

Sentidos do Trabalho Policial e suas Relações com os Vínculos Organizacionais

Lilian Cristina Schulze¹, Ana Paula Grillo Rodrigues², Suzana da Rosa Tolfo³,
Eduardo Henrique de Borba⁴

¹ <https://orcid.org/0000-0003-2904-9265> / Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), Florianópolis, SC, Brasil

² <https://orcid.org/0000-0001-6617-1679> / Universidade do Estado de Santa Catarina (UDESC), Florianópolis, SC, Brasil

³ <https://orcid.org/0000-0002-6321-6496> / Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), Florianópolis, SC, Brasil

⁴ <https://orcid.org/0000-0002-0431-9145> / Universidade do Estado de Santa Catarina (UDESC), Florianópolis, SC, Brasil

Resumo

Esse estudo teve como objetivo analisar a relação entre antecedentes de sentidos do trabalho, sentidos atribuídos ao trabalho policial e vínculos organizacionais na polícia civil de um estado do sul do Brasil. Foi realizado *Survey* com aplicação de cinco escalas para os construtos: Antecedentes de Sentido, Sentido do Trabalho, Comprometimento Organizacional, Consentimento Organizacional e Entrincheiramento Organizacional. 372 respondentes participaram dessa pesquisa, divididos em dois grupos a fim de realizar Análise Fatorial Exploratória e Modelagem de Equações Estruturais. O modelo teórico testado confirmou os achados da literatura no que se refere à alta relação entre Sentido do Trabalho e Comprometimento Organizacional e verificou relação moderada entre Sentido do Trabalho e Consentimento Organizacional. Ainda, foi identificada relação fraca, porém positiva, com Entrincheiramento Organizacional. Apenas Retidão Moral pôde ser relacionada positivamente ao Sentido do Trabalho como variável antecedente. Considera-se que o modelo inédito testado empiricamente permite o avanço no campo teórico da produção de sentidos e processo de vinculação organizacional.

Palavras-chave: sentidos do trabalho, vínculos organizacionais, polícia.

Meanings of Police Work and the Relationships with Organizational Bonds

Abstract

This study aimed to analyze the relationship between antecedents of meanings of work, meanings of police work, and organizational bonds in the civil police of a state in southern Brazil. A survey was applied with 05 scales for the constructs: Antecedents of Meaning, Meaning of Work, Organizational Commitment, Organizational Consent, and Organizational Entrenchment, with a sample of 372 respondents, divided into two sub-samples to carry out exploratory factor analysis and structural equation modeling. The theoretical model tested confirmed the literature findings regarding the strong relationship between Meaning of Work and Organizational Commitment, and verified a moderate relationship between Meaning of Work and Organizational Consent, and a weak but positive relationship with Organizational Entrenchment. Only Moral Rectitude could be positively related to the Meaning of Work as an antecedent variable. It is considered that the empirically tested and unprecedented model allows for advancement in the theoretical.

Keywords: meaning of work, organizational ties, police.

Significados del Trabajo Policial y sus Relaciones con los Vínculos Organizacionales

Resumen

Este estudio tuvo como objetivo analizar la relación entre antecedentes de significados del trabajo, significados atribuidos al trabajo policial y vínculos organizacionales en la policía civil de un estado del sur de Brasil. Para ello se realizó una encuesta aplicando cinco escalas para los constructos: Antecedentes de Significado; Significado del Trabajo, Compromiso Organizacional, Consentimiento Organizacional y Atrincheramiento Organizacional, con una muestra de 372 encuestados, divididos en dos grupos, a fin de realizar Análisis Factorial Exploratorio y Modelado de Ecuaciones Estructurales. El modelo teórico probado confirmó los hallazgos de la literatura sobre la alta relación entre Sentido del Trabajo y Compromiso Organizacional y verificó una relación moderada entre Sentido del Trabajo y Consentimiento Organizacional y una relación débil, pero positiva, con Atrincheramiento Organizacional. Sólo la Rectitud Moral podría relacionarse positivamente con el Sentido del Trabajo como variable antecedente. Se considera que el modelo inédito probado empiricamente permite avanzar en el campo teórico de la producción de significado y el proceso de vinculación organizacional.

Palabras clave: sentidos do trabalho, vínculos organizacionais, polícia.

Estudos que considerem aspectos da (inter)subjetividade no ambiente laboral, como os sentidos atribuídos ao trabalho e os vínculos organizacionais têm recebido especial atenção nos estudos do comportamento humano nas organizações (Schulze et al., 2020). Os sentidos e significados atribuídos ao trabalho partem de perspectivas teóricas diversas, sendo ora considerados construtos distintos ora como sinônimos de um mesmo fenômeno (Schweitzer et al., 2016; Tolfo & Piccinini, 2007), geralmente relacionados a vários resultados nas organizações, como os vínculos organizacionais, especialmente ao se considerar o papel dos sentidos do trabalho no comprometimento organizacional (Choi et al., 2020; Kaur & Mittal, 2020; Jiang et al., 2020; Morin, 2008; Rodrigo et al., 2019).

