

Trabalho com Significado, Presentismo e Felicidade no Trabalho

Meaningful Work, Presenteeism and Happiness at Work



**António Paulo Portovedo Loureiro^a,
António Calheiros^b**

^aCoimbra Business School | ISCAC – Instituto Superior de Contabilidade e Administração de Coimbra, Politécnico de Coimbra, a2020123826@alumni.iscac.pt

^bCoimbra Business School | ISCAC – Instituto Superior de Contabilidade e Administração de Coimbra, Politécnico de Coimbra, CEOS.PP - Coimbra, acalheiros@iscac.pt, **Código ORCID: 0000-0003-0566-0617**

Resumo O Presentismo e a Felicidade no Trabalho são dois temas que têm conquistado interesse na literatura da gestão, pela sua importância para a saúde das pessoas e organizações. No entanto, não existe literatura a estudar a sua relação. Assim, importa conhecer os antecedentes (neste caso, Trabalho com Significado) e a relação que as variáveis têm entre si. Para concretizar tal necessidade, foi aplicado um questionário a 132 pessoas pertencentes à população empregada portuguesa. Os resultados do estudo indicam que o Trabalho com Significado tem uma relação positiva com o Presentismo e a Felicidade no Trabalho. Contudo, o Presentismo não tem um efeito mediador na relação entre o Trabalho com Significado e a Felicidade no Trabalho. No que respeita a variáveis demográficas, a idade tem uma relação com o Trabalho com Significado e com o Presentismo, a escolaridade com o Trabalho com Significado e a experiência com o Presentismo.

Palavras-chave Felicidade no Trabalho, Presentismo, Trabalho com Significado.

Abstract Presenteeism and Happiness at Work are two themes that have gained interest in management literature, for its importance to people's and organizations' health. However, there's no literature studying the relationship between the two. Thus, it's important to know the antecedents (in this case, Meaningful Work) and the relationship that the variables have with each other. To achieve this need, a questionnaire was applied to 132 people belonging to the Portuguese employed population. The results of the study indicate that Meaningful Work has a positive relation with Presenteeism and Happiness at Work. However, Presenteeism doesn't have a mediating effect on the relation between Meaningful Work and Happiness at Work. Regarding demographic variables, age has a relation with Meaningful Work and Presenteeism, schooling has a relation with Meaningful Work, and experience has a relation with Presenteeism.

Keywords Happiness at Work, Presenteeism, Meaningful Work.

Introdução

O absentismo, geralmente visto como o fenómeno de não comparecimento ao trabalho agendado, tem um longo histórico de investigação e, ainda hoje, é amplamente estudado o seu custo para as organizações (Johns, 2010). Pelo contrário, o presentismo só recentemente ganhou atenção como um fator importante que afeta o desempenho, não só individual, mas também organizacional (Lohaus & Habermann, 2019). O tema apenas ganhou tração nos finais dos anos 90 (e.g., Simpson, 1998), culminando com uma publicação de Paul Hemp (2004) na Harvard Business Review, denominado de “Presenteeism: At Work—But Out of It”. No entanto, atualmente, existe um grande interesse em estudar o conceito. Isto faz sentido, uma vez que os custos com o presentismo são mais elevados que os do absentismo (Aronsson et al., 2000; Goetzel et al., 2004; Hemp, 2004; Johns, 2010), para além de ter sido reportado que o presentismo é um fenómeno recorrente (Aronsson et al., 2000; Caers et al., 2019; Hemp, 2004), sendo, até, mais frequente que o absentismo (Caverley et al., 2007), o que torna o presentismo num importante risco para a saúde física e mental dos trabalhadores (Caers et al., 2019). Até à data, existe apenas um trabalho, realizado por Chia e Chu (2016), onde é estudado o papel moderador do presentismo na relação com o stress e a felicidade. No entanto, não existe nenhum estudo que observe especificamente a relação direta entre o Presentismo e a Felicidade. O mesmo ocorre relativamente à literatura que relacione o Trabalho com Significado e o Presentismo, sendo esta praticamente inexistente. Num estudo de revisão, Lohaus e Habermann (2019), propuseram que investigações futuras devem priorizar o processo de tomada de decisão relativamente ao presentismo e ao absentismo com o objetivo de esclarecer as condições em que os indivíduos escolhem um ao invés do outro e quantificar o peso relativo das variáveis envolvidas no processo de tomada de decisão. Tendo em conta que o trabalho com significado pode levar a excessos no trabalho, conforme é esclarecido no estudo de Bailey e colegas (2018), torna-se necessário estudar a relação destas três variáveis com o presentismo. Este é o primeiro trabalho a estudar a relação direta entre o Presentismo e a Felicidade no Trabalho. Também é o primeiro estudo a propor uma relação direta entre o Trabalho com Significado e o Presentismo. Para além disso, é o primeiro estudo a abordar a utilização do Presentismo como variável mediadora na relação entre o Propósito no Trabalho com a Felicidade no Trabalho. Pretende-se, assim, compreender melhor os antecedentes do presentismo e a sua relação com a felicidade no trabalho.

Para prosseguir tais objetivos, fez-se, primeiro, uma revisão da literatura constituída por três variáveis: o Presentismo,

a Felicidade no Trabalho, e o Trabalho com Significado. A partir desta, foram constituídas as hipóteses de investigação, em que se tentou relacionar as variáveis da seguinte forma: o Trabalho com Significado com o Presentismo; o Presentismo com a Felicidade no Trabalho; o Trabalho com Significado com a Felicidade no Trabalho; o efeito mediador do Presentismo na relação do Trabalho com Significado com a Felicidade no Trabalho. A seguir, fez-se uma pesquisa quantitativa, através da administração de um questionário constituído por três escalas, cada uma delas referente a uma das variáveis que se pretendeu estudar. Por fim, retiraram-se as devidas conclusões.

1. Revisão da literatura

1.1 Presentismo

O presentismo é habitualmente definido na literatura como o oposto do absentismo (Cunha et al., 2008). Smith (1970), num dos primeiros estudos a utilizar a palavra “presentismo”, diz que “descreve o estado de estar presente, é o oposto de absentismo e varia inversamente com ele. Conforme a taxa de um aumenta, a do outro diminui” (p. 670). Esta definição, segundo Cunha e colegas (2008) é inadequada, considerando estes o contrário de faltar ao trabalho comparecer ao mesmo. Neste sentido, isso qualificaria todo o trabalhador não ausente como presentista – o que não corresponde à verdade e retira toda a gravidade associada ao termo. Já Simpson (1998) define presentismo de outra forma, dando-lhe mais importância: “A tendência de permanecer para além do tempo necessário para um desempenho eficaz no trabalho” (p. 37). Para Cunha e colegas (2008), o presentismo diz respeito a comportamentos que o empregado manifesta durante o período normal de trabalho. Isto significa que os comportamentos presentistas destinam-se a aparentar a ideia de que o trabalhador está em regime de laboração idêntico ao dos restantes trabalhadores, quando, na verdade, a sua produtividade é inferior. Existe ainda, outra definição de presentismo – que é aquela mais comumente utilizada, ainda nos dias de hoje – que é a de “os trabalhadores estarem no trabalho, mas, por causa de doença ou outro problema de saúde, não estarem em total funcionamento” (Hemp, 2004, p. 2). Existem, segundo Johns (2010), duas correntes de estudo do presentismo, separadas geograficamente. A primeira, marcadamente europeia, que se preocupa com o facto de o trabalhador ficar no trabalho para além do tempo necessário (Cunha et al., 2008). Esta perspetiva centra-se mais naquilo que são as causas pessoais e organizacionais do presentismo, como a insegurança no emprego entre outras. A segunda corrente, principalmente americana, inte-

ressa-se pelas consequências da doença na produtividade do trabalhador ignorando as causas deste comportamento. Neste sentido, o trabalhador presentista é alguém que vai ao trabalho, apesar da sua condição de saúde debilitada, e regista, por isso, um rendimento inferior ao que normalmente teria (Cunha et al., 2008), o que vai ao encontro da definição anteriormente dada por Hemp (2004).

Os antecedentes do presentismo podem dividir-se em dois fatores: individuais e organizacionais. As características do indivíduo são de extrema importância para prever a probabilidade de ocorrência do presentismo (Sanderson & Cocker, 2013). O género é um preditor forte do presentismo por parte dos funcionários. Há uma tendência para as mulheres mostrarem um presentismo ligeiramente maior do que os homens (Aronsson et al., 2000; Caers et al., 2019). Contudo, os estudos de Huver e colaboradores (2012) e Yu e colegas (2015) revelam um resultado diferente, onde os homens estão mais sujeitos ao presentismo do que as mulheres. O contexto familiar é um fator importante na adoção de comportamentos presentistas. Empregados casados (Huver et al., 2012; Nakata et al., 2018) ou com filhos jovens (Aronsson et al., 2000; Huver et al., 2012) são menos expostos ao presentismo (Huver et al., 2012). Em contraste, aqueles que são solteiros, divorciados ou viúvos (Yu et al., 2015) e não têm filhos (Aronsson et al., 2000; Huver et al., 2012) são mais prováveis de vir trabalhar doentes. A idade do colaborador, enquanto antecedente do presentismo, está rodeada de alguma controvérsia relativamente a que faixa mais propensa a comportamentos presentistas. Existem autores que defendem que as pessoas de idade média (Aronsson et al., 2000; Yu et al., 2015), mais jovens (Caers et al., 2019; Nakata et al., 2018), ou mais velhas (Huver et al., 2012) incorrem mais frequentemente neste tipo de comportamentos. O grupo ocupacional a que o indivíduo pertence também desempenha um papel relevante para explicar a probabilidade de este incorrer em comportamentos presentistas. Segundo Aronsson, Gustafsson e Dallner (2000), os profissionais médicos e da educação são os mais suscetíveis de incorrer em comportamentos presentistas. Huver e colegas (2012) confirmam que os funcionários do setor hospitalar, diariamente envolvidos no cuidado direto dos pacientes, são mais propensos a trabalhar mesmo que doentes. Este autor também refere que pessoas em cargos de gestão têm alto risco de incorrer em comportamentos de presentismo. Existem, ainda, outras características sociodemográficas que afetam os níveis de presentismo dos indivíduos. O nível educacional (Mekonnen et al., 2018), a situação financeira pessoal (Aronsson & Gustafsson, 2005; Mekonnen et al., 2018; Shan et al., 2021), e a procura por emprego (Baek et al., 2022) são preditores importantes para o presentismo. Aronsson e colegas (2000) referem que pessoas mais mal pagas apresentam maiores níveis

de presentismo e que, pelo contrário, pessoas mais bem pagas apresentam maiores níveis de absentismo. Os médicos são os únicos que, para além de bem pagos, também apresentam maiores níveis de presentismo. Whysall e colegas (2018) afirmam que o presentismo é mais provável de ocorrer em grupos psicossociais mais pobres. A saúde do indivíduo também prevê os seus níveis de presentismo (Arjona-Fuentes et al., 2019; Chang et al., 2015), sendo que problemas de saúde em geral são fortes determinantes deste tipo de comportamentos (Aronsson & Gustafsson, 2005; Miraglia & Johns, 2016). Contudo, não é apenas a saúde física que importa. A parte mental também influencia muito a probabilidade de o colaborador incorrer em comportamentos presentistas (Caverley et al., 2007; Côte et al., 2020; Demerouti et al., 2009; Ferreira et al., 2019; Lopes et al., 2011; Lu et al., 2013; Martinez et al., 2007; Miraglia & Johns, 2016; Shan et al., 2021).

