com perturbações de saúde mental. A depender do contexto da aplicação e do objetivo, pode ser utilizado numa versão mais curta ou numa versão mais completa. A versão tridimensional de Harlow (1987), por exemplo, trabalhou com os fatores desespero existencial, realização existencial e vazio existencial (com alpha de Cronbach (α) de .69, .71 e .72, respectivamente) o próprio grupo de pesquisa de Aquino et al (2010) trabalhou com uma versão unidimensional, considerando o fator vazio existencial (obteve $\alpha = .81$). As limitações deste teste são a pouca consistência que existe relativa ao número de fatores, e os pesquisadores a dividem entre as estruturas tridimensional, bidimensional e unidimensional. Este teste foi validado para o Brasil por Aquino em 2009 (Aquino, Veloso & Aguiar, 2015).

– The Life Regard Index (LRI), construído por Batista e Almond em 1973, com a intenção de relacionar o SV com a experiência positiva da vida, e provar que é independente do sistema de valores e da cultura dos sujeitos, já que uma das limitações do Pil-teste está na dependência que este instrumento tem de cultura e crenças da amostra. O LRI trabalha com os fatores enquadramento e realização e possui duas sub-escalas de 14 itens cada, onde a primeira mede o sistema de crenças que atribui sentido à vida do sujeito ou que permite definir objetivos de vida (enquadramento) e a segunda sub-escala mede o sentimento de concretização do que sustenta o propósito de vida (realização). Utilizando-se as duas sub-escalas, o LRI obtém $\alpha=.93$, e cada subescala separada obtém $\alpha=.87$ e $\alpha=.89$, para enquadramento e realização, respectivamente, sendo considerado um teste com alta consistência interna, superando o Pil-teste (Portugal, 2017).

– O Logo-teste, criado por Lukas (1988), avalia o fator vontade de sentido e é composto por 18 itens, divididos em 3 partes que são autoconhecimento noético,

Análise da relação entre o sentido de vida, o comprometimento organizacional e a intenção da saída da organização

manifestação de frustração existencial e autoavaliação a respeito de metas e objetivos. No entanto, este teste tem apresentado uma consistência interna inadequada, variando o alpha de cronbach entre $\alpha=.46$ e $\alpha=.5$. (Aquino, Veloso e Aguiar, 2015).

Portugal (2017) afirma que grande número das escalas criadas com a intenção de avaliar o SV possuem muitos itens, não muito claros, que podem estar relacionados às variáveis trabalhadas nas pesquisas e, por isso, foram criticadas. Portanto, a pesquisa realizada para analisar as possíveis correlações entre os antecedentes e as consequências do sentido da vida ficavam difíceis pela presença de itens (partes da medida do sentido) que remetiam a essas experiências. Outro ponto fraco destacado foi a estrutura fatorial dos instrumentos, já que os testes concluíram que esta estrutura se diferenciava da prevista teoricamente.

– O QSV, elaborado por Steger et al. (2006, citados por Aquino, Veloso e Aguiar, 2015), que contém 10 itens dentro de duas dimensões: procura (ampliar o propósito de vida) e presença de sentido (engajamento ao longo da vida). O autor elaborou duas técnicas de pesquisa, sendo a primeira referente ao grupo de respostas que o indivíduo dá à pergunta: “O que lhe traz sentido à vida?”, identificando várias fontes de sentido da vida; a segunda é baseada no grupo de possíveis fontes de sentido na vida identificadas anteriormente, e o sujeito deve avaliar de acordo com o grau de importância. Portugal (2017) destaca que as maiores vantagens deste questionário são boas qualidades psicométricas (estrutura fatorial confirmada em vários estudos) e tempo de preenchimento rápido, além de uma consistência interna em torno de $\alpha=.92$, o que tem gerado o aumento da utilização e adaptação a novos contextos culturais.

Pela primeira vez, a procura e a presença podem ser avaliadas separadamente, o que se tornou possível pela independência das subescalas e dos variados padrões de correlação com outras variáveis, levando à conclusão de que este instrumento supre as necessidades e falhas apontadas a outros instrumentos. O QSV já foi adaptado, para variados países, dentre eles o Brasil.

O QSV originalmente proposto por Steger et al. (2006, citado por Aquino, Veloso & Aguiar, 2015) foi validado no Brasil pela primeira vez por Damásio (2013). Ele é composto por 10 itens que avaliam os índices de procura e presença de sentido na

Análise da relação entre o sentido de vida, o comprometimento organizacional e a intenção da saída da organização

vida e são respondidos em uma escala de 1 (totalmente falsa) a 7 (totalmente verdadeira). O trabalho de Damásio para a validação deste instrumento para o Brasil aconteceu em uma população de 3.020 participantes, com idades entre 18 e 91 anos, de 22 estados brasileiros, e comprovou que ambas as escalas – presença de sentido (Eu entendo o sentido de minha vida) e procura de sentido (Estou buscando sentido na minha vida) – demonstraram excelentes propriedades psicométricas, com alfa de Cronbach $\alpha = 0,88$ e $\alpha = 0,85$, respectivamente.

Aquino, Veloso e Aguiar (2015) realizaram mais dois estudos no Brasil com a intenção também de validar o questionário do sentido de vida para sua utilização na realidade brasileira. Nos resultados do primeiro estudo, observaram que os indicadores de ajuste das análises fatoriais, procura e presença de sentido, atendem ao que propõe a literatura, e a solução bifatorial mostrou-se a adequada. Somado a isso, os coeficientes de consistência interna dos dois itens aparecem acima do que se recomenda. No segundo estudo, o foco foi a validade convergente entre a realização e o vazio existencial, e o que se observou foi precisamente isso e, portanto, concluíram que o QSV se mostra pertinente para avaliar o sentido de vida no contexto brasileiro. Este questionário foi utilizado no presente estudo.

II – TRABALHO E SENTIDO DE VIDA

2.1 O significado do trabalho na história

A palavra trabalho transmite significados negativos e positivos, e possui diversas concepções tais como emprego, contrato de troca entre partes, com tarefas a cumprir e remuneração, ou carreira, desenvolvimento de funções do sujeito que pode acarretar em ascensão de cargos, ganho de melhores salários e reconhecimento do talento.

Aristóteles entendia o trabalho como um valor intelectual e moral, e define valor como qualidades ou características de uma pessoa, por exemplo, os valores intelectuais que são correlacionados à mente (planejar, compreender e argumentar) e os valores

morais relacionados ao caráter (generosidade e coragem). Para o filósofo, pessoas boas atingem um potencial pleno de realização através do trabalho, porque agem dando um significado maior às tarefas e não as fazem pelo simples ato de fazê-las (Bianchi, 2013).

Bianchi (2013) rememora também que, na sociedade greco-romana, o trabalho era tido como tortura por estar associado às necessidades básicas, já que somente pessoas pobres e escravos trabalhavam. No período medieval, o conceito de trabalho também não era puramente positivo, porque os senhores feudais realizavam as trocas com seus servos, mas estes se encontravam dominados pelo sistema, e suas vidas eram focadas no trabalho na terra de onde vinha a sobrevivência de ambas as partes. No final da Idade Média e no Renascimento, começaram a aparecer novas perspectivas para o trabalho, e a Reforma Protestante acaba por introduzir o ganho do lucro e riqueza em detrimento da visão Cristã que pregava o trabalho para afastar o pecado da preguiça. A apreciação da arte e da ciência inicia-se nesse período, e o homem começa a identificar o trabalho com um esforço físico e intelectual, que o distingue dos animais e, quando realizado, leva a um fruto. Na Idade Moderna, no período da industrialização e capitalismo, o trabalho torna-se um alicerce para a geração de valor e riqueza, além de um meio de transformação da humanidade, da eliminação da pobreza, suporte do consumo e do enaltecimento do homem. Surge, nesse momento da história, o trabalhador assalariado livre, e trabalhar passa a ser compreendido como uma forma de o sujeito escolher seu destino.

Borges (1999, citado por Fernandes, Gonçalves & Oliveira, 2012) descreve a concepção de trabalho como parte do processo histórico que evolui juntamente com as relações de produção, questões comportamentais de cada período, do conhecimento e da organização da sociedade. Portanto, o trabalho associa-se à economia, a ideologias e à política e, além disso, sempre foi bastante relevante para o amadurecimento da individualidade do sujeito e para a construção das sociedades. E os autores Sachuk e Araújo (2007) também consideram que o conceito de trabalho está em consonância com a época, origina-se da própria história, cultura e é percebido como uma forma de compreensão de mundo que cada sujeito do grupo apresenta. Falce et al. (2011) acrescentam declarando que atualmente o trabalho deixou de ser uma atividade meio para ser uma atividade fim na vida das pessoas, ampliando seu significado para a sociedade.

Blanch (2003, citado por Neves, Nascimento, Felix Jr, Silva, & Andrade, 2018) elucida o fato de existirem abordagens que designam conotações negativas ao trabalho, contradizendo a ideia de que o trabalho gera satisfação e autorrealização, sendo essencial para estruturação da pessoa e de sua missão de vida. Essa visão negativa relaciona o trabalho com maldição, penalidade e luta, sendo uma atividade que serve à sobrevivência material, a qual se deve dedicar só o tempo necessário para alcançar este objetivo.

Essas questões de prazer e sofrimento relacionadas ao trabalho são temas abordados por Dejours (1987), em sua obra “A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho”, e ganharam relevância na contemporaneidade. O autor utilizou os resultados de estudos realizados na França, para trazer à tona o fato de que, se a organização formal do trabalho esbarra na história individual, rica em sonhos e desejos, e desmerecendo-a de alguma forma, irá instituir o sofrimento. No entanto, se o trabalho possui sentimentos de satisfação, sobrevém o prazer e, com ele, o engrandecimento da identidade. Portanto, tanto o contexto socioprofissional quanto a história subjetiva do trabalhador estão correlacionadas com experiências de prazer e/ou sofrimento no trabalho.

Mendes (2007, citado por Canholi Junior, 2015) defende a teoria dejouriana e assegura que o sentido do trabalho – ST – está exatamente associado à correlação entre a subjetividade do trabalhador com o saber fazer e o coletivo do trabalho. Dessa forma, o trabalho é capaz de ser a origem de doenças ou saúde, e estará a todo momento ligado ao binômio prazer-sofrimento, enquanto o trabalhador estará ressignificando as relações dinâmicas entre organização do trabalho e o seu processo de abstração. Mendes (2007, citado por Canholi Junior, 2015, p. 48 e 49) explica subjetivação como “a definição de sentido com base na relação do trabalhador com sua realidade de trabalho, expresso em modos de pensar, sentir e agir individuais ou coletivos”. A condição psíquica do trabalhador é modificada conforme as alterações geradas em sua subjetividade e individualidade no dia a dia da atividade laboral, portanto o trabalho não influencia somente as questões econômicas e sociais e, dessa forma, a autora acredita na análise do trabalho sob a dimensão psicossocial. Para ela, trabalhar é uma forma de transformar-se, ampliando capacidades.

Dessa forma, Bauman (2001) assegura que o trabalho saiu do estorvo à vocação, tornando-se um fim absoluto em si mesmo e é responsável pelo desenvolvimento tecnológico das sociedades. Ele ganhou uma posição única na vida das pessoas e é considerado um parâmetro essencial para o indivíduo, auxiliando na construção da autoimagem, identidade e inserção social, fortificando também a satisfação e a realização, o que leva sentido à vida. Nesse enfoque, aparece o pensamento do sentido do trabalho e sua importância no alinhamento entre organização e indivíduos, levando em consideração as expectativas de ambas as partes. Na visão do autor, houve uma mudança de caráter do trabalho e observou-se uma perda do valor que lhe foi atribuído na era da modernidade sólida e do capitalismo pesado. O trabalho não é mais considerado fundamento ético da sociedade, ou da vida individual, não oferece mais a segurança que envolvia identidade e projetos de vida. Ele passou a ter um significado principalmente estético. O que se espera é que seja satisfatório por si próprio, e não mais tenha o seu resultado medido pelos efeitos que trazem à humanidade, principalmente às futuras gerações. Ele afirma que poucas pessoas têm o privilégio de ter seu trabalho relacionado ao benefício comum que realizam. Atualmente é raro ter expectativas de que o trabalho enobreça os sujeitos que o fazem, fazendo deles pessoas melhores.

Bianchi (2013) resume bem todo este cenário ao afirmar que o sentido do trabalho, para o trabalhador do século XXI, passa pela evolução e pelo contexto histórico, como também por motivos pelos quais se trabalha e pelo que se espera do trabalho, e reitera que o alinhamento entre o profissional e a organização depende dessa reflexão.

2.2 A importância do trabalho no SV

Chiavenato (2009) afirma que cada indivíduo tem a sua missão de vida individual, sua vocação e precisa executar algo concreto que exige sua execução. Isso é único para cada pessoa, não podendo ser deslocado de um sujeito para o outro, portanto é uma tarefa ímpar assim como a chance de realizá-la. O autor valida Frankl (1984) que afirma que o sujeito não deve se indagar sobre o sentido da sua vida e sempre saber que ele será perguntado pela própria vida, ou seja, cada indivíduo é questionado pela vida e pode retrucar esta questão com a sua própria vida, sendo responsável, já que cada circunstância retrata um estímulo e uma questão para ser resolvida. Nesse ínterim, destaca-se que uma

vida é significativa enquanto o indivíduo ama fazer o que faz e se encontra profundamente envolvido com isto.

Victor Frankl (1990, citado por Santos, 2016), publicou um trabalho sobre a “neurose do desemprego”, um tipo de depressão que atinge pacientes mais jovens e se inicia da associação da inutilidade pela ausência de emprego e consequente falta de sentido da vida. O autor descreve que, quando esses jovens se engajavam como voluntários e preenchiam seu tempo livre com algo significativo, a depressão tendia a sumir, mesmo que a questão financeira permanecesse. Ele conclui afirmando que o homem não sobrevive apenas de bem-estar. Antunes (2000, citado por Neves, Nascimento, Felix Jr, Silva, & Andrade (2018) acrescenta afirmando que, além do desemprego, a competitividade e o individualismo no trabalho também adoecem os indivíduos. O eterno medo da demissão e a dúvida na permanência do emprego são uma constante na vida dos trabalhadores e a necessidade de vencer e ter sucesso se transforma em uma obsessão. Essa condição, muitas vezes, causa uma dedicação ilimitada, que se amplia para a vida do sujeito, através do medo do desemprego, estresse e até mesmo questionamento de valores, o que fragiliza relacionamentos em outros meios como família. A autoestima também fica debilitada pela falta de independência e segurança, incentivadas pela instabilidade no trabalho. Ele afirma que, para que a vida tenha sentido, é imprescindível que a pessoa encontre realização no trabalho, ou seja, o autor relaciona o sentido do trabalho com o sentido da vida, e reforça, que quando a vida não manifesta sentido no trabalho, é porque não tem sentido fora do trabalho. O autor ainda diz que os trabalhadores autônomos também são cheios de sentido ao escolherem o uso do tempo livre que o sujeito necessita para ser humano e se evoluir de forma mais profunda e podem explorar a conexão entre liberdade e trabalho.

Enriquez (1999, citado por Canholi Junior, 2015) contribui ao falar sobre as sequelas da não realização no trabalho. Ele confirma que a ausência do trabalho pode causar uma marca sofrida na identidade do sujeito e contribuir para a quebra de sua personalidade. O que Dejours (1987) e Mendes (2007) confirmam que trazem o conceito de que trabalhar não é só produzir algo, mas também transformar-se e realizar-se.