Há que se considerar, ainda, aspectos da especificidade e características do trabalho. Estudos que levam em conta os processos de trabalho e de gestão, como em instituições públicas e privadas, têm sido de grande importância para avanços na área, sobretudo atentando-se à importância dos sentidos, tanto do ponto de vista individual quanto da organização, bem como as variáveis antecedentes e consequentes (Carminatti et al., 2021; Kern et al., 2023; Nunes et al., 2019; A. L. et al., 2016; A. L. Rodrigues et al., 2017). Atribuir sentido ao trabalho é uma experiência não apenas individual e subjetiva do trabalhador, mas também compartilhada entre pares e associada ao contexto sócio-histórico e por meio da interação social (Alcadipani et al., 2022; Pratt & Ashforth, 2003). Pesquisar a produção de sentidos do trabalho ao processo de vinculação de um trabalhador a uma organização a partir da relação de sentidos do trabalho a vínculos organizacionais, como o comprometimento, consentimento ou entrenchamento organizacionais (Costa et al., 2022; Tomazzoni & Costa, 2020; Tomazzoni et al., 2020) contribui para o avanço teórico, já que essa relação é ainda pouco estudada empiricamente, conforme destacam Costa et al. (2022).

Considerando os processos de vinculação organizacional a partir da produção de sentidos do trabalho é imprescindível a compreensão da natureza e particularidades do trabalho em instituições policiais, com atividades de alta repercussão social, evidentes representações sociais e sentidos do “ser e fazer policial”. Assim como a questão da “vocação profissional” (Alcadipani et al., 2022; S a et al., 2022) o risco da própria morte e de conviver profissionalmente com a violência (Cohen & Golan-Nadir, 2020). Somam-se dificuldades de empregabilidade no mundo contemporâneo, como questões referentes   estabilidade por concurso público, considera es necessárias ao se analisar os aspectos do trabalho policial, relevantes social e cientificamente de serem estudados (Calandrón, 2015).

A Polícia Civil brasileira   uma institui o que tem atribui es de polícia judiciária na esfera estadual, responsável pelo registro e apura o de infra es penais e reconhecida pela Constitui o Federal de 1988 (Brasil, 1990). Há ainda poucos estudos sobre os sentidos atribuídos ao trabalho polícia civil, sobretudo do papel de polícia judiciária e de investigadores de polícia (Alcadipani et al., 2022), bem como dos padrões de vínculos desta popula o e sua repercussão para os agravos de saúde mental, qualidade de vida no trabalho e bem-estar do policial civil brasileiro (Nelson et al., 2021; Oliveira & Moraes, 2021).

A própria condi o da profissão de policial no Brasil, considerado um trabalho essencial e de caráter de serviço público, deve ser apontada de forma a contextualizar a compreensão do sentido e a rela o estabelecida entre o agente

público e a organiza o pública, orientados   presta o direta de serviços   comunidade no que se refere   segurança pública e ao bem social (A. L. Rodrigues et al., 2017; Zheng et al., 2020) muitas vezes associado a um papel confuso e ambivalente (Alcadipani et al., 2022; Han & Sears, 2023; Soares et al., 2019).

Dessa forma, alguns questionamentos podem ser apontados a essa popula o específica e ainda pouco estudada: o que traz sentido a um policial civil em seu trabalho e de que forma se vincula   sua organiza o? Que aspectos do trabalho antecedem a rela o entre sentido e vínculos estabelecidos entre o policial e sua organiza o?

Diante dos questionamentos acima, o objetivo desta pesquisa foi analisar a rela o entre antecedentes de sentidos do trabalho, sentido atribuídos ao trabalho policial e vínculos organizacionais na polícia civil de um estado da região sul do Brasil a fim de propor um modelo teórico para além do comprometimento, enquanto vínculo organizacional. Para isso buscou-se uma adapta o dos modelos teóricos e de mensura o dos construtos aplicados ao contexto do trabalho dos policiais civis.

O presente artigo apresenta em sua estrutura o referencial teórico e   medida que realiza a análise bibliográfica propõe hipóteses de pesquisa. A seguir o método utilizado descrevendo os instrumentos e procedimentos de coleta, a amostra, técnicas de análise, os resultados alcançados discutindo cada hipótese testada do estudo   luz das teorias e, por fim, as considera es finais, considerando um modelo teórico que pôde ser, enfim, testado empiricamente.