As características do trabalho e do tipo de organização a que se pertence estão fortemente ligadas à tendência para comportamentos de presentismo (Sanderson & Cocker, 2013; Strömberg et al., 2017). Segundo Aronsson et al. (2000), Bockerman e Laukkanen (2010), Huver et al. (2012), o presentismo é muito sensível aos regimes contratuais do trabalho. Da mesma forma, o presentismo é sensível ao tempo a despendar na execução de tarefas (Strömberg et al., 2017). Portanto, a carga de trabalho (Shan et al., 2021) e as pressões de tempo (Aronsson & Gustafsson, 2005), como aumentos excessivos e repentinos nas horas de trabalho (Böckerman & Laukkanen, 2010) aumentam a tendência para o presentismo. As dificuldades em arranjar substitutos para a sua posição (Aronsson et al., 2000; Aronsson & Gustafsson, 2005; Mekonnen et al., 2018; Strömberg et al., 2017) e o conflito entre o tempo pessoal e as horas de trabalho a realizar (Arjona-Fuentes et al., 2019; Böckerman & Laukkanen, 2010) podem levar os empregados a incorrer em presentismo. O nível de segurança do trabalho e a ausência de serviços de saúde ocupacional influenciam o presentismo na organização (Caverley et al., 2007; Mekonnen et al., 2018). Para além da segurança real, a simples percepção de insegurança e risco no emprego pode levar ao aumento dos níveis de presentismo por parte dos funcionários (Arjona-Fuentes et al., 2019; Baek et al., 2022; Huver et al., 2012; Miraglia & Johns, 2016). Por essa razão, a percepção de falta de emprego (Miraglia & Johns, 2016) e o medo de perder o trabalho (Arjona-Fuentes et al., 2019) fazem os empregados comparecer ao trabalho, mesmo que doentes. Os níveis de exigência do trabalho também têm uma relação elevada com o presentismo (Aronsson & Gustafsson, 2005; Demerouti et al., 2009). O stress sentido no trabalho também tem um efeito significativo no presentismo (Miraglia & Johns, 2016; T. Yang et al., 2017). As tentativas forçadas por parte do empregador

de reduzir o absentismo, como políticas de ausência rígidas (Miraglia & Johns, 2016) ou sistemas de licença (Shan et al., 2021), podem ser contraproducentes, ao levar os empregados a aumentar os seus níveis de presentismo. Curiosamente, empregados que já tenham incorrido em absentismo por motivos de doença, podem incorrer em comportamentos presentistas para compensar as faltas (Aronsson et al., 2000; Mekonnen et al., 2018). O ambiente do trabalho (Baek et al., 2022) e o trabalho com a equipa (colegas e supervisor) também explicam o presentismo (Strömberg et al., 2017).

As consequências do presentismo não são sempre evidentes, sobretudo quando comparadas com o absentismo (Cunha et al., 2008; Hemp, 2004). Hemp (2004) explica que é mais fácil identificar quando um empregado falta ao trabalho do que os impactos das doenças no desempenho do colaborador. Muitas vezes, estas não são tratadas e acabam por prevalecer durante os anos de pico do trabalho. Contudo, estes impactos são maiores do que os do absentismo (Johns, 2010). Os impactos do presentismo podem dividir-se em dois: individuais e organizacionais (Arjona-Fuentes et al., 2019).

O presentismo está associado a prejuízos na qualidade de vida e na saúde em geral (Nakata et al., 2018), tendo impactos enormes tanto na saúde física (Caverley et al., 2007; Lu et al., 2013; Rainbow, 2019; Sanderson & Cocker, 2013; Skagen & Collins, 2016; T. Yang et al., 2017) como mental (Lu et al., 2013; Rainbow, 2019). O presentismo também leva a consequências negativas na atitude do empregado (Rainbow, 2019), como a diminuição da satisfação no trabalho (Lu et al., 2013), o aumento da depressão (Nakata et al., 2018), despersonalização (Demerouti et al., 2009), exaustão (Demerouti et al., 2009; Kim et al., 2016; Lu et al., 2013; Naseem & Ahmed, 2020). O presentismo também pode afetar a acuidade mental (Rainbow, 2019) e levar à incapacidade no trabalho (Sanderson & Cocker, 2013). Por fim, o estudo de Skagen e Collins (2016) sugere que o presentismo pode levar ao absentismo forçado pelo agravamento da doença por parte do funcionário.

A principal consequência do presentismo para as organizações é a redução do desempenho (Sanderson & Cocker, 2013) e produtividade do funcionário (Arjona-Fuentes et al., 2019; Cunha et al., 2008; Hemp, 2004; Johns, 2010; Strömberg et al., 2017). Outra consequência é a perda de competitividade da empresa (Arjona-Fuentes et al., 2019). O presentismo pode resultar num mau atendimento ao cliente (Arjona-Fuentes et al., 2019; Rainbow, 2019) e em reduções tanto na quantidade, como na qualidade do trabalho (Hemp, 2004). O presentismo pode levar a uma diminuição na comunicação organizacional, tanto pessoal como documental, conduzindo à perda do espírito de unidade e de equipa (Rainbow, 2019). O presentismo

pode, ainda, agravar a doença do funcionário e levar à disseminação desta para os colegas e/ou os clientes (Arjona-Fuentes et al., 2019; Rainbow, 2019), o que traz custos significativos para as organizações (Hemp, 2004). O estudo de Strömberg e dos seus colaboradores (2017) revelou que os custos relacionados com o presentismo podem exceder o próprio salário do trabalhador, custando o presentismo agudo 1,70 vezes o salário médio, e o presentismo crónico 1,54 vezes. Um estudo de Shan e colaboradores (2021) em cinco hospitais chineses revelou que as perdas monetárias anuais causada pelo presentismo foram estimadas em 4,38 bilhões de lenes para enfermeiros e 2,88 bilhões de lenes para enfermeiros-chefes.

1.2 Felicidade no Trabalho

A felicidade no trabalho refere-se a experiências agradáveis no trabalho (Fischer, 2010). A felicidade no trabalho inclui, mas é muito mais do que satisfação no trabalho. Inclui sentimentos, estados de espírito e emoções positivas, estados de fluxo, envolvimento no trabalho, enriquecimento e significado do trabalho, desenvolvimento pessoal, satisfação no trabalho e comprometimento organizacional afetivo e relações interpessoais saudáveis no trabalho (Cunha et al., 2014; Fischer, 2010; Ludeña et al., 2019). A felicidade no trabalho é um construto importante, com um grande valor intrínseco, que traz consequências muito positivas para as organizações, pelo que deve ser incutida nos colaboradores (Cunha et al., 2014). Alias, a felicidade no trabalho leva a uma maior saúde mental das pessoas, uma vez que o indivíduo está ciente das suas habilidades para trabalhar de forma produtiva e frutífera, trazendo um maior retorno à sua organização (Ludeña et al., 2019). No entanto, nem todas as pessoas adquirem a felicidade da mesma maneira. Por isso, as organizações não podem utilizar “receitas” universais, supondo que isso vá magicamente aumentar a felicidade no trabalho (Cunha et al., 2014).

A felicidade é, segundo Ferraz, Tavares e Zilberman (2007), um fenómeno predominantemente subjetivo. Portanto, é mais influenciada por variáveis individuais, como traços psicológicos e socioculturais, do que por fatores externos, como a organização em que o empregado está inserido. Contudo, Diener, Oishi e Tay (2018) afirmam que o ambiente de trabalho também está associado à felicidade, sendo que o bem-estar subjetivo das pessoas é maior em ambientes mais saudáveis. Assim, os principais antecedentes do bem-estar subjetivo no trabalho podem ser divididos em duas categorias: individuais e organizacionais (Lopes et al., 2011). Ao nível individual, o bem-estar no trabalho é influenciado pelos aspetos sociodemográficos do empregado (Diener et al., 2018; Lopes et al., 2011), nomeadamente a origem, a saúde física e mental e a religiosidade (Ferraz et al., 2007).

Outro fator que influencia a felicidade no trabalho é a genética (Diener et al., 2018; Fischer, 2010). Determinadas características psicológicas, como a esperança, o otimismo, uma personalidade positiva e as competências individuais também predizem a felicidade no trabalho (Bednárová-Gibová, 2020; Fan & Smith, 2017; Ferraz et al., 2007; Fischer, 2010; Kun & Gadanez, 2019; Lopes et al., 2011). Segundo Štreimikienė & Grundey (2009), a motivação do funcionário também tem um impacto significativo na sua felicidade organizacional. Segundo Gulyani e Sharma (2018), o envolvimento no trabalho também tem uma relação positiva com a felicidade no trabalho. A saúde financeira do funcionário também pode ser considerada um antecedente da felicidade no trabalho (Lopes et al., 2011). No entanto, as recompensas monetárias, por si só, demonstraram um impacto insignificante na felicidade no trabalho (Gulyani & Sharma, 2018). Os funcionários parecem valorizar mais as recompensas não financeiras, como o significado no trabalho e na vida (Kun & Gadanez, 2019), a variedade e a autonomia na execução do trabalho (Lopes et al., 2011) e o melhor equilíbrio entre vida profissional e pessoal (Fan & Smith, 2017).

Ao nível organizacional, os antecedentes podem ser sistematizados em cinco categorias (Adams, 2019; Fan & Smith, 2017; Lopes et al., 2011): as condições formais do emprego (tipo de contrato, a sua duração, a segurança do vínculo laboral, as condições materiais do emprego e a estabilidade que traz), as condições – tanto físicas como ambientais – do local de trabalho (presença/ausência de ruídos e perigos para o trabalhador, a utilização de equipamentos ergonómicos, a temperatura e a iluminação do espaço de trabalho), as características e o conteúdo do trabalho (variedade, autonomia e flexibilidade na execução e organização do trabalho, o grau de complexidade, desafio e interesse inerentes às tarefas, o nível de exigências das mesmas, o apoio na realização das tarefas e o nível de controlo sobre o trabalho a realizar), o clima e a cultura organizacional (valores predominantes na organização, o apoio social, e o ambiente de trabalho, a qualidade das relações interpessoais), e as práticas de gestão implementadas dentro da organização (práticas de gestão de recursos humanos, liderança, comunicação, justiça organizacional, participação e envolvimento dos trabalhadores, reconhecimento e feedback, investimento na formação e desenvolvimento, a adoção de estruturas organizacionais horizontais).