Dejours (1987) acrescenta que o trabalho sempre foi e sempre será essencial para a estruturação da identidade, da autorrealização, das relações entre as pessoas, da transformação da convivência, da saúde e da cultura. Neves, Nascimento, Felix Jr, Silva, & Andrade (2018) adicionam a isso que é necessário fortalecer a identificação do sujeito com a organização, sem que isso cause a anulação da sua individualidade. É essencial valorizar a vida humana que está envolvida no processo produtivo, aprofundar relacionamentos, construir parcerias com ganhos mútuos entre organização e colaborador e desenvolver ações que colaborem para a edificação de melhores relações de trabalho com mais estabilidade e longevidade.

Wiley (2010, citado por Bianchi, 2013) chama atenção para o fato de que o sentido do trabalho aparece relacionado à variável comprometimento nas pesquisas e ressalta que o sentido do trabalho está ligado a valores que induzem à ação, e o comprometimento é uma atitude que gera a ação. Ou seja, o sentido do trabalho muda internamente no sujeito, e o comprometimento muda na relação do sujeito com a organização. O autor conceitua o comprometimento como senso de propósito, norteado pela iniciativa e persistência na busca dos objetivos dentro da organização e comenta que alguns teóricos pesquisam o tema, e a maioria dos estudos procuram relacionar uma organização com comportamentos dos colaboradores, afirmando que características pessoais, como autoconhecimento e personalidade, além também de características da organização, como cultura e políticas, influenciam o comprometimento.

É interessante lembrar a teoria da troca social que Vasconcellos e Neiva (2019) comentam elucidando que trocas sociais simbolizam um processo de interação baseado na confiança, gratidão e interdependência das partes envolvidas, na qual incentivos e privilégios são oferecidos por um lado (a organização) e ocasiona no outro lado (o trabalhador) o compromisso de recompensar; e a norma da reciprocidade, constituinte moral, traz como dever a atitude de recompensar algo recebido na tentativa de manter a relação em equilíbrio. Nesse pensamento, se o sujeito possuir expectativas favoráveis em relação aos benefícios ofertados pela organização, sente a necessidade de retribuir através de alto comprometimento e baixa intenção de saída. Isso estabelece uma relação interdependente de confiança recíproca. Ao contrário, se a expectativa é negativa, a troca

social e a reciprocidade não acontecem, causando a diminuição no comprometimento e o possível crescimento na intenção de saída.

2.3 O comprometimento nas organizações

A palavra comprometimento possui o significado relacionado a compromisso e lealdade a algo ou alguém, o que remete a sentimentos. Por outro lado, também é uma palavra utilizada para descrever situações indesejadas como estar comprometido, implicado em algo desagradável. No entanto, em ambos os casos, comprometimento carrega uma conotação de prender, vincular o indivíduo a algo.

Silva (2013) admite que quanto mais o sujeito está implicado com a organização, maior é o reconhecimento e, assim sendo, maior é a sensação de comprometimento. Ela considera o comprometimento com o trabalho semelhante à vinculação ou um contrato do sujeito diante da organização a qual participa, e ainda declara que este se manifesta através de comportamentos e sentimentos. E Kahn (1990) corrobora, ressaltando que quando as pessoas estão comprometidas com o trabalho, tendem a expressar aspectos físicos, emocionais e cognitivos ao desempenhar suas tarefas. O autor define comprometimento como o aproveitamento da pessoa em seu papel no trabalho.

Na literatura, existem diversos conceitos de comprometimento organizacional, e notam-se algumas dimensões com representatividades comuns como o desejo de permanecer; o sentimento de orgulho por pertencer; a identificação, envolvimento com objetivos e valores; e o engajamento, empenho em favor de algo. Bastos, Brandão, e Pinho (1997) abordam esta perspectiva, destacando que ela parte do instrumento proposto por Porter, Steers, Mowday, e Boulian (1974) a qual ganhou solidez no estudo de Mowday, Porter, e Steers (1982). No entanto, Bastos, Brandão e Pinho (1997) chamam atenção para o fato de que, no mundo científico, se tem utilizado somente o significado do engajamento e envolvimento do sujeito com a organização e elimina-se a conotação negativa que acompanha a palavra comprometimento.

2.3.1 Dimensões do comprometimento

Meyer e Allen (1996) conceituam o comprometimento como um construto multidimensional baseado nos aspectos afetivo, instrumental e normativo. O primeiro está ligado à identificação e ao envolvimento do sujeito com a organização, lealdade, desejo de contribuir. Já o segundo é associado ao sentimento de obrigatoriedade em permanecer, porque a saída implicaria sacrifícios econômicos, sociais ou psicológicos. E o último é fruto da internalização dos valores e objetivos da organização, é a congruência de valores. Os autores destacam que é possível encontrar dimensões de comprometimento diversificadas em um único sujeito e sugerem a possibilidade de existir combinação de níveis das três dimensões na composição de um estado de comprometimento organizacional. Os autores exemplificam como a combinação de uma forte necessidade (instrumental), uma forte obrigação (normativo) e um baixo desejo (afetivo) pode interferir na intenção de permanecer na organização.

O comprometimento afetivo pode ser explicado como uma relação emocional entre o trabalhador e a organização. Essa dimensão expressa a identificação e lealdade do sujeito com a organização. Portanto, os sujeitos com comprometimento afetivo alto sentem a congruência de seus valores com os da organização e tendem a continuar a fazer parte dela por desejo próprio (Meyer e Allen, 1996).

Simon e Coltre (2012) comentam que o comprometimento afetivo pode ser estimulado através de vivências anteriores de trabalho, especialmente as que atenderam necessidades psicológicas e trouxeram a sensação de bem-estar e competência. Sob essa dimensão, o trabalhador assume uma atitude positiva e ativa diante do trabalho e da organização, e tende a contribuir com as atividades. Eles consideram que a satisfação do indivíduo em dedicar seu conhecimento à organização, a compreensão dos problemas organizacionais como dele, a integração e a ligação emotiva com a empresa, e o significado pessoal que a organização proporciona ao sujeito são indicadores do comprometimento afetivo. Vaconcellos e Neiva (2019) consentem Simon e Coltre (2012) quando afirmam que as expectativas de futuro organizacional e de carreira se correlacionam a níveis altos de comprometimento afetivo e que o vínculo com a empresa muitas vezes nasce de situações e vivências passadas. Entretanto, Rego, Pinha, e Souto

(2007) consideram que o comprometimento afetivo acontece quando o trabalhador percebe que a empresa o respeita e age de forma justa e correta; confia na empresa e em seus líderes; sente satisfação no trabalho; sente valores humanizados e socialmente responsáveis na organização e enxerga conformidade entre os seus objetivos pessoais e os da organização.

Rego e Santos (2007) afirmam que os resultados de suas pesquisas, demonstram que, quando os sujeitos experienciam uma sensação de comunidade na equipe da qual fazem parte, sentem uma conformidade entre eles e os valores e missão da empresa, julgam que desenvolvem um trabalho com significado social, sentem-se felizes no trabalho, compreendendo que a organização compartilha possibilidades para a vida pessoal, tendem a manifestar um comprometimento afetivo e normativo maior, e um comprometimento instrumental menor. Os autores acrescentam que estes resultados vão ao encontro de evidências teóricas que têm falado sobre o trabalho com significado. O trabalho sem significação para a vida, deixa o sujeito apático e pode atrapalhar seu bem-estar na vida, o que pode alterar o comprometimento e, conseqüentemente, a cooperação com a equipe. Ao falarem sobre a empresa em que trabalham, esses sujeitos demonstram falta de lealdade, porque possuem baixa identificação com a organização.

Meyer e Allen (1996) declaram que o comprometimento instrumental está relacionado à constatação das perdas financeiras e emocionais associadas com a saída da organização. Este tipo de relação com a organização possui seu alicerce no precisar ficar pelas perdas acarretadas. Rego, Pinha e Souto (2007) agregam a isso o fato de que o trabalhador pode desenvolver o comprometimento instrumental também, porque não tem outras opções de emprego, ou porque sente insatisfação, dificuldade de mostrar o seu talento ou ainda porque executa tarefas maçantes que não proporcionam desafios. Simon e Coltre (2012) trazem à tona a questão de que muitas vezes o sujeito necessita dos benefícios que a organização proporciona, mas se ele percebe vantagens na sua saída, seguramente abandonará a organização. Estes autores colocam como indicadores de comprometimento instrumental: a precisão do indivíduo de continuar no seu trabalho no momento atual; a dificuldade de sair e a falta de outras possibilidades próximas.

Quando se trata do comprometimento normativo, Silva (2013) esclarece que se traduz numa ligação moral e de obrigação do sujeito com a organização, alicerçada no sentimento de dever. O trabalhador sente que é mais digno continuar na organização por uma questão de dever moral e obrigação. Simon e Coltre (2012) explicam que isso pode surgir devido ao convívio com outros colaboradores, dando a sensação familiar através de normas e direcionamentos e consideram o sentimento de obrigação de continuar na organização, a questão de considerar errado sair no momento, a sentir-se culpado de sair, a lealdade do sujeito, a obrigação moral com os colegas e o sentimento de dever à organização, como indicadores de comprometimento normativo. Os autores acrescentam que a qualidade pessoal é o que embasa a qualidade no trabalho e, portanto, é de suma importância descobrir em que dimensões o comprometimento se vincula para estabelecer uma política de gestão de pessoas eficaz. Rego, Pinha e Souto (2007) elucidam que este tipo de comprometimento costuma aparecer em casos em que, ao internalizar as regras da organização, o sujeito recebe privilégios que o levam a agir de forma recíproca, como um pacto psicológico.

O Malley (2000, citado por Bianchi, 2013) trouxe a proposta de um modelo de comprometimento com cinco dimensões: comprometimento afiliativo, associado a relações internas que estão estabelecidas; comprometimento associativo, que se baseia na afinidade do sujeito com a organização e no que ela pode oferecer; comprometimento moral, lealdade e obrigações para com a empresa; comprometimento afetivo, baseado na recompensa emocional, como crescimento; e comprometimento estrutural, associado à relação econômica. Nesse modelo, os valores do sentido do trabalho aparecem mais no comprometimento afetivo, mas pode estar relacionado também ao associativo ou afiliativo, a depender da razão para se trabalhar ou da centralidade. Vale ressaltar que, se todas as dimensões forem notadas como altas, atinge-se o comprometimento incondicional, e o contrário acontece, quando todas as dimensões são vistas como baixas.

Bastos, Brandão e Pinho (1997) sugerem que existe uma predominância da visão atitudinal nas pesquisas sobre comprometimento, portanto os estudos que buscam avaliar o comprometimento, através de comportamentos desenvolvidos pelos trabalhadores, são mais raros. Os autores alegam que o comprometimento é um elo do sujeito com ações ou

comportamentos, portanto as cognições associadas a tais ações dificultam mudanças subsequentes. Nota-se a formação de um ciclo que se retroalimenta: o comportamento gera o amadurecimento de atividades que instauram comportamentos futuros. Este ciclo expande o progresso do vínculo comportamental e psicológico do sujeito com a organização. As ações das pessoas geram o comprometimento. Por essa razão, não se deve associar a observação do comprometimento apenas às verbalizações dos trabalhadores, mas se devem avaliar exteriorizações nas perspectivas organizacionais. Os pesquisadores ainda sugerem alguns indicadores de comprometimento como assiduidade, pontualidade, tempo de trabalho e qualidade adicional no desempenho das tarefas.

O modelo atitudinal é defendido por Allen e Meyer (1996) que explicam que aplicação do modelo com três componentes, como instrumento de medida do comprometimento organizacional, passou a ser muito comum nas pesquisas que trabalham a correlação das três dimensões com distintas variáveis organizacionais. A satisfação no trabalho, o absentismo, o *turnover*, os valores da empresa, a intenção de saída, o bem-estar no trabalho e cultura organizacional são variáveis constantemente associadas ao comprometimento organizacional. Os autores clarificam que as três dimensões do comprometimento podem ser experienciadas de formas variadas e com intensidade diferente, e estas dimensões estão associadas à permanência do trabalhador na organização, o que correlaciona comprometimento com intenção de saída. Steers (1997, citado por Silva, 2013) corrobora ao demonstrar que o comprometimento está altamente relacionado com intenções de permanecer ou sair da organização e, moderadamente relacionado ao *turnover*.

A relação entre comprometimento organizacional e intenção de desligamento/rotatividade já foi bastante estudada na literatura, e essa quantidade de pesquisas sempre se baseia na ideia de que quanto maior a identificação e o elo afetivo com a organização (comprometimento), menor será a intenção de saída.

2.4 A intenção de saída

Abreu, Aguiar, e Fleury (2018) comentam que as organizações têm se preocupado com a competitividade do mercado em relação ao capital humano e investido em

estratégias de retenção de talentos. A intenção de saída, que é o desejo que o trabalhador tem de abandonar a organização, pode provocar perdas, porque existe um investimento feito naquele trabalhador. Esse prejuízo impacta o grupo, o gestor, produtos ou serviços, setor financeiro etc. Somado a isso, temos o fato de que a decisão de deixar a empresa já leva o sujeito a ter um comportamento de baixa performance, prejudicando a organização. Logo, as empresas possuem interesse em compreender as razões pelas quais as pessoas optam por deixar a organização. Os autores explicam que, nos resultados das suas pesquisas, quanto mais o trabalhador que abandona a organização é qualificado, maior será o aporte financeiro e o tempo para substituí-lo. O ideal para o desempenho da organização é buscar manter os colaboradores já capacitados e adaptados à empresa.

Segundo Macedo (2008, citado por Silva, 2013), a intenção de saída traduz a possibilidade ainda subjetiva do real abandono da organização num futuro próximo. Esta intenção é precedida por diversos motivos do ambiente organizacional, indo das relações interpessoais, remuneração, baixa performance ou por motivações externas à organização, como o nível de desemprego e ofertas do mercado, por exemplo.

Steil, Floriani, e Bello (2019) acordam com Abreu, Aguiar e Freury (2018) no que tange à necessidade de reter talentos e afirmam que o conhecimento dos precursores da intenção de saída é muito relevante, porque compreender esses fatores ajuda as organizações a saírem do mundo hipotético e focarem no que as pesquisas têm sistematizado sobre as variáveis relacionadas ao tema. Dessa forma, fica mais fácil reter profissionais qualificados e manter os resultados da organização. Os autores explicam que a intenção de saída é um processo cognitivo, consciente e voluntário, estabelecido para o futuro; e os estudos sobre este tema são frequentemente baseados nas abordagens de Ajzen e Fishbein que, em 1975, apresentaram um modelo que traz a intenção de deixar a organização como componente cognitivo final que precede a decisão real do colaborador de deixar a empresa.

2.4.1 Precursores da intenção da saída

A avaliação dos antecedentes da intenção de saída em estudos internacionais mostra um agrupamento de antecedentes pessoais, ocupacionais e ambientais. Seis

antecedentes pessoais foram estudados com mais veemência: idade, sexo, escolaridade, estado civil, responsabilidade familiar ou de parentesco e experiência profissional. Joseph et al. (2007, citados por Steil, Floriani & Bello, 2019) indicaram uma relação negativa com a intenção de deixar a organização e a idade: quanto mais adiantada é a idade, menor a intenção de sair. Na questão do gênero, Ghapanchi e Aurum (2010, citados por Steil, Floriani, & Bello, 2019) observaram uma maior intenção de sair da parte dos homens. E Moynihan e Landuyt (2008, citados por Steil, Floriani, & Bello, 2019) demonstraram que a escolaridade também possui associação com a intenção de saída, sendo que pessoas com escolaridade mais alta demonstraram maior intenção de deixar a empresa. Vale ressaltar ainda que a experiência profissional maior está relacionada a uma menor intenção de saída, e isso independe de ter sido apreendida na empresa atual (Mobley et al., 1979).