Referencial Teórico e Hipóteses do Estudo

O referencial teórico trouxe algumas hipóteses sobre a rela o do sentido do trabalho com os vínculos, por esse motivo optou-se por colocá-los no mesmo subtópico para que o leitor compreenda a origem das hipóteses levantadas.

Antecedentes de Sentido do Trabalho

Tanto no es subjetivas quanto objetivas são essenciais para a atribui o de sentido ao trabalho (Coutinho, 2009), assim como sua mútua influência (Ciulla, 2000). A constru o de significados no e do trabalho perpassa, segundo Pratt e Ashforth (2003) por um processo subjetivo, aliado ao compartilhamento social, ainda que cada indivíduo tenha apropria es particulares de seu trabalho, aspectos culturais e sociais estão, assim, intimamente ligados.

As variáveis de antecedentes aos sentidos atribuídos ao trabalho são descritos na literatura como características do e no trabalho, compostos por: retidão moral considerando questões como  tica, princípios e condutas sociais, de forma a conduzir o comportamento dos indivíduos no que   considerado justo no ambiente organizacional (Morin, 2008). Segundo Morin (2008), preconiza-se que todas as etapas do processo de trabalho sejam consideradas justificáveis do ponto de vista da dignidade humana, ou seja, tanto os meios e os fins devam ser justificáveis. A utilidade social do trabalho, contempla os resultados observados e percebidos do trabalho para o próprio trabalhador e para a sociedade. Já a autonomia no trabalho   descrita como a possibilidade de tomada de decisão e auto responsabiliza o percebida pelo trabalhador, presente ainda, em vários estudos de sentidos (N. Silva & Tolfo, 2012; Souza & Moulin, 2014; Zheng et al., 2020). Quanto às oportunidades de aprendizagem e desenvolvimento, este antecedente preconiza a diversidade de tarefas e o aprendizado de novos saberes desenvolvendo,

assim, novos potenciais ou o uso de suas próprias habilidades, atributo valorativo considerado importante para o processo de significação do trabalho, conforme Borges (1997).

O sensemaking ou atribuição de sentidos “do” e “no” trabalho são constituídos por experiências passadas e vivenciadas no presente pelo trabalhador em seu ambiente laboral (Morin, 2008), de forma a caracterizar o trabalho realizado. Este modelo teórico proposto pela autora sobre antecedentes de sentido e relacionados a sentido do trabalho propriamente dito e a resultantes organizacionais, como o comprometimento organizacional, foi analisado em estudos como de A. L. Rodrigues et al. (2016) e A. L. Rodrigues et al. (2017).

Compreende-se, assim, que para atribuir sentido ao trabalho, a presença de autonomia, utilidade social, oportunidades de aprendizagem e desenvolvimento, assim como sentidos no trabalho a partir de construção de estima e respeito por parte dos colegas, das chefias e por ele próprio, bem como a possibilidade de receber feedback sobre os resultados e o processo laboral e a ocorrência de retidão moral, constituem os antecedentes de sentidos do trabalho. Tem-se, desta forma, a primeira hipótese do estudo que postula que os antecedentes elencados contribuem na atribuição de sentidos ao trabalho policial.

H1: Características do e no trabalho (antecedentes) impactam positivamente o sentido do trabalho policial.

Sentidos Atribuídos ao Trabalho

A compreensão sobre os sentidos do trabalho permitem, ainda, promover a reflexão sobre uma série de resultados indesejados para os indivíduos e para as organizações, como licenças e afastamentos de saúde, rotatividade, estresse e aposentadoria por invalidez (Clausen et al., 2014; Clausen et al., 2010) e têm sido frequentemente associados a aspectos positivos como saúde mental e bem estar no trabalho, satisfação profissional, engajamento e comprometimento organizacionais e, ainda, aumento de produtividade e do desempenho (Choi et al., 2020; Geldenhuy et al., 2014; Kaur & Mittal, 2020).

May et al. (2004) apontam para a importância dos papéis no trabalho para dar sentido e possibilitar a priorização ou importância dada ao trabalho na vida dos trabalhadores. O trabalho é significativo para a comunidade ao mesmo tempo em que tem sentido para a própria pessoa, agregando, desta forma, valor ao trabalho realizado. Esse foi o conceito operacional adotado para este estudo, considerando o sentido atribuído ao trabalho como construto central a ser analisado.

Vínculos Organizacionais

A formação e manutenção do vínculo entre um indivíduo e sua organização têm aspectos tanto individuais ou intrínsecos, como crenças e valores (Meyer & Herscovitch, 2001), aspectos contextuais ou extrínsecos, como normas e experiências profissionais (Meyer & Allen, 1997) ou mesmo da cultura organizacional (Ungari & Rodrigues, 2020).