Em termos de consequentes, a felicidade no trabalho pode ter vários efeitos quer sobre o próprio indivíduo, quer sobre a organização. Ao nível individual, a felicidade no trabalho está intimamente ligada, não só à saúde mental (Graziotin et al., 2018), mas à saúde no geral dos funcionários (Adams, 2019). Segundo Lopes e colegas

(2011), a felicidade no trabalho está associada a maior vigor, energia e vivacidade, para além de mais sentimentos de prazer, conforto, tranquilidade, segurança, confiança e autoestima. Segundo Adams (2019), funcionários felizes têm melhor qualidade de vida, menor risco de contrair doenças e incorrer em lesões. Ademais, funcionários com maiores níveis de felicidade revelam maiores níveis de criatividade (Abdullah et al., 2016; Diener et al., 2018; Lopes et al., 2011). Em termos comportamentais, um funcionário mais feliz cria relações mais agradáveis, demonstra maiores níveis de abertura, e tem mais comportamentos de ajuda para com a sua comunidade (Adams, 2019; Lopes et al., 2011). Em termos de carreira, Boehm e Lyubomirsky (2008) afirmam que a felicidade, para além de estar correlacionada com um maior sucesso no trabalho, leva a uma maior propensão para subir na carreira. Para além disso, estes autores afirmam que funcionários mais felizes ganham mais dinheiro em comparação com os seus colegas menos felizes.

Ao nível organizacional, ter funcionários felizes resulta em muitos resultados favoráveis (Fischer, 2010; Thompson & Bruk-Lee, 2021), uma vez que a felicidade organizacional tem efeitos positivos na lucratividade (Kumar & Dhiman, 2021). No trabalho, os funcionários com mais sentimentos positivos e maior satisfação no trabalho têm melhores desempenhos (Adams, 2019; Boehm & Lyubomirsky, 2008; Diener et al., 2018; Graziotin et al., 2018; Lopes et al., 2011; Oswald et al., 2009), são mais produtivos (Adams, 2019; Graziotin et al., 2018; Kumar & Dhiman, 2021; Lopes et al., 2011; Oswald et al., 2009), são melhores no atendimento ao cliente (Kumar & Dhiman, 2021) e adotam mais comportamentos de cidadania organizacional do que os seus colegas infelizes (Diener et al., 2018; Lopes et al., 2011). Trabalhadores felizes têm maiores níveis de compromisso (Thompson & Bruk-Lee, 2021) e comprometimento afetivo (Abdullah et al., 2016), menor rotatividade (Diener et al., 2018; Thompson & Bruk-Lee, 2021), melhores relações sociais no trabalho, menos absentismo (Diener et al., 2018; Lopes et al., 2011), mais comportamentos inovadores (Abdullah et al., 2016) e menos comportamentos contraprodutivos (Lopes et al., 2011; Thompson & Bruk-Lee, 2021).

Contudo, Diener e colegas (2018) alertam para a necessidade de algumas ressalvas relativamente aos benefícios da felicidade no trabalho. Segundo estes autores, esta é apenas benéfica até um certo limite, podendo, a partir daí, ter consequências negativas para o indivíduo e para a organização. Por exemplo, pessoas mais felizes no trabalho correm o risco de pensar de forma menos crítica, preferindo confiar mais em estereótipos e decisões-padrão, em detrimento de factos mais objetivos e concretos. Aliás, estes autores afirmam que experienciar certas emoções

negativas no trabalho pode, em alguns casos, ser útil para o funcionário e para a sua equipa, ao estimular o empregado a ser mais cuidadoso e analítico nas tarefas que executa. Ainda, a ansiedade de um empregado pode levar à alerta do grupo para potenciais perigos.

1.3 Trabalho com Significado

Segundo Cunha e colegas (2014), uma pessoa realiza trabalho com significado quando sente que esse trabalho tem um propósito válido. Ou seja, é útil não apenas para si próprio, mas também para um ideal, para algo que o ultrapassa, que lhe é transcendente. Para além disso, segundo estes autores, o trabalho tem significado quando é realizado em contexto de comunidade organizacional. Para Martela e Pessi (2018), significado no trabalho diz respeito à avaliação geral sobre o trabalho para averiguar se ele é intrinsecamente valioso e se vale a pena ser executado. Segundo Michaelson (2021), não existe, na literatura, uma definição compartilhada acerca do trabalho com significado. Isto deve-se, em parte, ao facto de existir um consenso relativamente ao facto de este significar coisas diferentes para pessoas diferentes. Isto vem da teoria do “Subjetivismo do Trabalho com Significado”, que se refere ao facto de o significado no trabalho ser algo subjetivo à própria pessoa. Portanto, o que interessa é que o trabalho tenha significado para quem o realiza, independentemente deste sê-lo ou não para as outras pessoas.

Quando se fala em trabalho com significado, existem certos conceitos, certas ideias que fazem com que o trabalho tenha significado. Para Cunha e colegas (2014), as pessoas experimentam significado no trabalho com três coisas em mente: paixão, vocação e sentido de missão. Chalofsky (2003), para entender o que constitui o trabalho com significado, criou um modelo teórico, assente em três dimensões – o sentido do self, o trabalho em si, e o sentido de equilíbrio. O sentido do self inclui características como o trabalhador tentar trazer a totalidade do seu ser (mente, corpo, emoção e espírito) para o local de trabalho; reconhecer e desenvolver o seu próprio potencial; conhecer o seu propósito da vida e saber como o trabalho se encaixa nele; e ter um sistema de crenças positivo acerca do alcançar do seu propósito. O trabalho em si inclui realizar o trabalho com um bom desempenho; o desafio, a criatividade, a aprendizagem, e o crescimento contínuo; a oportunidade de realizar o seu propósito através do trabalho; e a autonomia e o empoderamento do funcionário. Já o sentido de equilíbrio inclui o equilíbrio entre o a vida pessoal e o trabalho; o equilíbrio entre o self espiritual e o self do trabalho; e o equilíbrio entre o trabalhador dar a si mesmo e aos outros. O trabalho, para ter significado, requer a interação de todos estes três elementos, sem isolar

ou excluir qualquer um deles. Isto significa que estas três dimensões convergem e dão significado ao trabalho ao tornarem-se subconjuntos de um novo conceito, denominado totalidade integrada no trabalho. Já Martela e Pessi (2018), numa pesquisa de revisão sobre o que é o trabalho com significado, identificaram duas subdimensões principais que dão significado ao trabalho. Primeiro, tem de haver um amplo propósito e um valor intrínseco associados a este que transcendem a própria pessoa, que servem um bem maior ou objetivos pró-sociais. Segundo, a pessoa tem de se sentir realizada com este, tendo, portanto, um valor intrínseco para a própria pessoa. Para tal, a pessoa tem de experimentar um sentido de autonomia, de autenticidade e de autoexpressão no trabalho que realiza.

Os antecedentes do trabalho com significado podem ser analisados sob três facetas distintas. A primeira faceta está relacionada com o trabalho em si. Um trabalho pode ter significado se for percebido como importante (Cunha et al., 2014; Onça & Bido, 2019), ao ponto de poder transcender a própria pessoa que o executa (Widodo & Suryosukmono, 2021). O design do trabalho tem um papel importante para conferir significado a este (Fouché et al., 2017). O ajuste pessoa-trabalho, nomeadamente na forma de ajuste autoconceito-trabalho, é considerado um preditor importante de um trabalho com significado (Scroggins, 2008). O trabalho ganha significado se estiver focado em algo exterior ao próprio indivíduo (Cunha et al., 2016), como, por exemplo, salvar vidas alheias (Cunha et al., 2014). Contudo, Michaelson e Tosti-Kharas (2019) mencionam uma interpretação diferente desta importância. Para eles, este conceito pode, também, ser entendido como o facto de os outros percebem o trabalho como socialmente valioso. A segunda faceta está relacionada com o próprio ambiente em que o trabalho é executado (Lysova et al., 2019). Um bom ambiente para fomentar o trabalho com significado é onde o trabalho tenha qualidade, seja desafiante (Cunha et al., 2016), se ganham competências (Albrecht et al., 2021; Cunha et al., 2016), seja variado através do enriquecimento da função e haja mais oportunidades de desenvolvimento e autonomia (Albrecht et al., 2021). Nestes ambientes, a própria forma como os empregados são tratados importa (Cunha et al., 2014). Isto traduz-se numa liderança facilitadora (Lysova et al., 2019), confiável, íntegro e que apoia os funcionários (Arnold et al., 2007), em políticas e relações laborais de alta qualidade (Fouché et al., 2017; Lysova et al., 2019) e no suporte que o empregado recebe tanto dos supervisores como dos colegas de trabalho (Ahmed et al., 2021). Para além disso, nestes ambientes, os funcionários têm acesso a um trabalho decente. Por fim, a última faceta está relacionada com as características de quem executa o trabalho (Cunha et al., 2014). Para Cunha e colegas (2016),

cada indivíduo pode ter o seu próprio propósito que dê significado ao trabalho que executa. Michaelson (2019), neste sentido, alude ao Subjetivismo do Trabalho com Significado, onde a experiência subjetiva do trabalhador é uma condição necessária, mas não suficiente, para que o trabalho tenha significado. Este autor também refere que existem casos mais extremos de Subjetivismo, onde a experiência subjetiva é tanto condição necessária, como suficiente para o trabalho ter significado. Ou seja, o trabalho tem significado se, e apenas se, for experimentado pelo trabalhador como tal, independentemente de outras definições de “significado”. Neste sentido, uma orientação para o chamamento é um forte preditor de significado no trabalho que se desempenha (Fouché et al., 2017; Willemse & Deacon, 2015). Onça e Bido (2019), num estudo conduzido a pessoas desempregadas, descobriram que a autoeficácia e personalidade criativa dos indivíduos proporcionavam mais significado aos trabalhos que estes executavam. Para além disso, a própria motivação e sentimento de competência do indivíduo pode criar significado no seu trabalho (Cunha et al., 2016).

Existem muitas consequências positivas (e negativas) do trabalho com significado para as organizações (Zeglat & Janbeik, 2019), e para os indivíduos que as integram (M. J. Johnson & Jiang, 2017).