Jha (2009, citado por Abreu, Aguiar, & Freury, 2018) também apresenta a divisão das razões que retratam a intenção de saída em três grupos: fatores individuais, organizacionais e mediadores. Os fatores individuais são associados às aptidões próprias, como personalidade e competências; os fatores organizacionais são aqueles relacionados ao salário, autorrealização, reconhecimento, responsabilidade, oportunidade de crescer profissionalmente, condições e segurança no trabalho, estresse etc.; e os fatores mediadores, que não são influenciados pelos individuais ou organizacionais, como por exemplo comprometimento, satisfação no trabalho e autoestima. O autor acrescenta que o cumprimento de regras é essencial para manter os colaboradores em uma empresa. Estabelecer, divulgar e deixar as normas evidentes acaba por reduzir a intenção de saída e aumentar o comprometimento, especialmente o tipo afetivo, associado à vontade própria de ficar na organização, e a razão para que isso ocorra é que só com regras conhecidas os colaboradores ficam cientes do que devem fazer, no que os seus pares e líderes podem contribuir e desenvolvem segurança na empresa. Portanto, um ambiente organizacional com normas deixa seus colaboradores mais seguros, sem intenção de saída e com maior comprometimento para desenvolver o trabalho.

Sobre os precursores da intenção de saída, Bianchi (2013) elaborou uma tabela com várias pesquisas sobre o tema, através da qual se pode perceber a presença de muitos aspectos associados ao sentido do trabalho, demonstrando, assim, uma possível existência de relação entre essas duas variáveis. E outro fato observado no quadro da autora é sobre

Análise da relação entre o sentido de vida, o comprometimento organizacional e a intenção da saída da organização

o papel da liderança que parece ser de fundamental importância na relação do sujeito com a organização.

Figura 2 – Pesquisas e estudos sobre preditores de saída ou permanência nas organizações

Estudioso	Permanência	Saída
CHAMBERS <i>et al</i> (1998)	<ul style="list-style-type: none"> - liberdade e autonomia; - trabalho com desafios; - crescimento; - alinhamento com a liderança. 	
MITCHELL <i>et al</i> (2001)	<ul style="list-style-type: none"> - conexões sociais formais e informais; - compatibilidade (valores, carreira); - trabalho (alinhamento); 	
BHATNAGAR & JYGTSNA (2007)	<p>Gallup Workplace Audit Survey (2005):</p> <ul style="list-style-type: none"> - 48,4% trabalho interessante, desafios; - 42,6% aprendizado, crescimento; - 41,8% relacionamento e trabalho com boas pessoas; - 31,8% salário justo; - 25,1% bom gestor. 	
DEERY (2008)		<ul style="list-style-type: none"> - expectativas frustradas de crescimento; - competência gerencial; - padronização das tarefas.
GUTHRIDGE <i>et al</i> (2008b)	<ul style="list-style-type: none"> - aumento da responsabilização e clara noção de responsabilidade; - autonomia no exercício da função; - bom <i>span of control</i> (complexidade ou diversidade na função); - não existência de silos organizacionais. 	
BISWAS (2009)		<ul style="list-style-type: none"> - disparidade percebida entre o desenho do trabalho e traços de personalidade; - suporte da gestão; - clareza da função; - contribuição aportada; - reconhecimento; - capacidade de expressão; - desafios.
LAVIGNA (2010)	<ul style="list-style-type: none"> - liderança efetiva; - alinhamento de valores e competências; - equilíbrio vida pessoal e trabalho; - oportunidade de treinamento e desenvolvimento. 	

Fonte: Bianchi, E.M. P. G. (2013). Sentido do trabalho: uma demanda dos profissionais e um desafio para as organizações. São Paulo, p.48.

Simon e Coltre (2012) chamam atenção de que nem sempre a intenção de saída é negativa. No caso de indivíduos com a dimensão de comprometimento instrumental predominante, por exemplo, existe a tendência de eles apresentarem graus mais baixos de motivação, menores níveis de desempenho, alto absenteísmo voluntário e níveis moderados de satisfação e envolvimento com o trabalho, mas possuem menor intenção de saída, o que pode, neste caso, prejudicar a empresa.

É interessante comentar o modelo de Hirschman (1970, citado por Silva, 2013), que caracteriza estratégias comportamentais, chamado de EVL (*Exit, Voice e Loyalty*). No âmbito organizacional, a estratégia saída (“exit”) denota o abandono voluntário da empresa pelo trabalhador, como resposta a questões nas condições de trabalho como por exemplo renumeração, relações interpessoais, processos de comunicação, dentre outros. Esses aspectos impactam na satisfação e, por conseguinte, no comprometimento, e estimulam comportamentos típicos, como a busca de um novo emprego que resulta na saída real da organização. O pesquisador explica que a voz (“voice”) é um precursor da saída e demonstra o desagrado no que concerne à forma de gestão da empresa. No caso da voz, tem-se a insatisfação, mas o comportamento de sair ainda não foi manifestado, como no caso da saída. A voz chama atenção para uma necessidade de transformação no que causa incômodo. A lealdade (“loyalty”) constitui a terceira estratégia e expressa o vínculo trabalhador/organização. Ela agrega as crenças e os sentimentos do trabalhador para com a organização, inclusive a observação se a organização é merecedora da dedicação dispensada a ela. Através da lealdade, a correlação entre saída e voz é regulada, quer dizer, se o trabalhador manifesta insatisfação com a voz, mas acredita na transformação pode ter o desejo de permanecer e se dedicar à sua função; dessa forma, ele explicita sua lealdade.

Bastos, Menezes e Gomes (2010) comentam que a vontade de ficar na organização talvez seja um dos indicadores de avaliação do comprometimento organizacional, já que esse desejo pode ser um item do comprometimento. No entanto, os autores relatam que, em estudos como o de Menezes, Bastos, e Gomes (2006), se verifica nos resultados que os itens avaliadores de intenções de continuar na empresa não denunciaram uma forte correlação com os itens de intenções de comprometimento, o que demonstra que estes construtos não possuem correlação, portanto a permanência não foi admitida como parte do comprometimento organizacional. Klein et al. (2009, citados por Bastos & Menezes, 2010) corroboram com o achado de Menezes et al. (2006), quando destacam que a vontade de continuar na empresa não participa do conceito de comprometimento, é um outro conceito independente. Na literatura, admite-se que a intenção de continuar na empresa pode ser uma consequência do comprometimento.

2.5 O presente estudo

O estudo do sentido de vida, desde os filósofos até os teóricos contemporâneos, sua multidimensionalidade e formas de avaliação foram expostos até aqui. Foi descrito também o significado do trabalho na história da humanidade e sua relação com o sentido de vida, além da abordagem sobre o comprometimento do trabalhador e sua intenção de saída da organização. Todos esses pontos foram revisados dentro da literatura para subsidiar esta pesquisa.

A compreensão de como se dão as relações entre o sentido de vida e as variáveis do trabalho, comprometimento organizacional e intenção de saída, e seus impactos são de suma importância para as organizações, principalmente no auxílio ao setor de pessoas, que trabalha a motivação, capacitação e busca reter talentos, e no apoio à liderança, que lida diretamente com os trabalhadores na rotina empresarial alcançando resultados através da equipe. Por outro lado, a relação entre sentido de vida e o trabalho também pode ser muito relevante ao próprio profissional que, ao descobrir a sua missão de vida dentro do trabalho, terá a possibilidade de alcançar uma satisfação elevada.

Essas relações motivaram este estudo que tem a intenção de clarificar para empresas e colaboradores, em posição de liderança estratégica ou que ocupam posições operacionais, o quanto a presença e/ou procura de sentido de vida interfere no trabalho, no tipo de comprometimento vivenciado pelo trabalhador e na existência ou não de uma intenção de abandonar a organização e, conseqüentemente, o trabalho que realiza.

PARTE II – ESTUDO EMPÍRICO

III - RELAÇÃO ENTRE SENTIDO DE VIDA, COMPROMETIMENTO E INTENÇÃO DE SAÍDA DA ORGANIZAÇÃO

3.1 Objetivos do estudo

3.1.1. Objetivo geral

Analisar o impacto da existência de sentido de vida e da procura de sentido de vida no tipo de comprometimento do trabalhador com a organização e na sua intenção de permanecer ou sair da organização.

3.1.2. Objetivos específicos

O objetivo geral materializa-se nos seguintes objetivos específicos:

- Verificar se existe uma relação entre o SV (presença e busca) e o comprometimento;
- Verificar se existe uma relação entre o SV (presença e busca) e a intenção de saída;
- Identificar possíveis condições sociodemográficas importantes que possam estar associadas ao sentido de vida, ao comprometimento e a intenção de saída.

3.2. Método

3.2.1. Amostra

A amostra deste estudo é composta por 250 trabalhadores de diferentes áreas e setores, com idades compreendidas entre os 18 e os 65 anos, com média de idades de 43,14, sendo 168 mulheres e 82 homens. com níveis de escolaridade, desde o ensino fundamental até o doutorado. A amostra está caracterizada na tabela a seguir(ver Tabela 1).

Tabela 1 – Características sociodemográficas da amostra

Sexo	Feminino 168 (67,2%)	Masculino 82 (32,8%)			
	Mín.	Máx.	M	DP	
Idade	18	65	43,14	11,82	
	Ensino Fundamental 1 e 2 (até o 9º ano)	Ensino Médio (do 1º ao 3º ano)	Graduação	Pós- graduação Lato Sensu	Pós- graduação Stricto Sensu
Escolaridade	1 (0,4%)	15 (6%)	67 (26,8%)	112 (44,8%)	55 (22%)
	M	DP			
Número de anos de trabalho na atual organização	10,35	9,79			
	M	DP			
Número total de anos de trabalho desde que iniciou	20,93	12,06			

3.2.2. Instrumentos

O questionário administrado foi organizado pelo grupo de pesquisa “A. *LIFE MEANING* - Sentido de vida, saúde mental, bem-estar e trabalho: que relações?”, coordenado pela Prof.^a Doutora Carla Fonte e Prof.^a Doutora Cristina Pimentão, docentes da Universidade Fernando Pessoa no Porto, Portugal. Este questionário é composto pelos seguintes instrumentos:

3.2.2.1. Questionário sociodemográfico

Foram coletadas algumas informações que estão no anexo 1 e utilizou-se no tratamento estatístico as variáveis sexo, idade, escolaridade e antiguidade.

3.2.2.2. Questionário do Sentido da Vida

O Questionário do Sentido da Vida (QSV) (Aquino et al., 2015) versão brasileira do *The Meaning in Life Questionnaire* é composto por duas subescalas de 5 itens cada, a fim de medir a presença e a procura de sentido de vida. A subescala presença de sentido de vida tem como objetivo perceber a existência de sentido da vida e é composta pelos itens: 1. Eu compreendo o sentido da minha vida; 2. A minha vida tem um sentido claro; 3. Sei o que torna a minha vida significativa; 4. Descobri um sentido de vida que me satisfaz; e 5. A minha vida não tem um sentido claro. A subescala procura de sentido de vida é composta pelos itens: 6. Ando à procura de alguma coisa que faça com que a minha vida tenha sentido; 7. Estou sempre a procurando encontrar o sentido da minha vida; 8. Estou sempre à procura de alguma coisa que torne a minha vida significativa; 9. Estou à procura de um sentido ou missão para a minha vida e 10. Ando à procura de sentido na minha vida, permite avaliar a procura e o processo de busca de sentido da vida.

Cada um desses itens é avaliado através de uma escala de Likert de 7 pontos, em que 1 corresponde a Absolutamente Falso e 7 a Absolutamente Verdadeiro. A cotação do instrumento exige a inversão do item 9, sendo este o único item revertido do questionário. No estudo original, Steger et al. (2006, citados por Aquino, 2015), os resultados da análise da consistência interna das subescalas, mostram-se valores do alfa de Cronbach superiores a .80, revelando uma boa consistência interna das subescalas.

3.2.2.3. Escala de Comprometimento Organizacional

Esta escala (Rego e Souto, 2004) é composta por 14 itens, que avaliam o comprometimento afetivo, o normativo e o instrumental: 1. Importo-me realmente com o destino da minha organização; 2. Tenho orgulho em dizer a outras pessoas que faço parte desta organização; 3. Mantenho-me nesta organização, porque sinto que não conseguiria facilmente entrar noutra organização; 4. Tenho uma forte ligação de simpatia por esta organização; 5. Sinto-me “parte da família” da minha organização; 6. Continuo nesta organização porque, se saísse, teria que fazer grandes sacrifícios pessoais; 7. Mesmo que

Análise da relação entre o sentido de vida, o comprometimento organizacional e a intenção da saída da organização

isso me trouxesse vantagens, sinto que não deveria abandonar a minha organização agora; 8. Não deixaria a minha organização agora, porque sinto obrigações para com as pessoas que aqui trabalham; 9. Sinto-me em dívida para com a minha organização; 10. Sinto que existe uma forte ligação afetiva entre mim e a minha organização; 11. Sinto que, se recebesse uma oferta de melhor emprego, não seria correto deixar a minha organização; 12. Sinto que tenho poucas alternativas de emprego se deixar esta organização; 13. Mantenho-me nesta organização, porque sinto que tenho poucas oportunidades noutras organizações; 14. Não abandono esta organização devido às perdas que me prejudicariam.

O comprometimento afetivo é avaliado pelos itens 1, 2, 4, 5 e 10, enquanto o comprometimento normativo é avaliado pelos itens 7, 8, 9 e 11 e o comprometimento instrumental é avaliado pelos itens 3, 6, 12, 13 e 14.

Os itens são avaliados numa escala tipo Likert de 7 pontos, em que 1. significa ‘A afirmação não se aplica rigorosamente a mim’, 2. ‘Não se aplica’, 3. ‘Aplica-se pouco’, 4. ‘Aplica-se alguma coisa’, 5. ‘Aplica-se bastante’, 6. ‘Aplica-se muito’, e 7. ‘A afirmação aplica-se completamente a mim’.

3.2.2.4. Escala de intenção de abandono

Esta escala (Rego e Souto, 2004) é composta por 3 itens: 1. Preferia trabalhar noutra organização; 2. Se pudesse voltar atrás, não viria trabalhar para esta organização; 3. Penso abandonar esta organização durante os próximos 12 meses. Estes itens são avaliados numa escala tipo Likert de 7 pontos, em que 1 significa ‘A afirmação não se aplica rigorosamente a mim’, 2 significa ‘Não se aplica’, 3 refere-se à ‘Aplica-se pouco’, 4 refere-se à ‘Aplica-se alguma coisa’, 5 significa ‘Aplica-se bastante’, 6 refere-se à ‘Aplica-se muito’, e 7 significa ‘A afirmação aplica-se completamente a mim’.

A versão final do questionário está disponível no Anexo 1 e as autorizações de administração dos respetivos autores no Anexo 2.