Os estudos dos vínculos ainda são limitados, em muitos casos, ao estudo de um de seus componentes como o comprometimento organizacional apenas (Schulze et al., 2020). Com a proposta de delimitar o conceito de comprometimento e dividi-lo em outros construtos, autores propuseram o modelo teórico de três distintos vínculos organizacionais que podem ser identificados como os aspectos cognitivos e afetivos que formam e mantêm a relação indivíduo-organização,

cujos padrões de vinculação podem ser reconhecimentos por comprometimento, consentimento e entrenchamento organizacionais (Bastos et al., 2014; A. C. A. Rodrigues & Bastos, 2015; A. C. A. Rodrigues et al., 2022; Tomazzoni et al., 2020).

Sendo o comprometimento organizacional um construto largamente estudado (Bastos et al., 2014; Bastos & Aguiar, 2015; Jesus & Rowe, 2015; Pinho et al., 2015), e reiteradamente difundido a partir do modelo tridimensional de Meyer e Allen (1991) tornando-se a partir da década de 1990 a principal teoria para verificar o comprometimento do indivíduo com a organização. Considerando sua conotação positiva e conceituação baseada em afetos, bem como a revisão realizada por Schulze et al. (2020) em que todos os artigos analisados tiveram confirmadas suas hipóteses de pesquisas no que se refere a relações positivas entre sentidos e comprometimento, surge a segunda hipótese deste estudo:

H2: O sentido atribuído ao trabalho policial impacta positivamente no comprometimento dos policiais civis.

Verifica-se a ausência de estudos empíricos que relacionem entrenchamento a sentidos do trabalho, partindo-se da definição do vínculo entrenchamento organizacional enquanto permanência do trabalhador na organização, não com base em um processo de identificação com o trabalho, mas como um cálculo de perdas e ganhos (A. C. A. Rodrigues & Bastos, 2015). O entrenchamento pode ser considerado um vínculo não tão positivo quanto o comprometimento (Costa et al., 2022; A. C. A. Rodrigues et al., 2019) e, assim como o vínculo de consentimento, atrelado à passividade (A. P. G. Rodrigues & Bastos, 2013) ou mesmo à ideia de aprisionamento do trabalhador a sua organização (Mariano & Moscon, 2018; Melo Júnior & Helal, 2023). Foi, ainda, dividido em dimensões como arranjos burocráticos impessoais e limitação de alternativas (A. C. A. Rodrigues & Bastos, 2015). Assim, tem-se a terceira hipótese:

H3: O sentido atribuído ao trabalho policial impacta negativamente o entrenchamento dos policiais civis.

Assim como o vínculo de entrenchamento, não foi encontrado nenhum estudo empírico que estabelecesse qualquer relação entre o vínculo de consentimento a sentidos do trabalho (Schulze et al., 2020). O consentimento organizacional é apontado como um padrão de vinculação do empregado de obediência cega, passividade e de respeito mais a regras do que propriamente um vínculo de comprometimento (E. D. C. Silva & Bastos, 2015). Em instituições autocráticas e rígidas esse padrão de vinculação pode mesmo ser estimulado (Tomazzoni & Costa, 2020), como no caso da cultura organizacional da polícia civil que, conforme apontam A. L. Rodrigues et al. (2017), em instituições burocráticas como as polícias, sequer se questiona a obediência e padrões de submissão, geralmente associados a uma cultura de hierarquia e disciplina próprias de organizações desta natureza. Essa naturalização de uma relação baseada em obediência e passividade pode, de certa forma, estabelecer uma relação neutra entre sentidos e padrões de vínculo de consentimento. Nessa perspectiva, tem-se a quarta hipótese de pesquisa analisada:

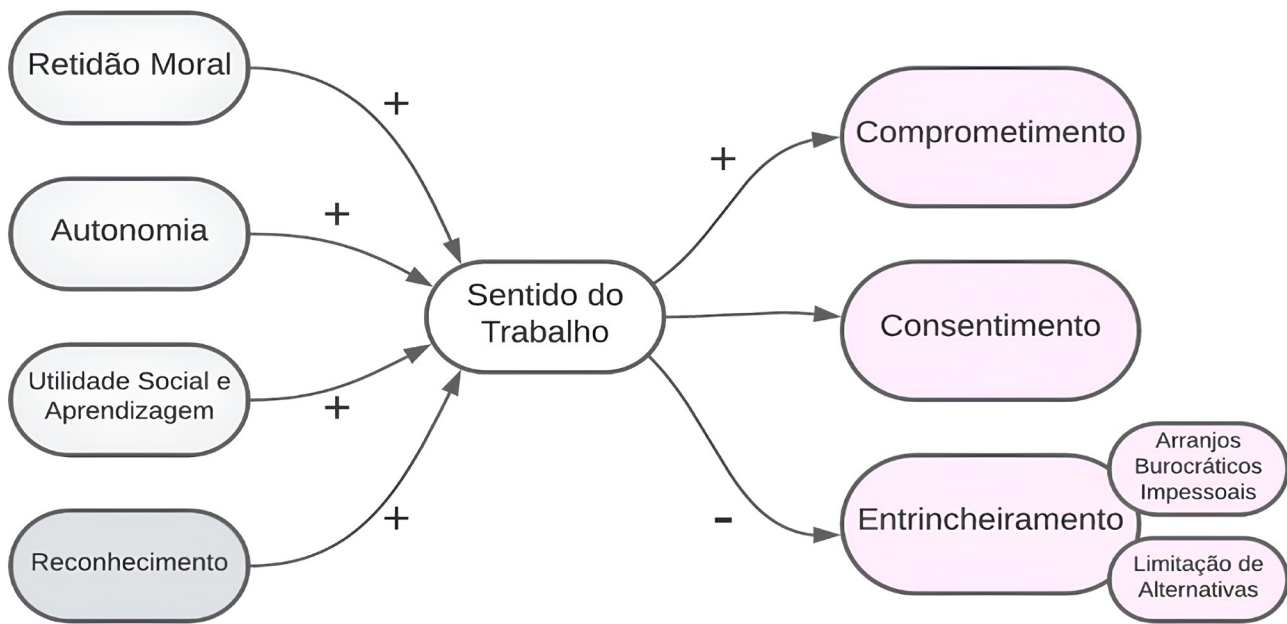
H4: A neutralidade do sentido que os policiais civis atribuem ao sentido do trabalho impacta positivamente o vínculo de consentimento.

O modelo estrutural, com o sinal de relação esperado entre os construtos, de acordo com a literatura, pode ser visualizado na Figura 1.

O modelo relaciona diversos fatores com o Sentido do Trabalho e seus antecedentes. Retidão Moral, Autonomia,

Figura 1

Modelo estrutural teórico



Utilidade Social e Aprendizagem, e Reconhecimento são fatores que contribuem positivamente para o sentido do trabalho. Este, por sua vez, influencia positivamente o Comprometimento e o Consentimento dos trabalhadores. No entanto, o sentido do trabalho tem uma relação negativa com o Entrincheiramento, que é influenciado por arranjos burocráticos impessoais e a limitação de alternativas. Este modelo sugere que um trabalho com propósito e significado pode aumentar o engajamento dos funcionários e reduzir comportamentos de acomodação, relações estas ainda pouco estudadas, conforme sugerido por Costa et al. (2022).

Método

Participantes

A população de estudo desta pesquisa é constituída de policiais civis de carreira de um estado do sul do Brasil. Na base de dados do sistema interno de gestão de pessoas da instituição investigada, foram encontrados os registros de 3.399 policiais ($N = 3399$) e enviado um link de acesso à pesquisa a cada um deles, por e-mail institucional. A instituição possui as carreiras de delegado de polícia civil, psicólogo policial civil, escrivão e agente de polícia civil. Já a amostra, não probabilística e dividida posteriormente para análises estatísticas, formada por 372 questionários validados com representantes de todos os cargos enquanto participantes.

Instrumentos

Trata-se de uma pesquisa quantitativa de natureza aplicada. O instrumento utilizado foi um questionário que buscou avaliar o perfil dos respondentes, bem como suas percepções em relação aos sentidos atribuídos ao trabalho e seu padrão de vinculação organizacional, aplicado entre os dias 01 a 20 de junho de 2020.

O questionário foi composto de 59 questões. Dos quais, 46 itens possuem escala likert de cinco pontos (discordo

totalmente, discordo, não concordo nem discordo, concordo, e concordo totalmente), e podem ser vistos na íntegra na Tabela 3 em Anexo. E o restante, 13 itens, são referentes a dados demográficos.

Em relação aos itens do questionário, apenas o item “Se eu fosse trabalhar em outra organização ou empresa, eu deixaria de receber várias vantagens que essa instituição oferece aos seus servidores (estabilidade no serviço público, aposentadoria, vantagens financeiras)” foi elaborado para este estudo, em relação especificamente ao construto entrincheiramento organizacional. A necessidade de elaboração desse item se deve a estudos que relacionam vantagens concretas à percepção de segurança no emprego como a estabilidade, previdência social e reivindicações salariais no serviço público (Calandrón, 2015; S. R. M. Silva et al., 2019) como grandes motivações para a manutenção do servidor em seu emprego, de forma a estabelecer o entrincheiramento como característica de vinculação de servidores públicos em geral, não obstante a policiais, item já adaptado do original (A. C. A. Rodrigues & Bastos, 2015) que o definiam como “Se eu fosse trabalhar em outra empresa, eu deixaria de receber vários benefícios que essa empresa oferece aos seus empregados (vale transporte, convênios médicos, vale refeição, etc.)” questão essa considerada inadequada à cultura do serviço público e da Instituição policial investigada.