Para as organizações, um trabalho que tenha significado pode atrair mais pessoas para o realizar (Onça e Bido, 2019, aumenta os comportamentos de criatividade (Ghafoor & Haar, 2019) e de cidadania organizacional (Allan, Batz-Barbarich, et al., 2019), a atitude positiva no trabalho (Willemse & Deacon, 2015) e a autoavaliação do desempenho profissional (Allan, Batz-Barbarich, et al., 2019). O trabalho com significado permite que o burnout (Allan, Owens, et al., 2019), a depressão (Allan et al., 2016), as intenções de saída (Allan, Batz-Barbarich, et al., 2019; Scroggins, 2008) e a afetividade negativa dos funcionários (Allan, Batz-Barbarich, et al., 2019) diminuam. Ainda, o trabalho com significado pode aumentar o envolvimento e comprometimento no trabalho (Ahmed et al., 2018; Albrecht et al., 2021; Allan, Batz-Barbarich, et al., 2019; Fouché et al., 2017; M. J. Johnson & Jiang, 2017; Jung & Yoon, 2016; Usman et al., 2019). Por fim, o trabalho com significado melhora as relações laborais, o que, por sua vez, melhora a satisfação no trabalho (Allan, Batz-Barbarich, et al., 2019; Lavy & Bocker, 2018). Contudo, recomenda-se um olhar crítico aos efeitos do trabalho com significado para as organizações. Segundo Cunha e colaboradores (2016), o trabalho com significado nem sempre traz os resultados desejados, podendo, até, gerar efeitos nefastos para as organizações. Allan e colegas (2020) apontam os casos de pessoas que, mesmo tendo um trabalho com significado, não são capazes de empregar totalmente as suas capacidades neste. Aqui, existe o

perigo das pessoas piorarem o seu bem-estar, pela incapacidade de dedicar o seu todo àquilo que sentem ser o seu “chamamento” pode levar ao aumento da afetividade organizacional negativa, do stress e da depressão. Por fim, também existem algumas questões apontadas por Cunha e colegas (2016) relativamente ao uso indevido do significado do trabalho. Por exemplo, estes autores apontam que os membros da organização podem não partilhar dos valores associados ao propósito que conduz o trabalho. Outro exemplo é o significado que se pretende atribuir às tarefas não passar de uma “bela narrativa discursiva” que “pode também ser tomada como reciclagem de discursos anteriores, sem possibilidade de concretização” (p. 79). Outro caso é o propósito poder não ser necessariamente digno e não se tornar tal só pelo simples facto de ser realizado em quadros institucionais. Aliás, o próprio significado do trabalho pode ser utilizado de forma abusiva no meio empresarial, através da manipulação por parte dos líderes. Para os empregados, Onça e Bido (2019) referem que as pessoas que percebem o trabalho como tendo significado têm mais confiança para ser proativos na busca de um novo emprego e adaptação ao mundo do trabalho. O trabalho com significado também permite enriquecer vida extratrabalho (Johnson & Jiang, 2017). Portanto, o trabalho com significado pode melhorar o significado da vida do trabalhador. Segundo Minkkinen e colegas (2020), o trabalho com significado tem uma qualidade protetora que ajuda o indivíduo a lidar com condições de trabalho stressantes. O trabalho com significado tem uma relação direta com a satisfação na carreira e a imersão no trabalho (Dechawatanapaisa, 2020). Para além disso, um trabalho com significado pode ser muito benéfico para o bem-estar do empregado (Minkkinen et al., 2020; Salleh et al., 2020) e para a sua saúde (Allan, Batz-Barbarich, et al., 2019; Minkkinen et al., 2020), especialmente a saúde mental (Dich et al., 2019), o que conduz à sua satisfação com a vida (Allan, Batz-Barbarich, et al., 2019) e à sua felicidade (Arnold et al., 2007).

Contudo, há quem tenha uma opinião diferente acerca da relação entre o trabalho com significado e a felicidade. Cunha et al. (2016) defendem que o significado não se traduz necessariamente em felicidade. Segundo estes, apesar de ambas as variáveis se alimentarem mutuamente, percorrem caminhos diferentes. Há pessoas que, mesmo experimentando significado no trabalho e na vida, podem ser menos felizes, porque a “convicção pode colidir com a responsabilidade” (p. 76), o que traz sofrimento. Para Dich et al. (2019), apesar do trabalho com significado poder melhorar a saúde mental, isto não se aplica para as mulheres, onde aquele, juntamente com o sentimento de recompensa por se tomar conta da família, pode originar uma maior desregulação fisiológica.

2. Hipóteses de investigação

Existe um estudo de Allan e colegas (2016) onde é provado que o trabalho com significado está negativamente correlacionado com a depressão, mas sem uma relação significativa com a ansiedade e o stress. Mais especificamente, apenas as pessoas que percebem o seu trabalho como tendo significado relatam menores índices de ansiedade e de stress. Isto é importante, porque a felicidade, nomeadamente na sua perspetiva hedónica (Diener et al., 1999; Schimmack, 2008, citados em Fischer, 2010; Ryan & Deci, 2008, citados em Peiró et al., 2021), é, em parte, vista como a ocorrência relativamente rara, ou mesmo a ausência de sentimentos negativos e da dor. Num estudo de revisão, realizado por Allan, Batz-Barbarich, et al. (2019), descobriu-se que o trabalho com significado tem correlações significativas com o envolvimento no trabalho, o comprometimento e a satisfação no trabalho e correlações moderadas a significativas com a satisfação com a vida e o significado da vida. Um estudo de Salles e colaboradores (2020) revela que uma liderança autêntica influencia indiretamente o bem-estar dos trabalhadores através de recompensas não financeiras (motivação intrínseca) e trabalho com significado. Daqui, sugere-se a seguinte hipótese de investigação:

H1: O Trabalho com Significado está positivamente correlacionado com a Felicidade no Trabalho

Há estudos que correlacionam de forma positiva o presentismo com a felicidade. A meta-análise de Miraglia e Johns (2016) revelou uma associação positiva entre a satisfação, o envolvimento e o comprometimento no trabalho com o presentismo. Num outro estudo, realizado por Gulyani e Sharma (2018), o envolvimento no trabalho estava positivamente correlacionado com a felicidade no trabalho. No entanto, existem estudos que apontam para o oposto (Côté et al., 2020). É necessário, também, ter em atenção as consequências nefastas que o presentismo tem para os trabalhadores que o experienciam. Exemplos disto são a depressão (Skagen & Collins, 2016), o burnout (Demerouti et al., 2009), disfunções sociais e redução do moral dos trabalhadores (Mekonnen et al., 2018), etc. Isto é importante, porque a felicidade, nomeadamente na sua perspetiva hedónica (Diener et al., 1999; Schimmack, 2008, citados em Fischer, 2010; Ryan & Deci, 2008, citados em Peiró et al., 2021), é, em parte, vista como a ocorrência relativamente rara, ou mesmo a ausência de sentimentos negativos e da dor. Apesar desta pequena controvérsia na relação entre o presentismo e a felicidade no trabalho, optou-se por sugerir a seguinte hipótese de investigação:

H2: O Presentismo está negativamente correlacionado com a Felicidade no Trabalho

Existem muito estudos que comprovam que trabalho com significado desempenha um papel importante na melhoria

o envolvimento dos funcionários (Ahmed et al., 2018; Albrecht et al., 2021; Allan, Batz-Barbarich, et al., 2019; Torp et al., 2016). No entanto, esse envolvimento poderá vir a ser excessivo, levando a comportamentos presentistas. Por exemplo, num estudo de Bailey e os seus colaboradores (2018), são apontados alguns paradoxos do trabalho com significado. O primeiro é o facto de os indivíduos terem um impulso inato de buscar um trabalho que tenha significado para eles, de modo a satisfazer as suas necessidades internas. Contudo, esse mesmo impulso pode levá-los a excessos prejudiciais, como o excesso de trabalho, a aceitação de más condições de trabalho, o cinismo ou atitudes negativas em relação a outros. Isto acontece porque as pessoas, por se sentirem 'chamadas' para realizar determinados tipos de trabalho, estão mais predispostos a suportar dificuldades para sustentar um trabalho com significado. Isto significa que estas pessoas poderão muito facilmente incorrer em comportamento presentistas, ao continuar a trabalhar mesmo que estejam doentes. Daqui, sugere-se a seguinte hipótese de investigação:

H3: O Trabalho com Significado está positivamente correlacionado com o Presentismo

3. Metodologia

A investigação consistiu numa pesquisa quantitativa, recorrendo-se à recolha de dados primários pela elaboração e distribuição de um questionário de administração direta. O questionário foi dividido em quatro partes, sendo a primeira parte constituída por questões sobre dados demográficos. Para o Trabalho com Significado utilizou-se o The Work as Meaning Inventory (WAMI), criado por Steger et al. (2012). No estudo destes autores, o alfa de Cronbach foi 0,93. Para o Presentismo, utilizou-se a Stanford Presenteeism Scale de 6 itens (SPS-6), elaborada por Koopman e colaboradores (2002). Nesta escala o Presentismo divide-se em duas componentes: uma representando o presentismo motivado pelo foco no processo de trabalho (Evitamento de Distrações) e a outra o presentismo motivado pelo foco no resultado do trabalho (Conclusão do Trabalho). Num estudo de Neto e colegas (2017), o alfa de Cronbach desta escala situou-se entre os 0,85 e 0,9. Para a Felicidade no Trabalho, utilizaram-se os itens relativos ao Work-Related Feelings of Happiness do scale of Work-Related Affective Feelings (WORAF), criado por Jaworek e colegas (2020), que, neste estudo, teve um alfa de Cronbach entre 0,88 e 0,9. Disponibilizou-se o questionário na plataforma Google Forms, tendo este sido, depois, distribuído em várias redes sociais. Neste sentido, o método de amostragem utilizado é não probabilístico por conveniência e bola de neve. O questionário esteve aberto para repostas durante o pe-

ríodo de 1 de fevereiro de 2022 até 31 de maio de 2022, tendo-se obtido 132 respostas. Posteriormente, os dados foram processados através do software denominado IBM SPSS Statistics 27.