3.3 Procedimento

O questionário, on-line, foi administrado entre 24 de julho a 30 de setembro de 2019, através de link apresentado e divulgado em diferentes redes sociais. Com o link

Análise da relação entre o sentido de vida, o comprometimento organizacional e a intenção da saída da organização

para aceder ao questionário, foi apresentada a seguinte informação: “O presente estudo tem como objetivo analisar a relação entre o sentido de vida, o bem-estar e a dinâmica de trabalho. Para participar, você precisa ter mais de 18 anos e uma experiência profissional mínima de 6 meses. A investigação tem como investigadores responsáveis a Prof.^a Doutora Carla Fonte e Prof.^a Doutora Cristina Pimentão, da Universidade Fernando Pessoa, contando com a colaboração de outros investigadores. A participação é voluntária e, em caso de desistência, não ocorrerão quaisquer consequências para o participante. Solicita-se a resposta a uma série de questões, sobre as quais não existem respostas certas ou erradas, uma vez que se referem à sua percepção e experiência pessoal. O preenchimento demorará cerca de 20 minutos. Os dados coletados são confidenciais, anônimos e serão destruídos no final da investigação. O acesso aos mesmos só é possível pelos investigadores envolvidos. Qualquer questão que queira partilhar conosco deverá ser endereçada para o seguinte e-mail: alifemeaning@gmail.com.

A coleta de dados foi realizada de forma não-probabilística, pelo método Snowball, através de questionário on-line na plataforma Google, com o intuito de facilitar a divulgação e ampliar a participação para obter um maior número de informação. Os participantes autorizaram a utilização dos dados, através do assentimento informado na primeira parte do questionário. Os dados foram tratados com o programa Statistical Package for the social – SPSS 25.

3.4. Apresentação e discussão dos resultados

3.4.1. Análises preliminares

Matthiensen (2011) adverte que avaliar se o instrumento utilizado no estudo consegue realmente medir o que se propõe é de muita relevância para o mundo científico. O Coeficiente Alpha de Cronbach é uma medida de confiabilidade muito utilizada e, portanto, para começar, analisamos a fiabilidade de cada uma das escalas utilizadas.

Análise da relação entre o sentido de vida, o comprometimento organizacional e a intenção da saída da organização

No QSV, nas dimensões de presença e de procura, obtivemos um valor do alpha de cronbach de ,93 e ,92, respectivamente. Na tabela abaixo (Tabela 2), observa-se também que na escala de comprometimento organizacional, o comprometimento afetivo obteve $\alpha=,93$, o instrumental teve $\alpha=,92$; e o normativo o $\alpha=,79$. A escala intenção de saída obteve o $\alpha=,84$, o que garantiu uma boa fiabilidade, com consistência interna substancial ou quase perfeita em todas as escalas.

Tabela 2 – Apha de Cronbach

Escalas	A
Sentido de vida	
Presença	0,93
Procura	0,92
Comprometimento	
Afetivo	0,93
Instrumental	0,92
Normativo	0,79
Intenção de saída	0,84

Ao avaliarem o QSV com o intuito de observar sua aplicação na realidade brasileira, Aquino et al. (2015) encontraram os alfas de Cronbach ,89 para busca de sentido e ,85 para presença de sentido, o que os ajudou a concluir que a utilização do QSV, em pesquisas brasileiras, é pertinente para avaliar o sentido de vida. No presente estudo, obtivemos valores ainda mais altos, o que nos conferiu confiança nos resultados.

Rego e Souto (2004) obtiveram um alpha de cronbach de ,81 para o comprometimento afetivo, ,67 para o normativo e ,80 para o instrumental, na amostra brasileira do trabalho sobre organizações autenticizóticas, números até mais baixos do que os encontrados neste estudo.

O valor do alpha obtido nesta pesquisa para a escala da intenção de saída foi muito próximo ao obtido por Abreu et al. (2018) que encontraram o valor de $\alpha=,89$ e afirmaram que a escala de intenção de saída obteve bons indicativos psicométricos.

3.4.2. Análise do objetivo específico 1:

No que se refere ao comprometimento organizacional, ver tabela 3, a presença do sentido de vida aparece correlacionada de forma significativa e positiva com a dimensão afetiva ($r = ,437$, $p < ,001$) e normativa ($r = ,235$ e $p < ,001$) e estando em relação também significativa, no entanto, negativa com o comprometimento instrumental ($r = -,421$, $p < ,001$). Já a procura de SV somente se relaciona de forma significativa e positiva ao comprometimento instrumental de ($r = ,213$, $p = ,050$).

Tabela 3 – Correlação SV e comprometimento

Sentido de vida	Comprometimento		
	Afetivo	Instrumental	Normativo
Presença	,44 ***	-,42 ***	,23 ***
Procura	-0,12*	0,21 **	0,05

* $p < 0,05$. ** $p < 0,01$. *** $p < 0,001$.

Ao avaliar a frequência da amostra quanto à escala de SV, percebe-se que a média de presença de sentido encontrada foi $M=24,20$, e $DP=7,95$ e, para a procura de sentido, a $M=21,86$ e $DP = 8,15$. No caso da escala de comprometimento organizacional, a amostra apresentou $M = 25,36$ e $DP = 8,10$ para o comprometimento afetivo, $M=14,65$ com $DP=8,53$ para o comprometimento instrumental, e $M=9,01$ com $DP=4,93$ para o comprometimento normativo.

Tabela 4 - Médias e desvios padrão da presença e procura de SV e o tipo de comprometimento.

	Sentido de vida		Comprometimento		
	Presença	Procura	Afetivo	Instrumental	Normativo
M	24,20	21,86	25,36	14,62	9,01
DP	7,95	8,15	8,10	8,53	4,93
Min	5,00	5,00	5,00	5,00	3,00
Max	35,00	35,00	35,00	35,00	21,00

Portanto, pode-se constatar que, na população pesquisada, a presença de sentido aparece maior embora a diferença seja pequena, e o comprometimento afetivo também se apresenta com a maior média, enquanto o normativo ficou com o menor valor.

Os resultados mostram uma relação positiva entre a presença do sentido de vida e o comprometimento organizacional afetivo e negativa com o comprometimento instrumental. Este resultado está de acordo com os resultados de Rego, Pinha e Souto (2007) que apontam para o fato de que os colaboradores que se sentem parte da equipe em que trabalham compartilham valores com a organização, julgam que realizam um trabalho com significado e que a empresa permite que ele tenha uma vida pessoal, tendem a desenvolver o comprometimento afetivo mais alto, e um comprometimento instrumental baixo.

Neves, Nascimento, Felix Jr, Silva e Andrade (2018) elucidam que, quando o colaborador está ligado afetivamente com a organização em que trabalha, passa a ter uma participação mais ativa exatamente por desenvolver sentimento de identificação de objetivos com a organização e não sentir sua individualidade e sonhos anulados, o que reforça o resultado encontrado. O contrário acontece com o comprometimento instrumental que Meyer e Allen (1996) dizem estar relacionado com perdas financeiras e emocionais implicadas com a saída da organização, o que pode explicar a relação negativa com a presença do sentido de vida, já que Victor Frankl (1984), ao fazer um trabalho com jovens sem emprego dando trabalho voluntário a eles, comprovou que o SV tem a ver com o sentimento de que o seu tempo é preenchido com algo significativo, mesmo que existam problemas financeiros.

Observa-se ainda que a procura de sentido se relaciona de forma positiva, com o comprometimento instrumental e Portugal (2017) afirma que a procura de SV pode ser uma forma de minimizar situações adversas experienciadas pelo sujeito, o que possibilita o aparecimento de respostas adaptativas. Isto pode ter influenciado no resultado da pesquisa.

3.4.3. Análise do objetivo específico 2:

A relação do SV com a intenção de saída foi analisada de forma que cada uma das duas dimensões, presença e procura, foram relacionadas com cada questão da escala intenção de abandono. Para a questão “preferia trabalhar em outra organização”, ambas as dimensões do SV tiveram correlação significativa sendo que a presença foi negativa ($r = -,32$ e $p < ,001$) e a procura foi positiva ($r = ,24$ e $p < ,001$). Na questão “Se pudesse voltar atrás, não viria trabalhar para esta organização”, as duas dimensões também obtiveram correlação significativa com a presença negativa ($r = -,37$ e $p < ,001$) e a procura positiva ($r = ,25$ e $p < ,001$). E na questão “Penso abandonar esta organização durante os próximos 12 meses”, mais uma vez ambas aparecem com correlação significativa e a presença se manteve negativa ($r = -,16$ e $p = ,009$) enquanto a procura se manteve positiva ($r = ,18$ e $p = ,003$), o que pode ser observado na tabela abaixo.

Tabela 5 – Correlação entre a presença e procura de SV e a intenção de saída da organização

Escala intenção de saída	Sentido de vida	
	Presença	Procura
Preferia trabalhar em outra organização	-,32***	,24***
Se pudesse voltar atrás, não viria trabalhar para esta organização	-,37***	0,25***
Penso abandonar esta organização durante os próximos 12 meses	-,16**	,18**

* $p < 0,05$. ** $p < 0,01$. *** $p < 0,001$.

A frequência da amostra quanto à escala de SV revelou que a média de presença de sentido encontrada foi $M = 24,20$ e $DP = 7,95$ e, para a procura de sentido, a $M = 21,86$ com $DP = 8,15$. E a escala de intenção de saída apresentou, na amostra estudada, $M = 2,94$ com $DP = 1,93$ para a pergunta “Preferia trabalhar em outra organização”; $M = 2,5$ com $DP = 1,77$, para a pergunta “Se pudesse voltar atrás, não viria trabalhar para esta

Análise da relação entre o sentido de vida, o comprometimento organizacional e a intenção da saída da organização

organização”; e $M= 2,34$ com $DP=1,81$ para a questão “ Penso abandonar esta organização durante os próximos 12 meses”.

Tabela 6 – Médias e desvios padrão da presença e procura de SV e a intenção de saída.

	Sentido de vida		Intenção de saída		
	Presença	Procura	Preferia trabalhar em outra organização	Se pudesse voltar atrás, não viria trabalhar para esta organização	Penso abandonar esta organização durante os próximos 12 meses
M	24,20	21,87	2,94	2,50	2,34
DP	7,96	8,16	1,93	1,77	1,82
Min	5,00	5,00	1,00	1,00	1,00
Max	35,00	35,00	7,00	7,00	7,00

A análise dos dados mostrou uma relação negativa da presença do sentido de vida com a intenção de saída das organizações, o que confirma a afirmativa de Rego, Cunha e Souto (2007) quando dizem que, ao exercer um trabalho sem significado para sua vida, o indivíduo desenvolve baixo comprometimento organizacional, motivação, cooperação e altos graus de estresse, acidentes de trabalho, problemas de saúde física e mental e erros nas tarefas. Os autores afirmam que, neste caso, o indivíduo não se identifica com a organização, isso diminui a lealdade e fica mais fácil abandoná-la. É interessante ressaltar que Canholi Junior (2015) afirma que, quando o trabalho possui um significado na vida do sujeito, esse profissional precisa de sentido no trabalho, o que está associado ao sentido de vida dele, portanto a relação do trabalho com o sentido de vida do trabalhador impacta no comprometimento organizacional e também na intenção de saída. Por outro lado, ao investigarem a procura de sentido, Brenda et al. (2006, citados por Portugal, 2017) detalharam como a procura de sentido comportava-se em situações negativas, e uma das suas conclusões foi que existe um significado situacional para cada questão difícil enfrentada pelo sujeito. O situacional se relaciona com o sentido individual particular de cada momento, o que pode fazer o sujeito tentar mudar o significado de uma circunstância que esteja vivendo. Isso pode embasar a relação positiva da procura do SV com a intenção de saída, encontrada neste estudo, já que sair da organização pode fazer parte dessa procura por sentido.

O fato da relação do comprometimento afetivo com a presença de SV ter sido positiva e com a intenção de saída ter sido negativa elucidada o que Steers (1997, citado por Silva, 2013) declara quando afirma que o comprometimento está implicado com intenções de permanecer ou sair da organização e que esta relação se baseia no fato de que quanto maior a identificação com valores da organização, menor será a intenção de saída. Allen e Meyer (1996) demonstraram que todas as componentes do comprometimento organizacional afetivo predizem negativamente as intenções de abandono, portanto quanto mais comprometido afetivamente o indivíduo estiver com a organização, menor será sua intenção de saída.

3.4.4 Análise do objetivo específico 3:

A interação entre a presença e a procura de SV e o sexo dos participantes

A interação da variável sexo com o SV na amostra em estudo, obteve $p = 0,78$ para a dimensão presença e $p = 0,19$ para a dimensão procura, não apresentando assim diferença significativa. Os resultados mostram que as mulheres apresentam um valor mais elevado de presença e procura de sentido de vida do que os homens, contudo esta diferença não é estatisticamente significativa, como visto na tabela abaixo.

Tabela 7 – Médias e desvios padrão da presença e procura de sentido de vida, em função do sexo dos participantes.

Mulheres	Sentido de vida	
	Presença	Procura
M	24,29	22,31
DP	7,83	8,55
Min	5,00	5,00
Max	35,00	35,00
Homens		
M	24,00	20,94
DP	8,26	7,24
Min	5,00	5,00
Max	35,00	35,00

Da pesquisa realizada não se encontrou, na literatura, relatos sobre a diferença de sentido de vida (presença e procura) entre os sexos feminino e masculino.

A interação entre o comprometimento e o sexo dos participantes

Na variável sexo, o comprometimento apresentou valores significativos nos resultados, tendo o afetivo $p = 0,018$, o instrumental $p = 0,41$ e normativo $p = 0,022$, e os homens apresentaram valores mais elevados em todos os tipos comprometimento do que as mulheres, como apresentado na tabela abaixo.

Tabela 8 – Médias e desvios padrão do tipo de comprometimento em função do sexo dos participantes.

Comprometimento			
Mulheres	Afetivo	Instrumental	Normativo
M	24,52	14,34	8,48
DP	8,19	8,19	4,61
Min	5,00	5,00	3,00
Max	35,00	35,00	21,00
Homens			
M	27,09	15,28	10,09
DP	7,68	9,19	5,41
Min	5,00	5,00	3,00
Max	35,00	35,00	21,00

Ao investigarem o sentido existencial, diante de um público brasileiro, Noronha, Oliveira, Barros e Moreira (2018) notaram que a maioria das pessoas que afirmam serem mais comprometidas com o trabalho e tê-lo como o aspecto mais importante da sua vida são do sexo masculino.

A interação entre a intenção de saída e o sexo dos participantes

A análise da interação sexo dos trabalhadores e intenção de saída não revelou diferenças estatisticamente significativas para nenhum dos itens da escala (“Preferia

trabalhar em outra organização” $p=,488$; “Se pudesse voltar atrás, não viria trabalhar para esta organização” $p=,707$; “Penso abandonar esta organização durante os próximos 12 meses” $p=,630$). As médias de cada sexo relacionadas com cada questão da escala de intenção de saída estão apresentadas na tabela abaixo.

Tabela 9 – Médias e desvios padrão da intenção de saída em função do sexo dos participantes.

	Intenção de saída		
	Preferia trabalhar em outra organização	Se pudesse voltar atrás, não viria trabalhar para esta organização	Penso abandonar esta organização durante os próximos 12 meses
Mulheres			
M	3,01	2,54	2,42
DP	1,97	1,82	1,90
Min	1,00	1,00	1,00
Max	7,00	7,00	7,00
Homens			
M	2,79	2,40	2,20
DP	1,84	1,67	1,63
Min	1,00	1,00	1,00
Max	7,00	7,00	7,00

Os autores Ghapanchi e Aurum (2010, citados por Steil, Floriani & Bello, 2019) relatam uma maior intenção de sair da parte dos homens e, embora este estudo não tenha apresentado diferença significativa entre os sexos, as mulheres obtiveram médias mais altas nas questões da escala de intenção de saída, o que contradiz os autores.

A interação entre o sentido e vida e a idade dos participantes

Os resultados mostram que quanto maior a idade, maior é a presença de SV. Na dimensão procura de SV, os intervalos de 18 a 28 anos, de 29 a 39 anos, e 40 a 50 anos apresentaram médias semelhantes, enquanto o intervalo de 51 a 65 anos obteve uma média mais baixa, demonstrando que, nesta fase, a procura por sentido de vida é menor.