Os demais itens foram todos adaptados de estudos realizados para verificar antecedentes e sentido do trabalho (May et al., 2004; Morin, 2008; A. L. Rodrigues et al., 2016; A. L. Rodrigues et al., 2017) e vínculos organizacionais como o comprometimento organizacional (Bastos & Aguiar, 2015), consentimento organizacional (E. D. C. Silva & Bastos, 2015) e entrincheiramento organizacional (A. C. A. Rodrigues & Bastos, 2015).

Procedimentos de Coleta de Dados e Cuidados Éticos

Para coleta de dados foi realizado um Survey, por meio de um link com o questionário, enviado aos e-mails institucionais dos policiais civis e aplicado na plataforma de pesquisa

LimeSurvey (versão 3.14.11) hospedada em rede interna. A amostragem não probabilística por conveniência foi empregada devido à facilidade de acesso aos e-mails dos participantes por parte dos pesquisadores. Segundo Creswell & Creswell (2018), essa abordagem é particularmente adequada quando se busca rapidez na coleta de dados e quando os participantes estão prontamente disponíveis e são facilmente acessíveis.

Obteve-se 472 respostas ao questionário, entre os dias 01 e 20 de junho de 2020. Entretanto, 100 questionários foram invalidados por estarem incompletos ou por exclusão de amostragem devido à falta de variância, restando um total de 372 questionários validados e aptos a serem utilizados na análise estatística.

Foram também tomados todos cuidados éticos em pesquisa com seres humanos, com aprovação do Survey aplicado em um Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos sob o protocolo nº 23423619.6.0000.0118.

Procedimentos de Análises de Dados

Para as análises estatísticas foram utilizados os softwares SPSS 25 e STATA 15, sendo realizadas uma análise fatorial no intuito de explorar as dimensões das escalas de antecedentes de sentido, sentido do trabalho e das 03 escalas consequentes ligadas a vínculos organizacionais. Em seguida, foi aplicado o Modelo de Equações Estruturais (SEM) em uma nova amostra, para que fossem testadas as hipóteses do modelo. A *Covariance-Based Structural Equation Modeling* (CB-SEM) foi utilizada, pois, de acordo com Hair et al. (2022), ela é considerada mais adequada que o *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) em contextos em que a precisão das estimativas, a validade do modelo e a análise teórica detalhada são cruciais, como é o caso deste estudo. Os autores ainda destacam que o CB-SEM oferece uma abordagem mais rigorosa para testar e validar teorias complexas e fornece métricas de ajuste robustas que são importantes para a avaliação de modelos estruturais complexos.

A amostra total ($n = 372$) foi dividida em duas partes para gerar maior independência dos resultados, conforme indicado por Brown (2015). Esta separação é considerada pelo autor como metodologicamente adequada e capaz de reforçar a validade dos achados. Para a análise fatorial foi utilizada a menor amostra possível que gerasse resultados significativos, composta então por 107 usuários. Já para a modelagem SEM foram utilizados os 265 usuários restantes da amostra total.

Por se tratar de um estudo confirmatório, o uso da análise fatorial se encaixa corretamente, devido seu caráter investigativo. A falta de estudos anteriores específicos sobre a população estudada, bem como a necessidade de adaptação das escalas que versem sobre as dimensões dos antecedentes do sentido, sentido do trabalho e dos consequentes, que compõem o construto vínculos organizacionais (comprometimento, entrincheiramento e consentimento organizacionais), ressaltam a sua necessidade. O método de extração das dimensões utilizadas foi feito por meio da análise dos componentes principais, com o auxílio de uma rotação ortogonal *Varimax* e normalização de Kaiser, realizadas pelo *software* SPSS.

A verificação do modelo teórico foi realizada por Modelagem de Equações Estruturais (SEM) com o uso do *software* STATA 15. A SEM surge para mensurar o impacto dos antecedentes de sentido (retidão moral, autonomia, utilidade social, reconhecimento, oportunidades de aprendizagem e desenvolvimento e cooperação entre colegas) sobre a variável Sentido do trabalho e, por conseguinte, sua influência sobre as

variáveis consequentes Comprometimento, Consentimento e Entincheiramento. Esta técnica estatística admite a estimação de erros de medida por meio do uso de variáveis latentes múltiplas. Sendo assim, o modelo teórico proposto foi testado visando avaliar as relações entre as variáveis antecedentes, sentido e vínculos organizacionais no contexto da polícia civil.