A amostra recolhida é constituída por 132 indivíduos, 49 (37,1%) do sexo masculino e 83 (62,9%) do sexo feminino. Em termos de idades, a amostra é constituída por 58 elementos com idades entre os 18 e os 30 anos (43,9%), 28 com idades entre os 31 e os 40 anos (21,2%), 30 com idades entre os 41 e os 50 anos (22,7%), 12 com idades entre os 51 e os 60 anos (9,1%), e, por fim, 4 (3%) com idades superiores aos 60 anos (3%). Já no que diz respeito aos níveis de escolaridade, a amostra é constituída por 6 elementos com uma escolaridade menor que o ensino secundário/profissional (4,5%), 18 elementos com o ensino secundário (13,6%), 7 com um curso profissional (5,3%), 2 com um curso técnico superior profissional (CTeSP) (1,55%), 60 com uma licenciatura (45,5%), 2 com uma pós-graduação (1,55%), 33 com um mestrado (25%), e, por fim, 4 com um doutoramento (3%). Relativamente à experiência profissional, a amostra é constituída por 43 elementos com menos de 3 anos de experiência (32,6%), 13 com entre 3 e 5 anos (9,8%), 14 com entre 6 e 10 anos (10,6%), 24 com entre 11 e 20 anos (18,2%) e, por fim, 38

com mais de 20 anos de experiência profissional (28,8%). No que diz respeito à situação profissional, a amostra contém 14 elementos com contrato de prestação de serviços (10,6%), 7 com contrato de trabalho temporário (5,3%), 39 com contrato de trabalho a termo certo (29,5%) e, por fim, 72 com contrato de trabalho sem termo (54,5%). Relativamente à modalidade de trabalho, a amostra é constituída por um elemento a trabalhar em regime permanente (0,8%), um elemento na modalidade de trainee (0,8%), 22 a trabalhar em regime de part-time (16,7%) e 108 em regime de full-time (81,8%). Ainda, 50 elementos da amostra (37,9%) têm ou já tiveram funções de chefia, enquanto 82 elementos (62,1%) nunca tiveram funções de chefia.

4. Resultados

Realizada a análise de consistência interna, apuraram-se os alfas de Cronbach das cinco variáveis estudadas, cujos valores finais podem ser consultados na Tabela 2. Segundo Bland e Altman (1997), para uma escala ter uma consistência interna satisfatória, o coeficiente deve situar-se, no mínimo entre 0,7 e 0,8..

Tabela 1. Alfas de Cronbach das variáveis estudadas

Variável	Alfa de Cronbach
Trabalho com significado	0,918
Presentismo relacionado com o Evitamento de Distrações	0,833
Presentismo relacionado com a Conclusão do Trabalho	0,760
Felicidade no trabalho	0,915

Relativamente à análise de correlações, a tabela 3 revela as correlações entre as variáveis estudadas:

Tabela 2. Correlações

	Trabalho com significado	Presentismo (evitamento distrações)	Presentismo (conclusão trabalho)	Felicidade no Trabalho
Trabalho com significado	1	-,054	,235**	,680**
Presentismo (evitamento distrações)	-,054	1	,134	-,061
Presentismo (conclusão trabalho)	-,235**	,134	1	,080
Felicidade no Trabalho	,680**	-,061	,080	1

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

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

A Hipótese 1 foi confirmada uma vez que o Trabalho com Significado teve uma correlação positiva com a Felicidade no Trabalho. A análise de regressão confirma esta relação positiva entre o Trabalho com Significado e a Felicidade no Trabalho. Isto significa que um trabalhador que percebe o seu trabalho como tendo significado tem maior probabilidade de revelar maiores níveis de bem-estar subjetivo no seu local de trabalho. Este resultado enfraquece o argumento defendido por Cunha e colaboradores (2016) sobre o significado que um empregado sente no trabalho não se traduzir necessariamente em felicidade, para além de ser consistente com o que Arnold e colegas (2007), Minkinen e colaboradores (2020) e Salleh et al. (2020) afirmaram sobre o Trabalho com Significado ter um efeito positivo na felicidade e no bem-estar do empregado. Esta relação poderá ter vários motivos. Por exemplo, o Trabalho com Significado poderá aumentar a Felicidade no Trabalho pelo facto da primeira variável ter uma relação positiva com diversas componentes da segunda, como o comprometimento no trabalho (Ahmed et al., 2018; Albrecht et al., 2021; Allan, Batz-Barbarich, et al., 2019; Fouché et al., 2017; M. J. Johnson & Jiang, 2017; Jung & Yoon, 2016; Usman et al., 2019), a atitude positiva no trabalho (Willemse & Deacon, 2015), a satisfação no trabalho (Allan, Batz-Barbarich, et al., 2019; Lavy & Bocker, 2018), a satisfação na carreira e a imersão no trabalho (Dechawatanapaisal, 2020), a sua saúde mental do empregado (Dich et al., 2019), e a sua satisfação com a vida (Allan, Batz-Barbarich, et al., 2019). Para além disso, o Trabalho com Significado poderá também aumentar a Felicidade no Trabalho através da diminuição dos detratores desta, como o burnout (Allan, Owens, et al., 2019) e a depressão (Allan et al., 2016).

A Hipótese 2 não se confirmou, porque nem o Presentismo relacionado com o Evitamento de Distrações, nem o Presentismo relacionado com a Conclusão do Trabalho tiveram qualquer correlação significativa com a Felicidade no trabalho. Este resultado também não é consistente com o que Nakata et al. (2018) e Skagen e Collins (2016) afirmaram acerca do presentismo aumentar a depressão dos funcionários e o que Demerouti e colaboradores (2009) referiram sobre o presentismo levar à despersonalização e ao burnout dos funcionários. Este resultado também revela que, independentemente das consequências que o presentismo possa ter em componentes específicos da felicidade no trabalho (Cunha et al., 2014; Fischer, 2010; Ludeña et al., 2019), como a atitude (Rainbow, 2019), a satisfação no trabalho (Lu et al., 2013; Miraglia & Johns, 2016), o envolvimento e o comprometimento no trabalho (Miraglia & Johns, 2016), isso não necessariamente significa que o presentismo tenha alguma relação com a Felicidade no Trabalho.

A Hipótese 3 foi apenas parcialmente confirmada, na me-

da em que não houve qualquer correlação significativa entre o Trabalho com Significado e Presentismo relacionado com o Evitamento de Distrações, mas houve uma correlação positiva significativa entre o Trabalho com Significado e Presentismo relacionado com a Conclusão do Trabalho. A análise de regressão confirma esta relação positiva entre o Trabalho com Significado e o Presentismo relacionado com a Conclusão do Trabalho, pelo que se pode afirmar que um empregado que percebe o seu trabalho como tendo significado tem maior probabilidade de vir a adotar mais comportamentos presentistas na medida em que tenta para concluir as suas tarefas, mesmo que esteja doente. Isto é consistente com o que Bailey e colegas (2018) mencionaram sobre o facto de os indivíduos com um impulso inato de buscar um trabalho com significado possa levá-los a excessos prejudiciais, como o excesso de trabalho e, conseqüentemente, comportamentos presentistas para concluir esse trabalho mesmo que estejam doentes.

Conclusão

Este estudo procurou analisar a relação entre três variáveis que, atualmente, são alvos de uma grande projeção em termos de literatura: o Trabalho com Significado, o Presentismo, e a Felicidade no Trabalho. Neste sentido, procedeu-se a uma análise de dados recolhidos através de uma amostra de 132 pessoas pertencentes à população empregada em Portugal. De acordo com outros estudos empíricos, sugere-se que o Trabalho com Significado tem uma relação positiva com a Felicidade no Trabalho e uma relação positiva com uma das componentes do Presentismo (relacionado com a necessidade do empregado de concluir as suas tarefas). Contudo, o Presentismo não teve qualquer relação com a Felicidade no Trabalho.

Apesar de não se ter verificado nenhuma relação entre as duas principais variáveis estudadas – o Presentismo e a Felicidade no Trabalho – não se devem ignorar a importância que tanto uma como a outra têm para as organizações. O presentismo, apesar de não ser sempre evidente (Cunha et al., 2008; Hemp, 2004), é um fenómeno recorrente (Aronsson et al., 2000; Caers et al., 2019; Hemp, 2004), mais recorrente que o absentismo (Caverley et al., 2007). O presentismo apresenta impactos muito elevados para os empregados (Caers et al., 2019) e para as organizações que são mais elevados que os do absentismo (Aronsson et al., 2000; Goetzel et al., 2004; Hemp, 2004; Johns, 2010). O bem-estar dos funcionários está a tornar-se numa preocupação genuína para as organizações (Salleh et al., 2020), devido à importância que esta tem, não só, para as pessoas, como também para o bem-estar da sociedade no geral (Jain et al., 2019). A felicidade conduz a grandes retornos

para as empresas e para as próprias nações, através da produtividade e do crescimento, não das pessoas, como das organizações como um todo (Salleh et al., 2020).

Este estudo permitiu aprofundar um tema – o Presentismo – que ainda tem um enorme potencial de investigação, seja pelos poucos estudos de que tem sido alvo, como pela importância (embora um pouco despercebida) que este tema tem para as empresas. Este estudo também permitiu entender que o presentismo não é um fenómeno unidimensional. Pelo contrário, foi comprovado que a razão pela qual se adota o comportamento presentista (aumentar concentração, terminar as tarefas propostas) importa no seu estudo, nomeadamente para entender o que pode originar o comportamento a montante. Aliás, este estudo permitiu entender melhor algumas dimensões a montante do Presentismo e a sua relação com este. Este também foi o primeiro estudo a ser bem-sucedido em observar uma relação direta entre o Trabalho com Significado e o Presentismo. O estudo permitiu, ainda, reforçar alguns dos benefícios do Trabalho com Significado no contexto organizacional e na sociedade, mas também permitiu demonstrar algumas das suas limitações, na medida em que este teve uma relação directa com uma componente do Presentismo. Mesmo que o motivo para o qual o colaborador incorra nesse tipo de comportamento possa trazer benefícios para a organização (e.g., alcance de objetivos, receitas, lucros, etc.), a adoção recorrente deste comportamento poderá ter consequências negativas a médio e longo prazo. Alguns exemplos são o agravamento de doenças e a disseminação desta para funcionários e/ou clientes (Arjona-Fuentes et al., 2019; Rainbow, 2019), a redução do desempenho (Sanderson & Cocker, 2013) e produtividade (Arjona-Fuentes et al., 2019; Cunha et al., 2008; Hemp, 2004; Jonhs, 2010; Strömberg et al., 2017) e a consequente perda de competitividade da empresa (Arjona-Fuentes et al., 2019). Portanto, para além do Presentismo, o estudo contribuiu imenso para a literatura da Felicidade e do Trabalho com Significado, ambos também de extrema importância para as organizações e o seu sucesso.

Uma das limitações deste estudo está relacionado com a sua natureza quantitativa, uma vez que, segundo Goertzen (2017), as pesquisas quantitativas não permitem entender a motivação por trás dos comportamentos da população em estudo, e grupos demográficos mais vulneráveis ou desfavorecidos podem ser mais difíceis de alcançar. Outra limitação é o facto de a recolha dos dados ter sido realizada através de um questionário, que é conhecido pela sua superficialidade nas respostas, o que não permite uma análise mais aprofundada de certos processos (Quivy & Campenhoudt, 1998). Outra limitação relacionada com a utilização do questionário é a questão de não se saber se este foi preenchido pelo inquirido pretendido e pela pouca

flexibilidade para obter as perspetivas únicas dos inquiridos (Marshall, 2005). Assim, qualquer confusão na leitura das perguntas não pôde ser esclarecida, especialmente no caso dos sujeitos com baixos níveis de alfabetização (Marshall, 2005). Outra limitação foi a utilização das amostragens por conveniência e por bola de neve. Estas técnicas não promovem a validade externa dos dados (Sedgwick, 2013a) e contribuem para aumentar os enviesamentos já existentes com o questionário (Acharya et al., 2013; Etikan et al., 2016; Sedgwick, 2013b).