Análise da relação entre o sentido de vida, o comprometimento organizacional e a intenção da saída da organização

Na variável idade, observaram-se diferenças significativas para a presença e procura de sentido de vida com $p < 0,001$ para ambas as dimensões.

Tabela 10 – Médias e desvios padrão da presença e procura de SV em função da idade dos participantes.

Idade	Número de participantes	Sentido de vida			
		Presença		Procura	
		M	DP	M	DP
De 18 a 28 anos	32	19,09	8,27	23,25	7,12
De 29 a 39 anos	61	22,71	8,18	23,32	8,87
De 40 a 50 anos	84	24,4	7,36	23,2	7,59
De 51 a 65 anos	73	27,45	6,88	18,37	8,61

Estes resultados estão de acordo com Tepe (1958) e Lukas (1986), ao afirmarem que a presença de sentido é mais comum em pessoas com idades acima dos 40 anos. Os autores relatam que poucos sujeitos jovens preocupam-se com o sentido da própria vida, provavelmente pelo fato de estarem focados em construir uma vida material, e essa questão aparece depois da idade em que o sujeito percebe que já passaram-se os melhores anos da vida e se dá conta do limite de tempo.

A interação entre o comprometimento e a idade dos participantes

Na análise da interação entre as variáveis idade e comprometimento (ver Tabela 11) verificamos a existência de diferenças estatisticamente significativas em todos os tipos de comprometimento, com $p < ,001$ para o comprometimento afetivo, $p = ,004$ para o instrumental e $p < ,001$ para o normativo.

Tabela 11 – Médias e desvios padrão dos tipos de comprometimento em função da idade dos participantes.

Idade	Número de participantes	Comprometimento		
		Afetivo	Instrumental	Normativo

Análise da relação entre o sentido de vida, o comprometimento organizacional e a intenção da saída da organização

		M	DP	M	DP	M	DP
De 18 a 28 anos	32	20,31	8,1	15,62	9,12	6,78	4,42
De 29 a 39 anos	61	23,5	7,94	16,78	8,63	7,93	4,36
De 40 a 50 anos	84	24,7	7,66	14,41	8,39	9,17	4,84
De 51 a 65 anos	73	29,9	6,55	12,71	8	10,69	5,18

As diferenças mais relevantes no comprometimento afetivo aparecem do intervalo de 51 para 65 anos para o intervalos de 18 a 28 anos (diferença média = 9,59, $p <,001$), de 29 a 39 anos (diferença média = 6,39, $p <,001$) e de 40 a 50 anos (diferença média = 5,20, $p <,001$). Para o comprometimento instrumental, a principal diferença se encontra entre os intervalos de 29 a 39 anos para o de 51 a 65 anos (diferença média = 4,07, $p <,035$); enquanto no comprometimento normativo, a relevância aparece do intervalo de 51 a 65 anos para o de 18 a 28 anos (diferença média = 3,91, $p <,001$) e para o intervalo de 29 a 39 anos (diferença média = 2,76, $p =,006$).

Os resultados mostram, portanto, que o comprometimento afetivo aumenta com a idade e, como a presença de SV está relacionada positivamente com o comprometimento afetivo, pode-se observar que estes resultados estão em linha com os resultados de outros estudos como o de Vaconcellos e Neiva (2019) que afirmam ainda que o vínculo com a empresa nasce de situações e vivências passadas, ou seja, vai aumentando com o tempo de trabalho na organização e também se torna mais forte quando o sujeito enxerga conformidade entre os seus objetivos pessoais e os da organização.

Para o comprometimento instrumental, observou-se uma redução nos dois últimos intervalos de idade, o que pode estar relacionado com o que Tepe (1958) afirma que os mais jovens estão em busca da vida material. Essa questão também é abordada por Simon e Coltre (2012) quando trazem à tona a questão de que sujeitos que necessitam dos benefícios que a organização proporciona desenvolvem este tipo de comprometimento pela perda material ao sair da empresa ou mesmo falta de outras possibilidades.

O comprometimento normativo foi o que apresentou as menores médias e os intervalos de 40 a 50 anos e de 51 a 65 anos obtiveram valores mais altos embora com frequência bem menor do que apareceram no comprometimento afetivo. Ainda assim, este dado aponta para o fato de que pessoas acima de 40 anos aparecem mais

comprometidas de forma normativa na amostra estudada. Silva (2013) esclarece que o comprometimento normativo se traduz numa ligação moral alicerçada no sentimento de dever, onde o trabalhador sente que é mais digno continuar na organização por uma questão de dever moral e obrigação. Simon e Coltre (2012) explicam que isso pode surgir devido ao convívio com outros colaboradores, dando a sensação familiar através de normas e direcionamentos, o que causa a lealdade do sujeito.

A interação entre a intenção de saída e a idade dos participantes

A relação da idade com a intenção de saída demonstra ser significativa com $p < ,001$ para as três perguntas da escala.

Tabela 12 – Médias e desvios padrão da intenção de saída em função da idade dos participantes

Idade	Número de participantes	Intenção de saída					
		Preferia trabalhar em outra organização		Se pudesse voltar atrás, não viria trabalhar para esta organização		Penso abandonar esta organização durante os próximos 12 meses	
		M	DP	M	DP	M	DP
De 18 a 28 anos	32	3,53	2,09	3,16	2,00	2,63	1,68
De 29 a 39 anos	61	3,56	2,00	2,74	1,79	2,72	2,02
De 40 a 50 anos	84	3,00	1,92	2,60	1,86	2,54	1,95
De 51 a 65 anos	73	2,10	1,47	1,89	1,35	1,68	1,32

O intervalo de 51 a 65 anos mostrou uma diferença significativa para os outros três intervalos nos 3 itens de avaliação da intenção de saída e, mais uma vez, essa faixa etária se destaca das outras. Joseph et al. (2007, citados por Steil, Floriani e Bello, 2019) afirmam existir uma relação negativa da idade com a intenção de saída, ou seja, quanto maior a idade, menor será a intenção de sair porque o indivíduo já se encontra profissionalmente acomodado na organização e com o trabalho que realiza. No Brasil também é relevante o fato de que é mais difícil encontrar oportunidades de trabalho com a idade mais avançada. Este fato foi confirmado por esta pesquisa. O dado demonstrou,

ainda, uma relação antagônica entre compromisso afetivo e intenção de saída, o que já foi declarado por Steers (1997, citado por Silva, 2013).

A interação entre a presença e procura de SV e a antiguidade dos participantes

A presença de SV aumenta com a antiguidade e a procura diminui; a relação apresentou significância com $p <,001$ para a presença e $p =,002$ para a procura.

Tabela 13 – Médias e desvios padrão da presença e procura de SV em função da antiguidade dos participantes

Antiguidade	Número de participantes	Sentido de vida			
		Presença		Procura	
		M	DP	M	DP
De 6 meses a menos de 10 anos	9	22,37	7,83	22,98	7,5
De 10 anos a menos de 20 anos	138	25,94	8,45	22,32	8,26
De 20 anos a menos de 30 anos	55	27,06	5,86	18,06	8,67
De 30 anos em diante	48	29,42	6,75	16,35	9

As diferenças mais relevantes apareceram do intervalo de 6 meses a 10 anos para o intervalo de 10 anos a menos de 20 anos (diferença média = -3,57, $p = ,042$); de 20 anos para menos de 30 anos (diferença média = -4,69, $p = ,021$) e o de 30 anos em diante (diferença média = -7,05, $p = ,012$) na dimensão presença; do intervalo de 6 meses a 10 anos para o de 20 anos a menos de 30 anos (diferença média = 4,92, $p = ,021$) ; e para o de 30 anos em diante (diferença média = 6,62, $p = ,032$) na dimensão procura.

A antiguidade apresenta um fenômeno semelhante ao da idade, quanto maior o tempo de trabalho, maior presença de SV e menor a procura, o que pode sugerir que o sujeito que tem mais tempo de trabalho geralmente é mais velho e, como afirma Lukas (1986), os sujeitos acima de 40 a 60 anos demonstram perceber melhor o sentido de suas vidas, por isso, os resultados se complementam. É importante observar que a diferença

maior acontece entre o primeiro intervalo, onde se inicia a experiência de trabalho (de 6 meses a menos de 10 anos) para o último intervalo, onde já se está finalizando esta experiência, insinuando que o tempo experienciado no trabalho faz muita diferença para o sentido de vida.

A interação entre o comprometimento e a antiguidade dos participantes

A relação da antiguidade com o comprometimento apresenta significância estatística para os comprometimentos afetivo, $p < ,001$, e instrumental $p < ,001$, no entanto, não demonstra relação significativa com o comprometimento normativo com $p = ,073$.

Tabela 14 – Médias e desvios padrão dos tipos comprometimento em função da antiguidade dos participantes

Antiguidade	Número de participantes	Comprometimento					
		Afetivo		Instrumental		Normativo	
		M	DP	M	DP	M	DP
De 6 meses a menos de 10 anos	9	23,37	8,21	16,42	8,95	8,33	4,55
De 10 anos a menos de 20 anos	138	27,3	7,19	14,28	8,4	10,05	4,92
De 20 anos a menos de 30 anos	55	29,36	6,62	10,48	6,75	9,27	5,68
De 30 anos em diante	48	31,21	4,61	10,42	4,46	11,35	5,32

As diferenças mais relevantes apresentaram-se do intervalo de 6 meses a menos de 10 anos para o de 10 anos a menos de 20 anos (diferença média = -3,92, $p = ,014$), para o de 20 anos a menos de 30 anos (diferença média = -5,98, $p < ,001$) e para o de 30 anos em diante (diferença média = -7,83, $p = ,003$), no tipo de comprometimento afetivo e do intervalo de 6 meses a menos de 10 anos para o de 30 anos em diante (diferença média = 6,00, $p = ,003$), no tipo instrumental.

Bastos, Brandão e Pinho (1997) afirmam que o tempo de trabalho é um indicador de comprometimento, Meyer e Allen (1996) acrescentam dizendo que os sujeitos com comprometimento afetivo alto sentem a congruência de seus valores com os da organização e tendem a continuar a fazer parte dela por desejo próprio, e Simon e Coltre (2012) comentam que a ligação emotiva com a empresa, e o significado pessoal que a organização proporciona ao sujeito são indicadores do comprometimento afetivo. Todos estes comentários sugerem um período de convivência do sujeito com a organização para que este vínculo aconteça, o que remete a um maior tempo de trabalho. Portanto, observa-se que o comprometimento afetivo verificado na população pesquisada é maior quanto mais tempo de trabalho o sujeito tem. E no caso do comprometimento instrumental, aparece o fenômeno contrário, aumentando quanto menor é o tempo de trabalho, o que Simon e Coltre (2012) alertam para o período que o sujeito precisa dos benefícios que a empresa lhe oferece.

A interação entre a intenção de saída e a antiguidade dos participantes

As diferenças de médias mais relevantes na interação entre antiguidade e intenção de saída apresentam-se entre os intervalos de 6 meses a menos de 10 anos para o de 20 anos para menos de 30 anos, para as três perguntas da escala. Aparece diferença significativa com $p = ,001$ para a pergunta “Preferia trabalhar em outra organização”, e $p = ,002$, para as perguntas “Se pudesse voltar atrás, não viria trabalhar para esta organização” e “Penso abandonar esta organização durante os próximos 12 meses”.

Tabela 15 – Médias e desvios padrão da intenção de saída em função da antiguidade dos participantes

Antiguidade	Número de participantes	Intenção de saída					
		Preferia trabalhar em outra organização		Se pudesse voltar atrás, não viria trabalhar para esta organização		Penso abandonar esta organização durante os próximos 12 meses	
		M	DP	M	DP	M	DP

Análise da relação entre o sentido de vida, o comprometimento organizacional e a intenção da saída da organização

De 6 meses a menos de 10 anos	9	3,53	2,06	2,88	1,98	2,72	1,97
De 10 anos a menos de 20 anos	138	2,57	1,57	2,32	1,56	1,82	1,26
De 20 anos a menos de 30 anos	55	1,57	0,75	1,64	0,89	1,58	1,11
De 30 anos em diante	48	1,76	1,2	1,64	1,15	2	1,96

Este resultado indica que a faixa que menos demonstra intenção de saída da organização na população estudada é o intervalo de 20 anos a menos de 30 anos, o que pode ser justificado por Mobley et al. (1979) que afirmam que quanto maior a experiência profissional, menor será a intenção do trabalhador em deixar a organização. No entanto, vale ressaltar que o último intervalo, de 30 anos em diante, pontuou mais alto na pergunta “Penso abandonar esta organização durante os próximos 12 meses”, e este dado pode sugerir o período de aposentadoria que se dá nessa faixa de tempo de trabalho, no Brasil. Vale lembrar que, mais uma vez, fica clara aqui a oposição do comprometimento afetivo com a intenção de saída.

A interação entre a presença e procura de SV e a escolaridade dos participantes

A interação entre o SV e a escolaridade revelou diferenças estatisticamente significativas entre a presença de SV e a escolaridade ($p < ,001$). O mesmo não se verificou para a dimensão procura de SV ($p = ,396$).

Tabela 16 – Médias e desvios padrão da presença e procura do SV em função da escolaridade dos participantes

Escolaridade	Número de participantes	Sentido de vida			
		Presença		Procura	
		M	DP	M	DP
Ensino fundamental e médio (até o 9º ano)	16	17,73	8,84	20,93	8,18
Graduação (universidade)	67	23,07	8,87	21,61	8,12

Análise da relação entre o sentido de vida, o comprometimento organizacional e a intenção da saída da organização

Pós-graduação (Especialização, MBA)	112	24,63	7,33	22,76	8,29
Pós-graduação (Mestrado e/ou Doutorado)	55	26,50	6,68	20,53	7,90

Os trabalhadores com o ensino fundamental (7 anos de escolaridade) e médio (10 anos de escolaridade) obtiveram a menor média para a presença e procura de SV, enquanto a maior média para a presença de SV apareceu na pós graduação (mestrado e/ou doutorado) e para a procura na pós graduação (Especialização, MBA). Interessante notar que, no aspecto procura de SV, a pós-graduação (Mestrado e/ou Doutorado) teve a menor média de todos os níveis de escolaridade, o que aponta para o fato de que os mestres e doutores da população estudada apresentam-se com maior presença de SV e menos procura.

Estes resultados também podem estar relacionados com a idade dos participantes nestes níveis de escolaridade, visto que a presença de SV obteve uma média mais alta nos participantes de maior idade, que na maioria dos casos são as pessoas que já se encontram na fase de pós graduação (mestrado e/ou doutorado).

Pela análise do resultado do teste post-hoc, de comparações múltiplas, as variáveis de escolaridade apresentam diferenças relevantes, quanto à presença de SV, do ensino fundamental e médio para pós-graduação (Especialização, MBA) com Diferença média = -6,89730, $p = 0,007$ e, para a pós-graduação (Mestrado e/ou Doutorado), com Diferença média = -8,76667, $p < 0,000$. Portanto, a presença de sentido de vida demonstrou relação com a escolaridade e a maior média apareceu no nível de pós-graduação (mestrado e/ou doutorado), o que pode ser justificado pelo Maslow (1987, citado por Chiavenato, 2009), criador da teoria motivacional que se baseia na hierarquia das necessidades humanas, quando ele afirma que o sujeito que se encontra na base de sua pirâmide estabelece sua relação com o mundo na base da sobrevivência, onde o foco são as necessidades fisiológicas e de proteção. O psicólogo americano afirma que, à medida que o sujeito avança nas etapas da pirâmide, vai satisfazendo suas necessidades e evoluindo na intelectualidade, o que amplia as suas possibilidades de autorrealização.