Resultados

Descrição da Amostra

Conforme análise da amostra total ($n = 372$), composta por policiais civis de SC, tem-se uma média de idade igual a 40 anos e tempo médio de carreira na Instituição de 11 anos, 60 % ($n = 223$) dos respondentes foram do sexo masculino e 40% ($n = 149$) do sexo feminino. A maioria 76% ($n = 283$) possui Pós-graduação ou Ensino Superior, casados ou em união estável com 72 % ($n = 271$). Quanto aos cargos, 59% ($n = 221$) são Agentes de Polícia, 15,1% ($n = 56$) são Escrivã(o), 9,4% (35) são Psicólogos Policiais e 16,1 % ($n = 60$) são delegados.

Análise Fatorial e Modelo de Equações Estruturais

O estudo aqui exposto se pautou em análises estatísticas multivariadas. Primeiramente, com o auxílio da Análise Fatorial dos instrumentos utilizados, foram evidenciados os fatores do modelo proposto, composto por quatro variáveis antecedentes, redefinidas em Retidão Moral, Autonomia, Utilidade Social e Aprendizagem e Reconhecimento, além do fator central, Sentido do Trabalho, e suas variáveis consequentes, Comprometimento, Entincheiramento e Consentimento. Cabe salientar que na análise fatorial realizada, o construto de Entincheiramento se revelou bidimensional, diferentemente do modelo teórico original, onde o construto foi validado como tridimensional. Sendo assim, restaram as dimensões de Arranjos Burocráticos Impessoais e Limitação de Alternativas.

Durante a realização da análise fatorial, os itens cujas cargas fatoriais se apresentassem abaixo de 0,5 e carga cruzada foram excluídos da análise. Assim como os fatores com apenas dois itens agrupados, sendo isto uma prerrogativa para a etapa seguinte da análise, pautada na Análise Fatorial Confirmatória (AFC) e na modelagem de Equações Estruturais (SEM). Todas as escalas analisadas obtiveram um índice KMO acima de 0,7, o qual, de acordo com Hair et al. (2019), revela que os dados apresentam grau de ajuste considerado bom para análise fatorial. Os testes de esfericidade de Bartlett obtiveram um valor- p significativo, e a variância total explicada pelos fatores ficou com 50% no modelo, considerado adequado para os resultados de análise.

Os resultados da Análise Fatorial Confirmatória revelam que a consistência interna de cada construto foi adequadamente estabelecida (ver Tabela 1), com coeficientes alfa de Cronbach superiores a 0,6, conforme as diretrizes de Hair et al. (2019). As cargas fatoriais de todos os itens, que excedem 0,5, indicam uma forte correlação entre os itens dentro de cada fator, demonstrando a validade convergente dos construtos. Adicionalmente, os valores da Variância Média Extraída (AVE) para todos os construtos são superiores a 0,5, corroborando a validade convergente. A validade discriminante é confirmada pela raiz quadrada da AVE de cada construto, que ultrapassa todas as correlações entre os construtos (ver Tabela 2).

A extração de mais de um construto mostra que os policiais civis percebem fatores que se relacionam ao sentido do trabalho

Tabela 1*Resultados da avaliação das escalas de Sentido do Trabalho*

Escala	Dimensões	Item	Carga Fatorial	Com.	Corr. Total do Item	Conf. Composta	AVE	α		
Antecedentes do Sentido do Trabalho (adaptado de Morin, 2008; A. L. Rodrigues, Barrichello & Morin, 2016; A. L. Rodrigues et al., 2017)	Retidão Moral	1	0,845	0.271	0,594	0,984	0,699	0,871		
		2	0,803	0.285	0,653					
		3	0,772	0.094	0,725					
		4	0,708	0.308	0,637					
		5	0,522	0.233	0,547					
	Autonomia	6	0,796	0.271	0,562	0,471	0,667	0,861		
		7	0,755	0.285	0,591					
		8	0,755	0.094	0,567					
		9	0,633	0.308	0,735					
		10	0,595	0.233	0,764					
	Utilidade Social e Aprendizagem	11	0,807	0.271	0,616	0,878	0,657	0,857		
		12	0,783	0.285	0,531					
		13	0,702	0.094	0,736					
		14	0,605	0.308	0,746					
	Reconhecimento	15	0,819	0.233	0,602	0,853	0,605	0,829		
		16	0,673	0.271	0,676					
		17	0,603	0.285	0,676					
		18	0,594	0.094	0,525					
Sentido do Trabalho (May et al., (2004)	19	0,864	0.308	0,717	0,882	0,656	0,902			
	20	0,858	0.233	0,666						
	21	0,857	0.271	0,774						
	22	0,817	0.285	0,738						
	23	0,779	0.094	0,734						
Consequentes do Sentido do Trabalho	Comprometimento Organizacional (Bastos & Aguiar, 2015)	24	0,866	0.308	0,751	0,906	0,595	0,913		
		25	0,834	0.233	0,777					
		26	0,834	0.271	0,726					
		27	0,832	0.285	0,676					
		28	0,783	0.094	0,679					
		29	0,767	0.308	0,775					
		30	0,677	0.233	0,698					
		31	0,664	0.271	0,704					
	Consentimento Organizacional (E. D. C. Silva & Bastos, 2015)	32	0,584	0.285	0,606	0,844	0,488	0,889		
		33	0,830	0.094	0,276					
		34	0,818	0.308	0,425					
		35	0,809	0.233	0,447					
		36	0,801	0.271	0,454					
		37	0,784	0.285	0,305					
	Entrincheiramento organizacional (A. C. D. A. Rodrigues & Bastos, 2015) e suas dimensões: Limitação de Alternativas e Arranjos Burocráticos Impessoais	38	0,679	0.094	0,565	0,698	0,370	0,666		
		39	0,855	0.308	0,038					
		40	0,827	0.233	0,186					
		41	0,627	0.271	-0,067					
42		0,582	0.285	0,378						
43		0,817	0.094	0,347	0,718				0,411	0,682
44		0,784	0.308	0,377						
45		0,652	0.233	0,373						
46		0,579	0.271	0,129						