Na replicação do estudo, seria benéfico utilizar um formato longitudinal, através de um método de amostragem mais aleatório (e.g. amostragem estratificada ou clusters) e com uma quantidade de elementos mais significativa, de modo a garantir a representatividade da amostra e tornar o estudo mais objetivo, conclusivo e validável. Também seria interessante a aplicação do estudo em contextos mais específicos em Portugal (e.g., uma região, uma empresa/ organização não governamental, uma comunidade profissional, etc.) e, também, noutro país ou cultura que não Portugal para a realização de comparações com o contexto nacional. Também seria pertinente procurar estudar as relações de causalidade entre as variáveis – não apenas as correlações – e reforçar estas relações através de um modelo de equações estruturais, de modo a aumentar a solidez e a força dos resultados. Também se sugere estudar a relação entre as variáveis estudadas (felicidade, presentismo e trabalho com significado) com as restantes variáveis caracterizadoras da amostra que não foram utilizadas neste estudo. Ou seja, sugere-se estudar a relação entre as variáveis estudadas e variáveis como o género, a situação profissional, modalidade de trabalho e a posse (ou não) de uma posição de chefia por parte do funcionário. Por fim, também seria de elevado interesse aproveitar a crescimento de trabalhadores remotos devido ao contexto pós-pandemia do COVID-19 e aplicar o estudo em trabalhadores presenciais e trabalhadores remotos, para depois se realizar comparações entre as duas categorias de trabalhadores.

Referências Bibliográficas

- Abdullah, A. G. K., Ling, Y.-L., Ping, C. S., & Yusoff, Z. B. (2016). The Influence Of Workplace Happiness Towards Innovative Behavior And Affective Commitment Among The Teachers In Northern Peninsular Malaysia. *RA Journal Of Applied Research*. <https://doi.org/10.18535/rajar/v2i4.02>
- Acharya, A. S., Prakash, A., Saxena, P., & Nigam, A. (2013). Sampling: why and how of it? *Indian Journal of Medical*

- Specialities, 4(2), 330–333. <https://doi.org/10.7713/ijms.2013.0032>
- Adams, J. M. (2019). The Value of Worker Well-Being. In *Public Health Reports* (Vol. 134, Issue 6, pp. 583–586). SAGE Publications Ltd. <https://doi.org/10.1177/0033354919878434>
- Ahmed, U., Majid, A. H. A., Al-Aali, L. A., & Mozammel, S. (2018). Can meaningful work really moderate the relationship between supervisor support, coworker support and work engagement? *Management Science Letters*, 9(2), 229–242. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2018.11.016>
- Ahmed, U., Yong, I. S. C., Pahi, M. H., & Dakhan, S. A. (2021). Does meaningful work encompass support towards supervisory, worker and engagement relationship? *International Journal of Productivity and Performance Management*. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-06-2020-0321>
- Albrecht, S. L., Green, C. R., & Marty, A. (2021). Meaningful work, job resources, and employee engagement. *Sustainability (Switzerland)*, 13(7). <https://doi.org/10.3390/su13074045>
- Allan, B. A., Batz-Barbarich, C., Sterling, H. M., & Tay, L. (2019). Outcomes of Meaningful Work: A Meta-Analysis. *Journal of Management Studies*, 56(3), 500–528. <https://doi.org/10.1111/joms.12406>
- Allan, B. A., Dexter, C., Kinsey, R., & Parker, S. (2016). Meaningful work and mental health: job satisfaction as a moderator. *Journal of Mental Health*, 27(1), 38–44. <https://doi.org/10.1080/09638237.2016.1244718>
- Allan, B. A., Owens, R. L., & Douglass, R. P. (2019). Character Strengths in Counselors: Relations With Meaningful Work and Burnout. *Journal of Career Assessment*, 27(1), 151–166. <https://doi.org/10.1177/1069072717748666>
- Allan, B. A., Rolniak, J. R., & Bouchard, L. (2020). Underemployment and Well-Being: Exploring the Dark Side of Meaningful Work. *Journal of Career Development*, 47(1), 111–125. <https://doi.org/10.1177/0894845318819861>
- Ariza-Montes, A., Arjona-Fuentes, J. M., Radic, A., Han, H., & Law, R. (2021). Workplace bullying and presenteeism in the cruise industry: Evaluating the effect of social support. *International Journal of Hospitality Management*, 94. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2021.102863>
- Arjona-Fuentes, J. M., Ariza-Montes, A., Han, H., & Law, R. (2019). Silent threat of presenteeism in the hospitality industry: Examining individual, organisational and physical/mental health factors. *International Journal of Hospitality Management*, 82, 191–198. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2019.05.005>
- Arnold, K. A., Turner, N., Barling, J., Kelloway, E. K., & McKee, M. C. (2007). Transformational Leadership and Psychological Well-Being: The Mediating Role of Meaningful Work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(3), 193–203. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.12.3.193>
- Aronsson, G., & Gustafsson, K. (2005). Sickness presenteeism: Prevalence, attendance-pressure factors, and an outline of a model for research. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 47(9), 958–966. <https://doi.org/10.1097/01.jom.0000177219.75677.17>
- Aronsson, G., Gustafsson, K., & Dallner, M. (2000). Sick but yet at work. An empirical study of sickness presenteeism. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 54(7), 502–509. <https://doi.org/10.1136/jech.54.7.502>
- Baek, J., Ki, J., Ryu, J., & Smi, C. K. (2022). Relationship between occupational stress, sleep disturbance, and presenteeism of shiftwork nurses. *Journal of Nursing Scholarship*. <https://doi.org/10.1111/jnu.12766>
- Bailey, C., Lips-Wiersma, M., Madden, A., Yeoman, R., Thompson, M., & Chalofsky, N. (2018). The Five Paradoxes of Meaningful Work: Editorial Introduction to the Special Issue - Meaningful Work: Prospects for the 21st Century. *Journal of Management Studies*. <https://doi.org/10.1111/joms.12422>
- Bednárová-Gibová, K. (2020). Exploring the literary translator's work-related happiness: The case study of Slovakia. *Across Languages and Cultures*, 21(1), 67–87. <https://doi.org/10.1556/084.2020.00004>
- Bialowolski, P., & Weziak-Bialowolska, D. (2021). Longitudinal Evidence for Reciprocal Effects Between Life Satisfaction and Job Satisfaction. *Journal of Happiness Studies*, 22, 1287–1312.
- Bland, J. M., & Altman, D. G. (1997). Statistics notes: Cronbach's alpha. *BMJ*, 314, 572.
- Böckerman, P., & Laukkanen, E. (2010). What makes you work while you are sick Evidence from a survey of workers. *European Journal of Public Health*, 20(1), 43–46. <https://doi.org/10.1093/eurpub/ckp076>
- Boehm, J. K., & Lyubomirsky, S. (2008). Does happiness promote career success? *Journal of Career Assessment*, 16(1), 101–116. <https://doi.org/10.1177/1069072707308140>
- Caers, R., Akgul, K. L., Baert, S., De Feyter, T., & De Couck, M. (2019). Too sick or not too sick? The importance of stress and satisfaction with supervisor support on the prevalence of sickness presenteeism. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 27(1), 278–289. <https://doi.org/10.1080/10803548.2019.1570720>
- Catania, G., & Randall, R. (2013). The relationships between age and intrinsic and extrinsic motivation in

- a Maltese cultural context. *International Journal of Arts & Sciences*, 6(2), 31–45.
- Caverley, N., Cunningham, J. B., & Macgregor, J. N. (2007). Sickness Presenteeism, Sickness Absenteeism, and Health Following Restructuring in a Public Service Organization.
- Chalofsky, N. (2003). An emerging construct for meaningful work. *Human Resource Development International*, 6(1), 69–83. <https://doi.org/10.1080/136788602000016785>
- Chang, Y. T., Su, C. T., Chen, R. Y., Yeh, C. Y., Huang, P. T., Chen, C. J., & Chu, M. (2015). Association between Organization Culture, Health Status, and Presenteeism. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 57(7), 765–771. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000000439>
- Chia, Y. M., & Chu, M. J. T. (2016). Moderating effects of presenteeism on the stress-happiness relationship of hotel employees: A note. *International Journal of Hospitality Management*, 55, 52–56. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2016.02.005>
- Côté, K., Lauzier, M., & Stinglhamber, F. (2020). The relationship between presenteeism and job satisfaction: A mediated moderation model using work engagement and perceived organizational support. *European Management Journal*, 39(2), 270–278. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2020.09.001>
- Cunha, M. P., Gomes, J. F., Rego, A., Cunha, R. C., Cabral-Cardoso, C., & Marques, C. A. (2008). *Manual de Gestão de Pessoas e do Capital Humano* (1st ed.). Edições Sílabo.
- Cunha, M. P., Rego, A., & Castanheira, F. (2016). *Propósito: Ideias para Trabalhar Ligado* (1a). Editora RH.
- Cunha, M. P., Rego, A., Cunha, R. C., Cabral-Cardoso, C., & Neves, P. (2014). *Manual de Comportamento Organizacional e Gestão* (7a). Editora RH.
- De Neve, J.-E., & Ward, G. (2017, March). Does Work Make You Happy? Evidence from the World Happiness Report. *Harvard Business Review*.
- Dechawatanapaisal, D. (2020). Meaningful work on career satisfaction: a moderated mediation model of job embeddedness and work-based social support. *Management Research Review*, 44(6), 889–908. <https://doi.org/10.1108/MRR-06-2020-0308>
- Demerouti, E., Le Blanc, P. M., Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., & Hox, J. (2009). Present but sick: A three-wave study on job demands, presenteeism and burnout. *Career Development International*, 14(1), 50–68. <https://doi.org/10.1108/13620430910933574>
- Dew, K., Keefe, V., & Small, K. (2005). “Choosing” to work when sick: Workplace presenteeism. *Social Science and Medicine*, 60(10), 2273–2282. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2004.10.022>
- Dich, N., Lund, R., Hansen, Å. M., & Rod, N. H. (2019). Mental and physical health effects of meaningful work and rewarding family responsibilities. *PLOS ONE*, 14(4). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0214916>
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55(1), 34–43. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.34>
- Diener, E., Oishi, S., & Tay, L. (2018). Advances in subjective well-being research. *Nature Human Behaviour*, 2(4), 253–260. <https://doi.org/10.1038/s41562-018-0307-6>
- Erdogan, B., Bauer, T. N., Truxillo, D. M., & Mansfield, L. R. (2012). Whistle While You Work: A Review of the Life Satisfaction Literature. *Journal of Management*, 38(4), 1038–1083. <https://doi.org/10.1177/0149206311429379>
- Etikan, I., Musa, S. A., & Alkassim, R. S. (2016). Comparison of Convenience Sampling and Purposive Sampling. *American Journal of Theoretical and Applied Statistics*, 5(1), 1–4. <https://doi.org/10.11648/j.aj-tas.20160501.11>
- Fan, J., & Smith, A. P. (2017). Positive Well-Being and Work-Life Balance among UK Railway Staff. *Open Journal of Social Sciences*, 05(06), 1–6. <https://doi.org/10.4236/jss.2017.56001>
- Farah, A., & Siddiqui, D. A. (2020). In Pursuit of Employees Well being: The Role of Happiness and Culture. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3510640>
- Ferraz, R., Tavares, H., & Zilberman, M. L. (2007). Felicidade: uma revisão. *Revista Psiquiatria Clínica*, 34(5), 234–242.
- Ferreira, A. I., Ferreira, P. da C., Cooper, C. L., & Oliveira, D. (2019). How daily negative affect and emotional exhaustion correlates with work engagement and presenteeism-constrained productivity. *International Journal of Stress Management*, 26(3), 261–271. <https://doi.org/10.1037/str0000114>
- Ferreira, A. I., & Martinez, L. F. (2012). Presenteeism and burnout among teachers in public and private Portuguese elementary schools. *International Journal of Human Resource Management*, 23(20), 4380–4390. <https://doi.org/10.1080/09585192.2012.667435>
- Fischer, C. D. (2010). Happiness at Work. *International Journal of Management Reviews*, 12, 384–412. <https://doi.org/10.1111/j.14868-2370.2009.00270.x>
- Fouché, E., Rothmann, S., & Van Der Vyver, C. (2017). Antecedents and outcomes of meaningful work among school teachers. *SA Journal of Industrial Psychology*, 43(1). <https://doi.org/10.4102/sajip.v43i0.1398>
- Gerich, J. (2019). Sickness presenteeism as coping beha-