A interação entre do comprometimento e a escolaridade dos participantes

A análise da interação do nível de escolaridade com o tipo de comprometimento revelou diferenças estatisticamente significativas no comprometimento afetivo e no instrumental, $p < ,001$ e $p = ,001$, respetivamente; o comprometimento normativo não apresentou diferenças estatisticamente significativas ($p < ,110$).

Tabela 17 – Médias e desvios padrão dos tipos de comprometimento em função da escolaridade dos participantes

Escolaridade	Número de participantes	Comprometimento					
		Afetivo		Instrumental		Normativo	
		M	DP	M	DP	M	DP
Ensino fundamental e médio (até o 9º ano)	16	18,87	9	18,25	9,3	7,37	4,34
Graduação (universidade)	67	23,5	8,74	16,11	9,35	9,16	5,11
Pós-graduação (Especialização, MBA)	112	25,8	7,43	15,07	8,64	8,56	4,93
Pós-graduação (Mestrado e/ou Doutorado)	55	28,63	6,7	10,96	5,47	10,21	4,74

Os resultados mostram que à medida que o nível de escolaridade aumenta, os participantes apresentam um maior comprometimento afetivo com a sua organização de trabalho. Um cenário oposto acontece com o comprometimento instrumental, no qual se verifica que à medida que o nível de escolaridade aumenta, reduz este tipo de comprometimento. No caso do comprometimento normativo, a maior média apresenta-se na pós-graduação (Mestrado e/ou Doutorado), semelhante ao afetivo.

A escolaridade demonstrou diferenças mais relevantes no comprometimento afetivo do ensino fundamental e médio para pós-graduação (Especialização, MBA) com Diferença média = -6,92857, $p = ,005$ e, para a pós-graduação (Mestrado e/ou Doutorado), com Diferença média = -9,76136, $p < ,001$. Também apareceu o dado relevante da graduação para a pós-graduação (Mestrado e/ou Doutorado) com Diferença média = -5,12890, $p = ,002$. No caso do comprometimento instrumental, a diferença importante

Análise da relação entre o sentido de vida, o comprometimento organizacional e a intenção da saída da organização

apareceu da pós-graduação (Mestrado e/ou Doutorado) para o ensino fundamental e médio com Diferença média = -7,28636, $p = ,012$, para a graduação com Diferença média = -5,15577, $p = ,004$ e, para a pós-graduação (Especialização, MBA) com Diferença média = -4,10779, $p = ,016$.

O fato do comprometimento afetivo ter se manifestado de forma contundente na pós graduação (Mestrado e/ou Doutorado), seguida da Pós-graduação (Especialização e/ou MBA), ou seja, crescer com o conhecimento do sujeito corrobora o que Rego, Cunha e Souto (2007) afirmam, ao declararem que trabalhadores que satisfazem suas necessidades intelectuais e emocionais e desenvolvem um trabalho com sentido, sentem-se pertencentes, o que gera uma relação afetiva, leal e produtiva com a empresa. Além disso, Simon e Coltre (2012) afirmam que o sujeito sentir satisfação ao dedicar seu conhecimento à organização e dar um significado a isso é um indicador de comprometimento afetivo.

O comprometimento instrumental obteve o resultado contrário ao afetivo e, portanto, apareceu mais alto no ensino médio e fundamental. Isso pode estar relacionado à constatação de Meyer e Allen (1996) sobre as perdas financeiras e emocionais associadas com a saída da organização neste tipo de comprometimento, já que quanto menor o conhecimento, mais difícil de o sujeito receber um bom salário na realidade brasileira. Este tipo de relação com a organização possui seu alicerce no precisar ficar pelas perdas acarretadas, portanto o trabalhador pode desenvolver o comprometimento instrumental também, porque não tem outras opções de emprego, ou até porque executa tarefas maçantes que não proporcionam desafios (Rego, Pinha & Souto, 2007). Estes mesmos autores afirmam que, quando os sujeitos sentem uma conformidade entre eles e os valores e missão da empresa e julgam desenvolver um trabalho com significado social, tendem a manifestar um comprometimento afetivo e normativo maior, e um comprometimento instrumental menor, exatamente o que aconteceu com os sujeitos da pós-graduação (Mestrado e/ou Doutorado).

A interação entre a intenção de saída e a escolaridade dos participantes

A análise da interação entre a escolaridade dos trabalhadores e a intenção de saída revelou diferenças estatisticamente significativas nos itens “Preferia trabalhar em outra organização” ($p = ,004$) e “Se pudesse voltar atrás, não viria trabalhar para esta organização”

Análise da relação entre o sentido de vida, o comprometimento organizacional e a intenção da saída da organização

($p < ,000$). O item “Penso abandonar esta organização durante os próximos 12 meses” não apresentou diferenças estatisticamente significativas ($p = ,017$).

Tabela 18 – Médias e desvios padrão da intenção de saída em função da escolaridade dos participantes

Escolaridade	Número de participantes	Intenção de saída					
		Preferia trabalhar em outra organização		Se pudesse voltar atrás, não viria trabalhar para esta organização		Penso abandonar esta organização durante os próximos 12 meses	
		M	DP	M	DP	M	DP
Ensino fundamental e médio (até o 9º ano)	16	4,25	2,23	4,19	2,37	3,75	2,26
Graduação (universidade)	67	3,12	2,05	2,72	1,84	2,31	1,65
Pós-graduação (Especialização, MBA)	112	2,98	1,86	2,51	1,78	2,29	1,84
Pós-graduação (Mestrado e/ou Doutorado)	55	2,25	1,56	1,71	0,83	2,09	1,67

Verificaram-se diferenças estatisticamente significativas na intenção de saída do ensino fundamental e médio (até 9 anos de escolaridade) para os participantes da pós-graduação (Mestrado e/ou Doutorado) ($p = ,000$) e para os da pós-graduação (Especialização e/ou MBA) ($p = ,023$). Essas diferenças foram observadas também entre os participantes da pós-graduação (Mestrado e/ou Doutorado) para os da graduação ($p = ,032$).

Moynihan e Landuyt (2008, citados por Steil, Floriani & Bello, 2019) apontam para uma relação da escolaridade com a intenção de saída das organizações, sendo que pessoas com maior escolaridade mostram maior intenção de sair, o que é contrariado pelo presente estudo, onde se verificaram diferenças relevantes entre os trabalhadores com pós-graduação e os que possuem ensino fundamental e médio, sendo que estes últimos apresentam maior intenção de saída. Entretanto este resultado reafirma mais uma vez, no presente estudo, o que Steers (1997, citado por Silva, 2013) declara que existe uma relação

Análise da relação entre o sentido de vida, o comprometimento organizacional e a intenção da saída da organização

antagônica entre comprometimento afetivo e intenção de saída, e quanto maior o comprometimento afetivo, menor é a intenção de saída.

CONCLUSÃO

Steger et al. (2008, citados por Portugal, 2017) afirmam que o indivíduo vivencia um sentido para a sua vida por obter alto grau de autoconhecimento, saber quais são os seus objetivos, desejos de conquista e possuir estímulo para a presença de sentido na vida e para a procura, que eles descrevem como a força e esforço para compreender o sentido de sua vida. E Steger, Sheline, Merriman, e Kashdan (2012) complementam revelando a existência de uma valência cognitiva e de uma valência motivacional para o SV. A cognitiva refere-se ao sentido da vida como a forma que o sujeito compreende o mundo, ressaltando que pessoas com um SV forte são mais atentas para perceber eventos e padrões significativos nas suas vidas. A motivacional refere-se à motivação humana na busca por qualidade de vida e se completa com as aspirações e objetivos da pessoa. Portanto, muitos estudos têm relacionado o SV ao trabalho, e o próprio Frankl já havia feito esta relação quando falou da importância dos valores criadores. O trabalho pode aparecer como um objetivo, um propósito ou até mesmo uma causa pela qual o homem se motiva a viver. E essa tem sido uma perspectiva de relevância para profissionais e organizações no mundo contemporâneo.

Os resultados do estudo em questão convergem com as evidências que tem aparecido muito nas pesquisas sobre o trabalho com significado nas organizações. Os trabalhadores cada vez mais têm tido a necessidade de ver sentido no que fazem e na organização à qual pertencem. Antes o trabalho tinha importância por garantir o processo da sociedade industrial, atualmente a sua relevância se dá para o indivíduo, contribuindo para o seu plano e vida. Não é mais o indivíduo que é referido ao trabalho, o trabalho é referido ao indivíduo (Bajoid e Franssen, 1997).

O comprometimento organizacional e a intenção de saída são temas muito pesquisados na área do trabalho e este estudo procurou investigar se a presença e procura do sentido de vida influenciam no comprometimento organizacional e na intenção de saída e teve a finalidade de contribuir com as pesquisas dessas áreas, ajudando gestores

Análise da relação entre o sentido de vida, o comprometimento organizacional e a intenção da saída da organização

de equipes das organizações a compreender melhor o que motiva seus liderados a serem mais comprometidos, por exemplo.

Na verificação da correlação do sentido de vida com o comprometimento, evidenciou-se que os indivíduos que apresentam presença de SV também apresentam um maior comprometimento afetivo, desenvolvem vínculo com a organização em que trabalham e seguem suas normas e regras com lealdade (Rego, Pinha e Souto, 2007). Já a procura de SV aparece relacionada, de forma significativa e positiva, apenas com o comprometimento instrumental, o que sugere que os sujeitos que estão ligados à empresa pelos benefícios que recebem se encontram com a dimensão procura de SV elevada.

Ao se tratar da correlação entre o SV e a intenção de saída, a presença de SV se relaciona de forma significativa e negativa, e a procura também tem relação significativa, porém positiva, o que sugere que o sujeito que tem presença de SV desenvolve menos intenção de saída da organização, acontecendo o contrário para a dimensão procura. Rego, Cunha e Souto (2007) afirmam que quando o indivíduo não se identifica com a organização, isso diminui a lealdade e fica mais fácil abandoná-la.

Nota-se uma relação bastante relevante e antagônica entre a intenção de saída e o comprometimento afetivo, como afirma Steers (1997, citado por Silva, 2013). O comprometimento afetivo se destacou como a dimensão que prediz negativamente a intenção de sair. Quando o sujeito vivencia a presença de SV, tende a desenvolver comprometimento afetivo e conseqüentemente minimizar sua a intenção de saída. Este padrão seria o ideal para empresa e colaboradores. Um trabalho com sentido que traga significado para a vida do colaborador e ajude a desenvolver vínculo dele com a organização que, por sua vez, retém talentos e alcança melhores resultados.

A presença de sentido de vida aparece com maior média em idades mais avançadas, o que é confirmado por Tepe (1958). enquanto a procura de SV é menos frequente exatamente na faixa etária mais velha, o que demonstra que pessoas mais velhas tendem a ter mais presença de SV e menos procura. O mesmo acontece com os comprometimentos afetivo e normativo que aparecem com mais frequência nas faixas de idade mais altas. No caso do comprometimento instrumental, o fenômeno se dá de forma contrária, já que as idades que possuem maior frequência para este tipo de

comprometimento são as mais jovens, sujeitos que estão na fase mais inicial da vida profissional e estão mais focados na questão material que a empresa proporciona. E, também na variável idade, a intenção de saída apresentou uma relação antagônica com o comprometimento afetivo, alcançando maior frequência em idades mais jovens.

A variável escolaridade obteve a maior média de presença de SV no nível de pós-graduação (especialização / MBA e mestrado / doutorado) e a menor média de procura de SV nesse mesmo intervalo, o que aponta para o fato de que pessoas voltadas para a intelectualidade tendem a ter mais presença de sentido de vida. Os comprometimentos afetivo e normativo também alcançaram a média mais alta no nível de pós-graduação (especialização / MBA e mestrado / doutorado) e o instrumental ficou com média mais alta no ensino fundamental e médio, demonstrando que a presença de SV acompanha o comprometimento afetivo. Na relação da escolaridade com a intenção de saída, o resultado deste trabalho contradisse o que Moynihan e Landuyt (2008, citados por Steil, Floriani & Bello, 2019) relatam que os índices mais altos da intenção de saída se encontram nos níveis mais altos de escolaridade. Neste estudo, os maiores índices de intenção de saída foram revelados nos níveis mais baixos de escolaridade, o que realmente se observa nas empresas brasileiras onde existe um *turnover* preocupante e muito prejudicial nos cargos que exigem menores níveis de escolaridade.

A antiguidade ou tempo de trabalho demonstrou semelhança de resultados com a variável idade; quanto maior o tempo de trabalho, maior presença de sentido de vida e menor procura. Além disso, o tempo de trabalho realmente se mostrou como um indicador do comprometimento, revelando que, quanto mais antigo no trabalho, mais o trabalhador tem a tendência a desenvolver os comprometimentos afetivo e normativo e, quanto menos tempo de trabalho, mais aparece o comprometimento instrumental. E na relação da antiguidade com a intenção de saída, aparece mais uma vez que, quanto mais tempo de trabalho, menor é a intenção de sair da empresa. Neste resultado, apareceu uma exceção para o item “Penso abandonar esta organização durante os próximos 12 meses”, que teve uma pontuação mais alta para o intervalos de 30 anos em diante, o que pode ser justificado pelo fato de este ser o tempo de trabalho em que geralmente o trabalhador brasileiro se aposenta.

Análise da relação entre o sentido de vida, o comprometimento organizacional e a intenção da saída da organização

Portanto, pode-se notar que os resultados deste estudo foram, em geral, coerentes com as pesquisas que têm sido realizadas nesta área e pode contribuir nas relações de trabalho estabelecidas entre organizações e trabalhadores.

Recomenda-se, pois, o andamento de uma pesquisa com uma população com amostra abrangente dentro de empresas privadas brasileiras para uma melhor avaliação, já que a presente pesquisa também aceitou funcionários públicos, que, no caso do Brasil, possuem uma relação bem diferente de trabalho por seguirem leis e normas distintas das empresas privadas. Além disso seria muito interessante avaliar a presença e procura de sentido de vida em relação ao significado do trabalho para as pessoas visando aprofundar essa conexão.

REFERÊNCIAS

- Abreu, E., Aguiar, M. S., Fleury, L. F. O. (2018). A influência da anomia e do comprometimento organizacional sobre a intenção de rotatividade em organizações. In *Actualidades em Psicologia*. (32(125), pp. 51-69). Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/328023308_A_influencia_da_anomia_e_do_comprometimento_organizacional_sobre_a_intencao_de_rotatividade_em_organizacoes.
- Allen, N., Meyer, J. (1996). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: Na examination of construct validity. In: *Journal of Vocational Behavior*, v. 49, p. 252-276, 1996. Recuperado de <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0001879196900433>.
- Aquino, T., Gouveia, V., Gomes, & E, Silva, L. (2017). A percepção do sentido da vida no ciclo vital: uma perspectiva temporal. In *Avanços na Psicologia da América Latina*, ([SI], v. 35, n. 2, p. 375-386). Recuperado de <http://dx.doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/apl/a.3728>.
- Aquino, T., Veloso, V., Aguiar, A., Serafim, T., Pontes, A., Pereira, G., & Fernandes, A. (2015). Questionário de sentido de vida. In *Psicol. cienc. prof.* (vol.35 no.1 Brasília Jan./Mar. 2015, pp. 4-19). Recuperado de <http://dx.doi.org/10.1590/1982-3703001332012>.
- Araújo, R. (2007). Os sentidos do trabalho e suas implicações na formação dos Indivíduos inseridos nas organizações contemporâneas [Editorial]. In *Revista de Gestão USP*, São Paulo, v. 14, n. 1, p. 53-66.
- Bajoid, G., Franssen, A. (1997). O trabalho, busca de sentido. In *revista Brasileira de educação*, Mai/Jun/Jul/Ago, nº 5.
- Bastos, A., Brandão, M. & Pinho, A. (1997). Comprometimento organizacional: uma análise do conceito expresso por servidores universitários no cotidiano de trabalho [Editorial]. In *Revista de Administração Contemporânea*, 1(2), 97-120. Recuperado de <https://dx.doi.org/10.1590/S1415-65551997000200006>.
- Bastos, A. V. & Menezes, I. G. (2010). Intenção de permanência na organização: um constituinte ou consequente do comprometimento organizacional? In *Estud. psicol. (Natal)*, Natal, v. 15, n. 3, pp. 299-307, Dec. 2010. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.1590/S1413-294X2010000300010>.
- Bauman, Z. (2001). *Modernidade líquida*. (P. Dentzien, trad.). Rio de Janeiro, RJ: Jorge Zahar.

Bianchi, E. (2013). Sentido do trabalho: uma demanda dos profissionais e um desafio para as organizações. (Tese de Doutorado, USP). Recuperado de <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12139/tde-03062013-143334/pt-br.php>.

Carneiro, C., & Abritta, S. (2009). Formas de Existir: a Busca de Sentido para a Vida [Editorial]. *Rev. abordagem gestalt.* (2008, vol.14, n.2, pp. 190-194). Recuperado de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1809-68672008000200006.

Canholi Junior, C. (2015). Sentidos do trabalho para os trabalhadores do saneamento básico fortaleza. (Dissertação de Mestrado em Administração e Controladoria, Universidade Federal do Ceará). Recuperado de <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12139/tde-03062013-143334/pt-br.php>.

Cezar, A., Ardans-Bonifacino, H., & Roso, A.. A construção do sujeito na perspectiva de Jean-Paul Sartre (2016) [Editorial]. *Rev. Subj.* (2016, vol.16, n.1, pp. 119-130). Recuperado de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2359-07692016000100010&lng=pt&nrm=iso.

Chiavenato, I. (2009). *Recursos humanos – o capital humano nas organizações*. Rio de Janeiro: Editora Elsevier.

Cunha, M., Rego, A., Cunha, R., & Cabral-Cardoso, C. (2007). *Manual de Comportamento organizacional e Gestão*. Lisboa: RH Editora.

Cunha, M., Rego, A., & Lopes, M. (2013). Comportamento Organizacional Positivo. In *Análise Psicológica* (2013), 4 (XXXI): 313-328. Recuperado de <http://www.scielo.mec.pt/pdf/aps/v31n4/v31n4a01.pdf>.

Damásio, B. F. (2013). *Sentido de vida e bem-estar subjetivo: interações com esperança, otimismo, autoeficácia e autoestima em diferentes etapas do ciclo vital*. [Tese de Doutorado em Psicologia], Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre. Recuperado de <https://lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/80120/000903755.pdf?sequence=1&isAlloved=y>.

Dejours, C. (1987). *A loucura do Trabalho*. São Paulo: Oboré Editorial.

Falce, J., Garcia, F. Muijder, C. (2011). Prazer e sofrimento: um estudo de caso em um centro de pesquisas brasileiro. In *Gestão & Regionalidade*, v. 27, n. 81, art. 10, p. 74-86.

Faro, M. (2009). Satisfação Profissional, Cultura Organizacional e Desempenho Profissional. (Dissertação de Mestrado em Psicologia, Universidade do Algarve). Recuperado de <https://sapientia.ualg.pt/bitstream/10400.1/264/1/Satisfa%c3%a7%c3%a3o%20Profissioanal%2c%20Cultura%20Organizacional%20e%20Desempenho%20Profissioanal.pdf>.

Fernandes, F., Gonçalves, C., Oliveira, P. (2012). Adaptação e Validação da Escala dos Significados Atribuídos ao Trabalho – ESAT [Editorial]. In *Rev. bras. orientac.*

prof. (vol.13, n.2, pp. 183-196). Recuperado de <http://www.scielo.br/pdf/rae/v44n3/v44n3a04.pdf>.

Frankl, V. (1984). *Em busca de sentido: um psicólogo no campo de concentração*. São Leopoldo-RS: Editora Sinodal.

Kahn, W. (1990). Psychological conditions of personal engagement at work. In: *Academy of management journal*, 33; 44, p. 692.

Lind, W. (2008). *Casais biculturais e monoculturais: Diferenças e recursos*. (Tese de Doutoramento em Psicologia e de Ciências da Educação, Universidade de Lisboa).

Recuperado de

https://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/977/1/15352_Tese_Wolfgang_Lind_2008.pdf.

Holanda, A. (1987). Dicionário Aurélio da língua portuguesa.

Lipovetsky, G. (1987). *O império do efêmero: a moda e seu destino nas sociedades modernas*. São Paulo, Companhia das letras.

Lukas, E. (1986). Logo-Test, Test zur Messung von innerer Sinnerfüllung und existentieller Frustration. Viena, Ed. Deuticker.

Luz, J., Murta, S., & Aquino, T. (2017). Avaliação de Resultados e Processo de uma Intervenção para Promoção de Sentido da Vida em Adolescentes. In *Trends Psychol.* (vol.25, n.4, pp.1795-1811). Recuperado de <http://dx.doi.org/10.9788/tp2017.4-14pt>.

Neves, D, Nascimento, R., Felix Jr, M., Silva, F., Andrade, R. (2018). Sentido e significado do trabalho: uma análise dos artigos publicados em periódicos associados à Scientific Periodicals Electronic Library. In *Cad. EBAPE.BR* (vol.16 no.2 Rio de Janeiro). Recuperado de https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1679-39512018000200318&script=sci_arttext&tlng=pt.

Noronha, A, Oliveira, D., Barros, L., & Moreira, T. (2018). Variáveis Associadas ao Sentido de Vida. In: *Revista de Abordagem Gestáltica*. (vol. 24, n.1, abr. 2018, pp. 35-43). Recuperado de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1809-68672018000100005.

Oliveira, E. & Ferreira, P. (2014). *Métodos de Investigação*. Porto: Ed. Vida Económica.

Pirâmide das Necessidades Humanas de Maslow. Recuperado de <https://www.dlojavirtual.com/dicas-para-o-seu-negocio/piramide-de-maslow>.

Pires, E., & Bianchi, G. (2013). Sentido do trabalho: uma demanda dos profissionais e um desafio para as organizações. (Tese de Doutorado, USP). In *Catálogo USP*. Recuperado de <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12139/tde-03062013-143334/pt-br.php>.

Portugal, M. (2017). *Versão portuguesa do questionário do sentido da vida: primeiros estudos psicométricos*. (Mestrado integrado em Psicologia, Universidade de Lisboa). Recuperado de https://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/33211/1/ulfpie052851_tm.pdf.

Rego, A., Pinha, M. C. & Souto, S. (2007). Espiritualidade nas organizações e comprometimento organizacional. In © *RAE- eletrônica*, v. 6, n. 2, Art. 12, jul./dez. 2007. Recuperado de https://rae.fgv.br/sites/rae.fgv.br/files/artigos/10.1590_S1676-56482007000200003.pdf.

Rego, A., Souto, S. (2004). Comprometimento organizacional em organizações autênticas: um estudo luso-brasileiro. In © *ERA*, vol. 44, n. 3. Recuperado de <http://www.scielo.br/pdf/rae/v44n3/v44n3a04.pdf>.

Silva, F. (2013). Comprometimento organizacional como predictor das intenções de abandono: cultura organizacional como variável moderadora. (Mestrado em Psicologia do Trabalho), Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias. Recuperado de <http://recil.grupolusofona.pt/bitstream/handle/10437/5025/tese%20fatima%20silva.pdf?sequence=1>.

Simon, J. & Coltre, S. (2012). O comprometimento organizacional afetivo, instrumental e normativo: estudo de caso de uma empresa familiar [Editorial]. In *Revista UEPE*. Recuperado de <http://revista.uepb.edu.br/index.php/qualitas/article/view/1338>.

Steger, M., Sheline, K., Merriman, L. & Kashdan, T. (2012). *Injecting the Science of Meaning in Life into Strategies for Improving Yourself and Your Relationships*. Oakland, CA: New Harbinger. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/281506310_Acceptance_commitment_and_meaning_Using_the_synergy_between_ACT_and_meaning_in_life_research_to_help.

Steil, A., Floriani, E., & Bello, J. (2019). Antecedentes da Intenção de Deixar a Organização: Uma Revisão Sistemática [Editorial]. In *Paidéia (Ribeirão Preto)*, Ribeirão Preto, v. 29, e2910). Recuperado de <http://dx.doi.org/10.1590/1982-4327e2910>.

Tepe, V. (1958). *O sentido da vida*. Salvador, BA: Imprimatur.

Análise da relação entre o sentido de vida, o comprometimento organizacional e a intenção da saída da organização

Vasconcellos, V. & Neiva, E. (2019). Efeitos de Expectativas de Futuro no Comprometimento Organizacional e Intenção de Desligamento. In: Psicologia: Teoria e Pesquisa (vol.35, Brasília, 2019). Recuperado de http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-37722019000100606&script=sci_arttext.

ANEXOS 1
Questionários

ANEXO A - QUESTIONÁRIO SOCIODEMOGRÁFICO

Idade: _____ anos

Sexo: feminino/masculino

Nacionalidade: _____

Habilitações literárias:

- Ensino fundamental 1 (até o 5º ano)
- Ensino fundamental 2 (até o 9º ano)
- Ensino médio (do 1º ao 3º ano)
- Graduação (universidade)
- Pós-graduação Lato senso (Especialização, MBA)
- Pós-graduação Strictosensu (Mestrado e/ou Doutorado)

É estudante trabalhador? Sim/não

Estado civil:

- Solteira(o)
- Em união de facto
- Casada(o)
- Viúva(o)
- Separada(o)
- Outro. Qual? _____

Tem de filhos? Sim/não

Se sim, quantos? _____

Concelho de residência: _____

Concelho de trabalho: _____

Vive em zona urbana ou rural? _____

Qual é a sua profissão/atividade profissional atual? _____

Trabalha a tempo inteiro ou a tempo parcial? _____

Há quanto tempo trabalha na atual organização ou por conta própria?

Há quanto tempo trabalha (desde que iniciou a 1.ª atividade profissional até agora)?

Tem realizado a mesma atividade profissional ao longo do seu tempo de trabalho ou tem realizado atividades/profissões diferentes? Quais:

Qual o seu rendimento anual líquido?

- Até R\$22.847,76
- De R\$22.847,77 até R\$33.919,80
- De R\$33.919,81 até R\$45.012,60
- De R\$45.012,61 até R\$55.976,16
- Acima de R\$55.976,16
- Não aplicável

Há alguma informação relevante que aqui não foi mencionada e que considere importante acrescentar?

ANEXO B - QUESTIONÁRIO SENTIDO DE VIDA (QSV)

Por favor, pense no que faz com que sinta que a sua vida é importante. Por favor responda às seguintes afirmações tão honestamente como puder e recorde-se de que não há respostas certas ou erradas.

Absolutamente Falso	Maioritariamente Falso	Algo Falso	Nem verdadeiro nem Falso	Algo Verdadeiro	Maioritariamente Verdadeiro	Absolutamente Verdadeiro
1	2	3	4	5	6	7

1. Eu compreendo o sentido da minha vida.	1	2	3	4	5	6	7
2. Ando à procura de alguma coisa que faça com que a minha vida tenha sentido.	1	2	3	4	5	6	7
3. Estou sempre a procurar encontrar o sentido da minha vida.	1	2	3	4	5	6	7
4. A minha vida tem um sentido claro.	1	2	3	4	5	6	7
5. Sei o que torna a minha vida significativa.	1	2	3	4	5	6	7
6. Descobri um sentido de vida que me satisfaz.	1	2	3	4	5	6	7
7. Estou sempre à procura de alguma coisa que torne a minha vida significativa.	1	2	3	4	5	6	7
8. Estou à procura de um sentido ou missão para a minha vida.	1	2	3	4	5	6	7
9. A minha vida não tem um sentido claro.	1	2	3	4	5	6	7
10. Ando à procura de sentido na minha vida.	1	2	3	4	5	6	7

ANEXO C – COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL

A afirmação não se aplica rigorosamente nada a mim	Não se aplica	Aplica-se muito pouco	Aplica-se alguma coisa	Aplica-se bastante	Aplica-se muito	A afirmação aplica-se completamente a mim
1	2	3	4	5	6	7

Importo-me realmente com o destino da minha organização.

Tenho orgulho em dizer a outras pessoas que faço parte desta organização.

Mantenho-me nesta organização porque sinto que não conseguiria facilmente entrar noutra organização.

Tenho uma forte ligação de simpatia por esta organização.

Sinto-me “parte da família” da minha organização.

Continuo nesta organização porque, se saísse, teria que fazer grandes sacrifícios pessoais.

Mesmo que isso me trouxesse vantagens, sinto que não deveria abandonar a minha organização agora.

Não deixaria a minha organização agora porque sinto obrigações para com as pessoas que aqui trabalham.

Sinto-me em dívida para com a minha organização.

Sinto que existe uma forte ligação afetiva entre mim e a minha organização.

Sinto que, se recebesse uma oferta de melhor emprego, não seria correto deixar a minha organização.

Sinto que tenho poucas alternativas de emprego se deixar esta organização.

Mantenho-me nesta organização porque sinto que tenho poucas oportunidades noutras organizações.

Não abandono esta organização devido às perdas que me prejudicariam.

ANEXO D – INTENÇÃO DE ABANDONO DA ORGANIZAÇÃO

A afirmação não se aplica rigorosamente nada a mim	Não se aplica	Aplica-se muito pouco	Aplica-se alguma coisa	Aplica-se bastante	Aplica-se muito	A afirmação aplica-se completamente a mim
1	2	3	4	5	6	7

Preferia trabalhar noutra organização.

Se pudesse voltar atrás, não viria trabalhar para esta organização.

Penso abandonar esta organização durante os próximos 12 meses.

ANEXO 2

Autorização dos instrumentos

AUTORIZAÇÃO DE UTILIZAÇÃO DAS ESCALAS DE COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL E INTENÇÃO DE ABANDONO DA ORGANIZAÇÃO

From: Cristina Pimentao [mailto:pimentao@ufp.edu.pt]

Sent: segunda-feira, 10 de dezembro de 2018 16:40

To: Armenio Rego <armenio.rego@ua.pt >

Cc: Carla Fonte <cfonte@ufp.edu.pt >

Subject: 'Projeto sentido de vida e trabalho' : Pedido de utilização de instrumentos

Estimado Professor Arménio Rego, Como

está?

Voltamos ao seu contacto.

Esperamos que não se aborreça, connosco, por estarmos a ampliar a sua agenda de trabalho neste aproximar de fim de ano e festividades. ;-)

Gostaríamos de utilizar algumas das suas escalas, solicitando para isso o seu consentimento e o pedido de envio das mesmas.

Será possível?

1. comprometimento organizacional

Consultado em Rego e Souto (2004).

(14 itens? Escala - 1: "a afirmação não se aplica nada a mim"; 7: "a afirmação aplica-se completamente a mim")

2. Produtividade individual

Consultado em Rego, Souto e Cunha (2007):

- Sou um empregado eficaz;
- Os meus colegas vêem-me como um empregado bastante produtivo;
- Estou satisfeito com a qualidade do meu trabalho;
- O meu superior vê-me como um empregado eficaz.