- viour under conditions of high job control. *German Journal of Human Resource Management*, 33(2), 96–112. <https://doi.org/10.1177/2397002218794837>
- Ghafoor, A., & Haar, J. (2019). Organisational-Based Self-Esteem, Meaningful Work, and Creativity Behaviours: A Moderated Mediation Model with Supervisor Support. *New Zealand Journal of Employment Relations*, 44(3), 11–31.
- Goetzel, R. Z., Long, S. R., Ozminkowski, R. J., Hawkins, K., Wang, S., & Lynch, W. (2004). Health, Absence, Disability, and Presenteeism Cost Estimates of Certain Physical and Mental Health Conditions Affecting U.S. Employers. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 46(4), 398–412. <https://doi.org/10.1097/01.jom.0000121151.40413.bd>
- Goertzen, M. J. (2017). Applying Quantitative Methods to E-book Collections. *Library Technology Reports*, 12–18.
- Gogtay, N. J., & Thatte, U. M. (2017). Principles of Correlation Analysis. *Journal of The Association of Physicians of India*, 65, 78–81.
- González-Rico, P., Carvalho, V. S., Chambel, M. J., & Guerrero, E. (2018). Be well at work, be well outside work: a study with university workers. *Studies in Higher Education*, 43(6), 1034–1044. <https://doi.org/10.1080/03075079.2016.1212326>
- Gordon, S., Adler, H., Day, J., & Sydnor, S. (2019). Perceived supervisor support: A study of select-service hotel employees. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 38, 82–90. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2018.12.002>
- Graziotin, D., Fagerholm, F., Wang, X., & Abrahamsson, P. (2018). What happens when software developers are (un)happy. *Journal of Systems and Software*, 140, 32–47. <https://doi.org/10.1016/j.jss.2018.02.041>
- Gulyani, G., & Sharma, T. (2018). Total rewards components and work happiness in new ventures: The mediating role of work engagement. *Evidence-Based HRM*, 6(3), 255–271. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-12-2017-0063>
- Hemp, P. (2004, October). Presenteeism_ At Work—But Out of It. *Harvard Business Review*.
- Huver, B., Richard, S., Vaneecloo, N., Delclite, T., & Bierla, I. (2012). Sick but at Work. An Econometric Approach to Presenteeism.
- Iris, B., & Barrett, G. V. (1972). Some Relations Between Job and Life Satisfaction and Job Importance. *Journal of Applied Psychology*, 56(4), 301–304.
- Jain, M., Sharma, G. D., & Mahendru, M. (2019). Can i sustain my happiness? A review, critique and research agenda for economics of happiness. In *Sustainability (Switzerland)* (Vol. 11, Issue 22). MDPI AG. <https://doi.org/10.3390/su11226375>
- Jaworek, M. A., Marek, T., & Karwowski, W. (2020). The scale of Work-Related Affective Feelings (WORAF). *Applied Ergonomics*, 82. <https://doi.org/10.1016/j.apergo.2019.102945>
- Johns, G. (2010). Presenteeism in the workplace: A review and research agenda. *Journal of Organizational Behavior*, 31(4), 519–542. <https://doi.org/10.1002/job.630>
- Johnson, M. J., & Jiang, L. (2017). Reaping the benefits of meaningful work: The mediating versus moderating role of work engagement. *Stress and Health*, 33(3), 288–297. <https://doi.org/10.1002/smi.2710>
- Jones, M. D. (2006). Which is a Better Predictor of Job Performance: Job Satisfaction or Life Satisfaction? In Jacobs & Solomon. Lopez.
- Judge, T. A., & Watanabe, S. (1993). Another Look at the Job Satisfaction-Life Satisfaction Relationship. *Journal of Applied Psychology*, 78(6), 939–948.
- Jung, H. S., & Yoon, H. H. (2016). What does work meaning to hospitality employees? The effects of meaningful work on employees' organizational commitment: The mediating role of job engagement. *International Journal of Hospitality Management*, 53, 59–68. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2015.12.004>
- Kim, J., Suh, E. E., Ju, S., Choo, H., Bae, H., & Choi, H. (2016). Sickness Experiences of Korean Registered Nurses at Work: A Qualitative Study on Presenteeism. *Asian Nursing Research*, 10(1), 32–38. <https://doi.org/10.1016/j.anr.2015.10.009>
- Koopman, C., Pelletier, K. R., Murray, J. F., Sharda, C. E., Berger, M. L., Turpin, R. S., Hackleman, P., Gibson, P., Holmes, D. M., & Bendel, T. (2002). Stanford Presenteeism Scale: Health Status and Employee Productivity. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 44(1), 14–20.
- Kumar, V., & Dhiman, S. (2021). Happiness and Workplace Well-Being: Transformational Leadership and the Role of Ethical and Spiritual Values. In *The Palgrave Handbook of Workplace Well-Being* (pp. 1–44). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-030-02470-3_87-2
- Kun, A., & Gadanez, P. (2019). Workplace happiness, well-being and their relationship with psychological capital: A study of Hungarian Teachers. *Current Psychology*, 41(1), 185–199. <https://doi.org/10.1007/s12144-019-00550-0>
- Lambert, S. J. (1990). Processes Linking Work and Family: A Critical Review and Research Agenda. *Human Relations*, 43(3), 239–257. <https://doi.org/10.1177/001872679004300303>
- Lavy, S., & Bocker, S. (2018). A Path to Teacher Happiness? A Sense of Meaning Affects Teacher–Student Rela-

- tionships, Which Affect Job Satisfaction. *Journal of Happiness Studies*, 19(5), 1485–1503. <https://doi.org/10.1007/s10902-017-9883-9>
- Lee, D. J., Yu, G. B., Sirgy, M. J., Singhapakdi, A., & Lucianetti, L. (2018). The Effects of Explicit and Implicit Ethics Institutionalization on Employee Life Satisfaction and Happiness: The Mediating Effects of Employee Experiences in Work Life and Moderating Effects of Work–Family Life Conflict. *Journal of Business Ethics*, 147(4), 855–874. <https://doi.org/10.1007/s10551-015-2984-7>
- Lohaus, D., & Habermann, W. (2019). Presenteeism: A review and research directions. *Human Resource Management Review*, 29(1), 43–58. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2018.02.010>
- Lopes, M. P., Palma, P. J., Bártole-Ribeiro, R., & Cunha, M. P. (2011). *Psicologia Aplicada* (1a). Editora RH.
- Lu, L., Lin, H. Y., & Cooper, C. L. (2013). Unhealthy and present: Motives and consequences of the act of presenteeism among taiwanese employees. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18(4), 406–416. <https://doi.org/10.1037/a0034331>
- Ludeña, A. F., Tobar-Pesántez, L., & Ahumada-Tello, E. (2019). Una aproximación a la felicidad laboral desde el punto de vista de la sociología. *Revista Espacios*, 40(37), 20.
- Lysova, E. I., Allan, B. A., Dik, B. J., Duffy, R. D., & Steger, M. F. (2019). Fostering meaningful work in organizations: A multi-level review and integration. In *Journal of Vocational Behavior* (Vol. 110, pp. 374–389). Academic Press Inc. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.07.004>
- Marshall, G. (2005). The purpose, design and administration of a questionnaire for data collection. *Radiography*, 11(2), 131–136. <https://doi.org/10.1016/j.radi.2004.09.002>
- Martela, F., & Pessi, A. B. (2018). Significant work is about self-realization and broader purpose: Defining the key dimensions of meaningful work. In *Frontiers in Psychology* (Vol. 9, Issue 363). Frontiers Media S.A. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00363>
- Martinez, L. F., Ferreira, A. I., Sousa, L. M., & Cunha, J. V. (2007). A esperança é a última a morrer? Capital psicológico positivo e presentismo. *Comportamento Organizacional e Gestão*, 13(1), 37–54.
- Mekonnen, T. H., Tefera, M. A., & Melsew, Y. A. (2018). Sick at work: Prevalence and determinants among healthcare workers, western Ethiopia: An institution based cross-sectional study. *Annals of Occupational and Environmental Medicine*, 30(1). <https://doi.org/10.1186/s40557-018-0213-4>
- Michaelson, C. (2021). A Normative Meaning of Meaningful Work. *Journal of Business Ethics*, 170(3), 413–428. <https://doi.org/10.1007/s10551-019-04389-0>
- Michaelson, C., & Tosti-Kharas, J. (2019). Serving self or serving others? Close relations' perspectives on ethics and calling. *Journal of Vocational Behavior*, 114, 19–30. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.02.005>
- Minkinen, J., Auvinen, E., & Mauno, S. (2020). Meaningful work protects teachers' self-rated health under stressors. *Journal of Positive School Psychology*, 4(2), 140–152. <https://doi.org/10.47602/jpsp.v4i2.209>
- Miraglia, M., & Johns, G. (2016). Going to work III: A meta-analysis of the correlates of presenteeism and a dual-path model. *Journal of Occupational Health Psychology*, 21(3), 261–283. <https://doi.org/10.1037/ocp0000015>
- Nakata, K., Tsuji, T., Vietri, J., & Jaffe, D. H. (2018). Work impairment, osteoarthritis, and health-related quality of life among employees in Japan. *Health and Quality of Life Outcomes*, 16(1). <https://doi.org/10.1186/s12955-018-0896-9>
- Naseem, K., & Ahmed, A. (2020). Presenteeism as a Consequence of Workplace Bullying: Mediating Role of Emotional Exhaustion and Moderation of Climate for Conflict Management. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 14(1), 143–166.
- Neto, M., Ferreira, A. I., Martinez, L. F., & Ferreira, P. C. (2017). Workplace Bullying and Presenteeism: The Path Through Emotional Exhaustion and Psychological Wellbeing. *Annals of Work Exposures and Health*, 61(5), 528–538. <https://doi.org/10.1093/annweh/wxx022>
- Omar, S., Jayasingam, S., & Abu Bakar, R. (2019). Does positive organisational behaviour and career commitment lead to work happiness? In *Int. J. Business Excellence* (Vol. 19, Issue 1).
- Onça, S. S., & Bido, D. S. (2019). Antecedents and consequences of meaningful work. *Revista de Administracao Mackenzie*, 20(2). <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMG190096>
- Oswald, A. J. ;, Proto, E. ;, & Sgroi, D. (2009). Happiness and Productivity (No. 4645).
- Peiró, J. M., Montes, D., Soriano, A., Kozusznik, M. W., Villajos, E., Magdaleno, J., Djourova, N. P., & Ayala, Y. (2021). Revisiting the happy-productive worker thesis from a eudaimonic perspective: A systematic review. In *Sustainability (Switzerland)* (Vol. 13, Issue 6). MDPI AG. <https://doi.org/10.3390/su13063174>
- Pierce, J. L., Gardner, D. G., & Crowley, C. (2015). Organization-based self-esteem and well-being: empirical examination of a spillover effect. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 25(2), 181–199. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2015.1028377>
- Pradenas, D., Oyanedel, J. C., da Costa, S., Rubio, A., &