(4 itens? Escala - 1: "a afirmação não se aplica nada a mim"; 7: "a afirmação aplica-se completamente a mim")

3. Intenção de abandono

Consultado em Rego e Souto (2004).

(3 itens? Escala - 1: "a afirmação é completamente falsa"; 6: "a afirmação é completamente verdadeira")

Muito obrigada e até já.

Um abraço cordial e afetuoso,

Carla & Cristina

Cristina Pimentão

Assistant Professor at University Fernando Pessoa | www.ufp.edu.pt | pimentao@ufp.edu.pt

Te l f: +351 22 50 71 300 1 Office 5 - extension 3118

Psychologist of work and organizations | Live and Executive Coach

Author: <https://www.chiadbbooks.com/livros/vivera-arte-maior-de-acerto>: <https://www.linkedin.com/in/cristina-pimentao-05a23312/>

DeGóis: <http://www.degois.pt/visualizador/curriculum.jsp?key=1366180580592239>

AVISO DE CONFIDENCIALIDADE

Esta mensagem (incluindo quaisquer anexos) pode conter informação confidencial ou legalmente protegida para uso exclusivo do destinatário. Se não for o destinatário pretendido da mesma, não deverá fazer uso, copiar, distribuir ou revelar o seu conteúdo(incluindo quaisquer anexos)



Cristina Pimentao <pimentao@ufp.edu.pt>

RE: 'Projeto sentido de vida e trabalho': Pedido de utilização de instrumentos

6 mensagens

Arménio Rego <arego@porto.ucp.pt>

11 de dezembro de 2018 às 08:20

Para: Cristina Pimentao <pimentao@ufp.edu.pt>

Bom trabalho

A

1.

Importo-me realmente comodesitnoda minha organização.

D

Tenho orgulho em dizer a outras pessoas que faço parte desta organização.

D

Mantenho-me nesta organização porque sinto que não conseguiria facilmente entrar noutra

D

organização.

Tenho uma forte ligação de simpatia por esta organização.

D

Sinto-me "parte da família" da minha organização.

D

Continuo nesta organização porque, se sáisse, teria que fazer grandes sacrifícios pessoais.

D

Mesmo que isso me trouxesse vantagens, sinto que não deveria abandonar a minha organização agora.

D

Não deixaria a minha organização agora porque sinto obrigações para com as pessoas que aqui trabalham.

D

Sinto-me em dívida para com a minha organização.

D

Sinto que existe uma forte ligação afetiva entre mim e a minha organização.

D

Sinto que, se recebesse uma oferta de melhor emprego, não seria correto deixar a minha organização.

D

Sinto que tenho poucas alternativas de emprego se deixar esta organização.

D

Mantenho-me nesta organização porque sinto que tenho poucas oportunidades noutras organizações.

D

Não abandono esta organização devido às perdas que me prejudicariam.

D

2.

A afirmação não se aplica rigorosamente nada a mim	Não se aplica	Aplica-se muito pouco	Aplica-se alguma coisa	Aplica-se bastante	Aplica-se muito	A afirmação aplica-se completamente a mim
	2		4	5		7

Sou um empregado eficaz.

D

Os meus colegas *vêem-me* como um empregado bastante produtivo.

D

Estou satisfeito com a qualidade do meu trabalho.

D

O meu superior *vê-me* como um empregado eficaz.

D

Comparativamente com as pessoas de outras organizações, eu produzo mais do que elas.

D

3,

A afirmação não se aplica rigorosamente nada a mim	Não se aplica	Aplica-se muito pouco	Aplica-se alguma coisa	Aplica-se bastante	Aplica-se muito	A afirmação aplica-se completamente a mim
--	---------------	-----------------------	------------------------	--------------------	-----------------	---

Preferia trabalhar noutra organização.

<https://mail.google.com/mail/u/0?ik=255cf69b14&view=pt&search=all&permthid=thread-f%3A1619542844455818246&simpl=msg-f%3A1619542844455818246>. 2/7

08/02/2019 Google Apps da Universidade Fernando Pessoa Correio - RE 'Projeto sentido de vida e trabalho' - Pedido de utilização de mstrurn

Se pudesse voltar atrás, não viria trabalhar para esta organização.

Penso abandonar esta organização durante os próximos 12 meses.

D

D

D

Arménio Rego

Professor of Organizational Behavior

Católica Porto Business School

Universidade Católica Portuguesa | Porto

CATOLICA

CATÓLICA PORTO

BUSINESS SCHOOL

Rua de Diogo Botelho, 1327
4169 - 00 5 Porto, Portugal

Tel.: +351226196 200Ext. 447

CONTACT

Em ail: arego@porto.ucp.pt

www.catholicabs.porto.ucp.pt

The only accredited Business School in the north of Portugal

EFMD

UNDERGRADUATES | MASTERS | EXECUTIVE EDUCATION | MBA'S

EQUIS

ACCREDITED

AUTORIZAÇÃO DE UTILIZAÇÃO DO QUESTIONÁRIO SENTIDO DE VIDA (QVS) – VERSÃO BRASILEIRA

On Sat, 29 Dec 2018 at 16:36, Cristina Pimentao <pimentao@ufp.edu.pt> wrote:

Estimados colegas,

Um cumprimento muito especial, para todos, aqui da Universidade Fernando Pessoa (cidade do Porto) em Portugal.

Sobre o propósito deste email que tomamos a liberdade de vos endereçar:

Eu, Cristina Pimentão (psicóloga do trabalho e das organizações), e a Carla Fonte (psicóloga clínica; que nos lê em "Cc"), somos docentes na Faculdade de Ciências Humanas e Sociais da Universidade Fernando Pessoa (UFP), no Porto.

Iniciamos aqui na UFP um projeto de investigação sobre o "Sentido e Propósito de vida, saúde mental e trabalho" na população jovem e adulta portuguesa e brasileira. Para além do interesse de ambas pela temática do propósito de vida, e de pretendermos analisar variáveis de saúde mental e variáveis organizacionais, orientamos, nos últimos alunos, alunos de mestrado provenientes do Brasil.

Um dos instrumentos que decidimos utilizar é o Questionário de Sentido de Vida e na pesquisa verificamos que o vosso grupo de trabalho fez a adaptação da escala para a população brasileira. Nesse sentido, gostaríamos de solicitar a vossa permissão para a utilização do questionário, bem como o envio da escala, adaptada. Será possível?

Agradecemos, desde já, a vossa colaboração e o envio da escala com a brevidade que lhes for possível.

Aproveitamos, também, para vos desejar um 2019 pleno de saúde, de sentido, e de propósito de vida!

Um abraço muito cordial e afetuoso, e até já,

Carla & Cristina

Cristina Pimentão

Assistant Professor at University Fernando Pessoa | www.ufp.pt

pimentao@ufp.edu.pt

Telf: +351 22 50 71 300 | Office 5 – extension 3118

Psychologist of work and organizations | Live and Executive Coach

Author: <https://www.chiadobooks.com/livraria/viver-a-arte-maior-de-acertos-constantes>

LinkedIn: <https://www.linkedin.com/in/cristina-pimentao-05a23312/>

DeGóis: <http://www.degois.pt/visualizador/curriculum.jsp?key=1366180580592239>

----- Forwarded message -----

De: **Valdiney Gouveia** <vvgouveia@gmail.com>

Date: sábado, 29/12/2018 à(s) 21:50

Subject: Re: "Sentido e Propósito de vida, saúde mental e trabalho": Pedido de utilização de escala - QSV

To: Cristina Pimentao <pimentao@ufp.edu.pt>

Cc: Thiago Antonio Avellar de Aquino <logosvitae@ig.com.br>, Andrei Aguiar <andreipsicologia@hotmail.com>, Tiago Deividu Bento Serafim <tiagodeividu@gmail.com>, <alisson.mpontes@hotmail.com>, Ana Sandra <anasfernandes25@hotmail.com>, <gylmaradeapereira@gmail.com>, Carla Fonte <cfonte@ufp.edu.pt>

OI, Professoras Cristina e Carla! Primeiramente, agradecer por seu interesse no instrumento que adaptamos. O Prof. Thiago Aquino, que nos segue em cópia, é quem coordena os estudos sobre sentido da vida, sendo um dos pesquisadores mais renomados sobre a temática no Brasil. Portanto, ele poderá prestar assistência, encaminhando a medida e, se for de interesse, viabilizando alguma colaboração intercultural.

Tenho estado trabalhando, sobretudo, com valores humanos, desenvolvendo a teoria funcionalista dos valores, que conta com estudos em alguns países, inclusive em Portugal. Por se acaso, encaminho alguns artigos e o questionário. Havendo interesse na temática, não hesitem em manter contato.

No mais, quero desejar às colegas portuguesas e aos amigos do Brasil que tenham uma excelente entrada de ano, anunciando um 2019 de muita paz, grandes realizações e momentos felizes. Abraços, Valdiney

----- Forwarded message -----

De: <logosvitae@ig.com.br>

Date: domingo, 30/12/2018 à(s) 19:35

Subject: Re: "Sentido e Propósito de vida, saúde mental e trabalho": Pedido de utilização de escala - QSV

To: Cristina Pimentao <pimentao@ufp.edu.pt>

Cc: <vvgouveia@gmail.com>, <andreipsicologia@hotmail.com>, <tiagodeividy@gmail.com>, <alisson.mpontes@hotmail.com>, <anasfernandes25@hotmail.com>, <gylmaradeapereira@gmail.com>, Carla Fonte <cfonte@ufp.edu.pt>

Caríssimas colegas Cristina Pimentão e Carla Fonte,

Encaminho em anexo o instrumento solicitado. Gostaria de saber mais notícias sobre o trabalho que vocês desenvolvem em Portugal

Um abraço com meu desejo de um feliz 2019 e muitas realizações e sentidos

Thiago

ANEXO 3

Parecer de aprovação da Plataforma Brasil

PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: Sentido de vida, trabalho e saúde

Pesquisador: clarissa Dantas

Área Temática:

Versão: 2

CAAE: 21426619.9.0000.0041

Instituição Proponente: Universidade Fernando Pessoa

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 3.626.803

Apresentação do Projeto:

O projeto de pesquisa de Mestrado intitulado "A.LIFE MEANING - Sentido de vida, saúde mental, bem-estar e trabalho: como se relacionam?" da Mestranda Clarissa Vieira Dantas, orientada pelas Prof.^ª Doutora Carla Fonte e Prof.^ª Doutora Cristina Pimentão, da Faculdade de Ciências Humanas e Sociais da Universidade Fernando Pessoa, vem como uma proposta de discutir sobre as pessoas que, no dia a dia, podem experimentar ocorrências que colocam em causa a sua saúde e qualidade de vida. Uma vez que passamos uma quantidade de tempo considerável das nossas vidas em contexto de trabalho, experienciamos, muitas vezes, condições e ambientes de trabalhos que manifestam insalubridade, nomeadamente insalubridade psicológica. Observamos em muitas organizações práticas disfuncionais de gestão de pessoas que se traduzem em ineficácia organizacional e em desmotivação, baixa produtividade e abandono da organização pelos seus colaboradores. Por outro lado, alguma literatura tem vindo a evidenciar que a vida pessoal e profissional dos indivíduos se relacionam de forma intrínseca e não podem ser separadas uma da outra, existindo por vezes certos elementos no local de trabalho que acarretam riscos diretos para o bem-estar físico e psicológico dos trabalhadores com consequências pessoais e organizacionais. Ou seja, para compreender a saúde do indivíduo precisa analisar os seus vários contextos de vida,

Endereço: Rua Xingú, 179
Bairro: Jardim Atalaia/STIEP CEP: 41.770-130
UF: BA Município: SALVADOR
Telefone: (71)2107-8175 Fax: (71)2107-8175 E-mail: cep.estaciofib@estacio.br

Continuação do Parecer: 3.626.803

no qual, muitas vezes com grande protagonismo, está o contexto de trabalho. Para tanto, a metodologia empregada foi um estudo quantitativo e transversal. Sendo os participantes jovens adultos e adultos, maiores de 18 anos, de diferentes áreas acadêmicas e profissionais de pelo menos 6 meses. Como instrumentos serão utilizados: - Questionário Sociodemográfico, Questionário do Sentido da Vida - Versão Brasileira; Escala Continuum de Saúde Mental (MHC-SF)- versão Portuguesa; Escala de Ansiedade, Depressão e Stress (EADS); Escala de Significados Atribuídos ao Trabalho - Abreviada (ESAT), Escala de Produtividade Individual, Escala de Empenho Organizacional, Escala de Satisfação com o Trabalho, Escala de intenção de abandono. Através do link especificamente criado através do Google Docs de forma a que os sujeitos consigam ter acesso. Por último, todos os dados serão tratados com o programa Statistical Package for the Social Sciences.

Objetivo da Pesquisa:

Analisar a relação entre o sentido de vida e a saúde mental, o bem-estar, e a dinâmica de trabalho experienciadas pelos indivíduos

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Benefícios: Os trabalhadores terão como benefícios a possibilidade de autoconhecimento, percepção da relevância do sentido de vida para a missão do trabalho e para os cuidados com sua saúde mental. Em relação aos riscos, os pesquisadores, minimizam ao assegurar o anonimato dos participantes.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

A pesquisa tem um caráter subjetivo com instrumentos quanti-qualitativos, com uma amostra de 150 pessoas. No que respeita à coleta de dados, esta será feita por meio informático, de forma não aleatório e pelo método Snowball, através da divulgação do link do estudo num grupo inicial de contatos das investigadoras, sendo pedido a esses mesmos participantes a divulgação do link do estudo a outros adultos maiores de 18 anos da sua rede de contatos pessoais e profissionais.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Autores atenderam às considerações do parecer anterior.

Recomendações:

Refeito

Endereço: Rua Xingú, 179
Bairro: Jardim Atalaia/STIEP CEP: 41.770-130
UF: BA Município: SALVADOR
Telefone: (71)2107-8175 Fax: (71)2107-8175 E-mail: cep.estaciofib@estacio.br

CENTRO UNIVERSITÁRIO
ESTÁCIO DA BAHIA - ESTÁCIO
FIB



Continuação do Parecer: 3.626.803

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Sem pendências. Autores atenderam às considerações do parecer anterior

Considerações Finais a critério do CEP:

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1318985.pdf	05/10/2019 10:44:15		Aceito
Outros	instrumentos.pdf	05/10/2019 10:42:43	clarissa Dantas	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TermoConsentimentoInstituicaoop.pdf	05/10/2019 10:41:27	clarissa Dantas	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLEn.pdf	05/10/2019 10:40:29	clarissa Dantas	Aceito
Outros	TermodeAnuenciaBrasil.pdf	19/09/2019 17:58:28	clarissa Dantas	Aceito
Parecer Anterior	FEEDBACKCOMISSAOETICAEDIRECAOFACULDADE.pdf	11/09/2019 14:52:54	clarissa Dantas	Aceito
Folha de Rosto	Folhaderosto.pdf	08/07/2019 09:56:12	clarissa Dantas	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	projeto.pdf	16/06/2019 19:28:45	clarissa Dantas	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

SALVADOR, 07 de Outubro de 2019

Assinado por:

Roberto Rodrigues Bandeira Tosta Maciel
(Coordenador(a))

Endereço: Rua Xingú, 179
Bairro: Jardim Atalaia/STIEP CEP: 41.770-130
UF: BA Município: SALVADOR
Telefone: (71)2107-8175 Fax: (71)2107-8175 E-mail: cep.estaciofib@estacio.br