- Páez, D. (2021). Subjective well-being and its intrinsic and extrinsic motivational correlates in high performance executives: A study in Chilean managers empirically revisiting the bifactor model. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(15). <https://doi.org/10.3390/ijerph18158082>
- Proyer, R. T., Annen, H., Eggimann, N., Schneider, A., & Ruch, W. (2012). Assessing the “Good Life” in a Military Context: How Does Life and Work-Satisfaction Relate to Orientations to Happiness and Career-Success Among Swiss Professional Officers? *Social Indicators Research*, 106(3), 577–590. <https://doi.org/10.1007/s11205-011-9823-8>
- Qu, H., & Zhao, X. R. (2012). Employees’ work-family conflict moderating life and job satisfaction. *Journal of Business Research*, 65(1), 22–28. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2011.07.010>
- Quivy, R., & Campenhoudt, L. Van. (1998). *Manual de Investigação em Ciências Sociais* (1a). Gradiva.
- Rainbow, J. G. (2019). Presenteeism: Nurse perceptions and consequences. *Journal of Nursing Management*, 27(7), 1530–1537. <https://doi.org/10.1111/jonm.12839>
- Rice, R. W., McFarlin, D. B., Hunt, R. G., & Near, J. (1985). Job Importance as a Moderator of the Relationship Between Job Satisfaction and Life Satisfaction.
- Rodríguez-Muñoz, A., Sanz-Vergel, A. I., Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2014). Engaged at Work and Happy at Home: A Spillover-Crossover Model. *Journal of Happiness Studies*, 15, 271–283.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On Happiness and Human Potentials: A Review of Research on Hedonic and Eudaimonic Well-Being. *Annual Review of Psychology*, 52, 141–166.
- Salleh, E. S. M., Mansor, Z. D., & Zainal, S. R. M. Y. I. Md. (2020). Multilevel analysis on employee wellbeing: The roles of authentic leadership, rewards, and meaningful work. *Asian Academy of Management Journal*, 25(1), 123–146. <https://doi.org/10.21315/AAMJ2020.25.1.7>
- Sanderson, K., & Cocker, F. (2013). Presenteeism Implications and health risks. *Australian Family Physician*, 42(4), 172–175.
- Scroggins, W. A. (2008). Antecedents and Outcomes of Experienced Meaningful Work: A Person-Job Fit Perspective. In *Journal of Business Inquiry*.
- Sedgwick, P. M. (2013a, October 25). Convenience sampling. *BMJ Clinical Research*, 347(oct25 2). <https://doi.org/10.1136/bmj.f6304>
- Sedgwick, P. M. (2013b, December 20). Snowball sampling. *BMJ (Online)*, 347. <https://doi.org/10.1136/bmj.f7511>
- Shan, G., Wang, S., Wang, W., Guo, S., & Li, Y. (2021). Presenteeism in Nurses: Prevalence, Consequences, and Causes From the Perspectives of Nurses and Chief Nurses. *Frontiers in Psychiatry*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpsy.2020.584040>
- Skagen, K., & Collins, A. M. (2016). The consequences of sickness presenteeism on health and wellbeing over time: A systematic review. In *Social Science and Medicine* (Vol. 161, pp. 169–177). Elsevier Ltd. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2016.06.005>
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring Meaningful Work: The Work and Meaning Inventory (WAMI). In *Journal of Career Assessment* (Vol. 20, Issue 3, pp. 322–337). <https://doi.org/10.1177/1069072711436160>
- Štreimikienė, D., Grundey, D., Štreimikienė, D., & Grundey, D. (2009). Life Satisfaction and Happiness - The Factors in Work Performance. *Economics & Sociology*, 2(1), 9–26.
- Strömberg, C., Aboagye, E., Hagberg, J., Bergström, G., & Lohela-Karlsson, M. (2017). Estimating the Effect and Economic Impact of Absenteeism, Presenteeism, and Work Environment-Related Problems on Reductions in Productivity from a Managerial Perspective. *Value in Health*, 20(8), 1058–1064. <https://doi.org/10.1016/j.jval.2017.05.008>
- Swanson, R. A., & Holton III, E. F. (2005). *Research in Organizations: Foundations and Methods of Inquiry* (1a). Berrett-Koehler Publishers.
- Thompson, A., & Bruk-Lee, V. (2021). Employee Happiness: Why We Should Care. *Applied Research in Quality of Life*, 16(4), 1419–1437. <https://doi.org/10.1007/s11482-019-09807-z>
- Tommasi, F., Ceschi, A., & Sartori, R. (2020). Viewing meaningful work through the lens of time. *Frontiers in Psychology*, 11, 1–12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.585274>
- Torp, S., Vinje, H. F., & Haaheim-Simonsen, H. K. (2016). Work, well-being and presence among researchers. *International Journal of Mental Health Promotion*, 18(4), 199–212. <https://doi.org/10.1080/14623730.2016.1207552>
- Tumen, S., & Zeydanli, T. (2015). Is Happiness Contagious? Separating Spillover Externalities from the Group-Level Social Context. *Journal of Happiness Studies*, 16, 719–744.
- Unanue, W., Barros, E., & Gómez, M. (2021). The longitudinal link between organizational citizenship behaviors and three different models of happiness. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(12). <https://doi.org/10.3390/ijerph18126387>
- Usman, M., Javed, U., Shoukat, A., & Bashir, N. A. (2019). Does meaningful work reduce cyberloa-

fing? Important roles of affective commitment and leader-member exchange. *Behaviour and Information Technology*, 40(2), 206–220. <https://doi.org/10.1080/0144929X.2019.1683607>

Weziak-Bialowolska, D., Bialowski, P., Sacco, P. L., VanderWeele, T. J., & McNeely, E. (2020). Well-Being in Life and Well-Being at Work: Which Comes First? Evidence From a Longitudinal Study. *Frontiers in Public Health*, 8. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2020.00103>

Whysall, Z., Bowden, J., & Hewitt, M. (2018). Sick leave presenteeism: measurement and management challenges. *Ergonomics*, 61(3), 341–354. <https://doi.org/10.1080/00140139.2017.1365949>

Widodo, S., & Suryosukmono, G. (2021). Spiritual leadership, workplace spirituality and their effects on meaningful work: Self-transcendence as mediator role. *Management Science Letters*, 2115–2126. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2021.2.016>

Willemse, M., & Deacon, E. (2015). Experiencing a sense of calling: The influence of meaningful work on teachers' work attitudes. *SA Journal of Industrial Psychology*, 41(1). <https://doi.org/10.4102/sajip.v41i1.1274>

Yang, T., Lei, R., Jin, X., Li, Y., Sun, Y., & Deng, J. (2019). Supervisor support, coworker support and presenteeism among healthcare workers in China: The mediating role of distributive justice. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(5). <https://doi.org/10.3390/ijerph16050817>

Yang, T., Ma, M., Zhu, M., Liu, Y., Chen, Q., & Deng, J. (2017). Challenge or hindrance: Does job stress affect presenteeism among Chinese healthcare workers?

Yang, T., Shen, Y. M., Zhu, M., Liu, Y., Deng, J., Chen, Q., & See, L. C. (2016). Effects of co-worker and supervisor support on job stress and presenteeism in an aging workforce: A structural equation modelling approach. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 13(1), 1–15. <https://doi.org/10.3390/ijerph13010072>

You, J., Kim, S., Kim, K., Cho, A., & Chang, W. (2021). Conceptualizing meaningful work and its implications for HRD. *European Journal of Training and Development*, 45(1), 36–52. <https://doi.org/10.1108/EJTD-01-2020-0005>

Yu, J., Wang, S., & Yu, X. (2015). Health risk factors associated with presenteeism in a Chinese enterprise. *Occupational Medicine*, 65(9), 732–738. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqv115>

Zeglat, D., & Janbeik, S. (2019). Meaningful work and organizational outcomes: The mediating role of individual work performance. *Management Research Review*, 42(7), 859–878. <https://doi.org/10.1108/MRR-05-2018-0206>

Zou, K. H., Tuncali, K., & Silverman, S. G. (2003). Correlation and simple linear regression. *Radiology*, 227(3), 617–622. <https://doi.org/10.1148/radiol.2273011499>