Nota. AVE (Variância Média Extraída); Com. (Comunalidade); Corr. Total do Item (Correlação Total do Item); Conf. Composta (Confiabilidade Composta); α (Alfa de Cronbach).

mais relacionado à retidão moral, reconhecimento e autonomia e a utilidade social agrupada a aspectos de aprendizagem, sendo a cooperação entre colegas não significativa para este estudo associativo, mas presente no estudo de Morin (2008). Assim como o entrincheiramento baseado em arranjos burocráticos e

limitação de alternativas e menos significativo ao ajustamento da posição social, este último presente em estudos de A. C. A. Rodrigues e Bastos (2015).

Para a análise de Equações Estruturais (SEM) utilizando o software STATA 15.0, foi empregada uma amostra de 265

Tabela 2

Correlações entre os construtos de Sentido do Trabalho

Construtos	RM	AU	US	RE	ST	COM	CON	LA	AB
RM	[0,836]								
AU	0,846	[0,816]							
UA	0,735	0,782	[0,811]						
RE	0,777	0,849	0,712	[0,778]					
ST	0,75	0,739	0,951	0,76	[0,810]				
COM	0,756	0,765	0,876	0,781	0,92	[0,771]			
CON	0,398	0,271	0,311	0,315	0,42	0,47	[0,699]		
EN (LA e AB)	-0,026	-0,01	-0,099	0,056	-0,069	0,071	0,239	[0,641]	
AB)	0,308	0,409	0,312	0,322	0,33	0,385	0,285	0,437	[0,802]

Nota. Em colchetes a raiz quadrada da variância média extraída; RM (Retidão Moral); AU (Autonomia); UA (Utilidade Social e Aprendizagem); RE (Reconhecimento); ST (Sentido do Trabalho); COM (Comprometimento Organizacional); CON (Consentimento Organizacional); Enrincheiramento organizacional EN e suas duas dimensões: LA (Limitação de Alternativas) e AB (Arranjos Burocráticos Impessoais).

agentes da polícia civil. Os índices de ajuste, calculados com base no número de variáveis observadas (*m*) e no tamanho da amostra (*n*), foram utilizados para verificar a consistência interna do modelo. Para assegurar a correta aplicação e coerência do modelo estrutural, foram adotados os critérios de ajuste recomendados por Hair et al. (2019), que incluem: CFI > 0,92, SRMR < 0,08 e RMSEA < 0,07. O modelo reformulado obteve os seguintes índices: CFI = 0,924, SRMR = 0,08 e RMSEA = 0,058, todos dentro dos critérios estabelecidos, indicando que o modelo teórico é plausível e foi corretamente aplicado. A modelagem do Sentido do Trabalho, com seus Antecedentes e Consequentes, apresentou resultados significativos tanto nos índices de ajuste global quanto nos coeficientes de relação entre os construtos, conforme ilustrado na Figura 2.

Pode-se perceber que o modelo ajustado não possui todos os fatores, obtendo ajustamento apenas com um antecedente de sentido, a Retidão Moral, o qual gerou um coeficiente de explicação de 0,88, indicando a quantidade de variação no Sentido do Trabalho que é explicada pelo construto preditivo. Neste modelo final evidenciamos uma característica do trabalho enquanto antecedente de sentido (Morin, 2008) e relacionada positivamente ao Sentido do Trabalho. O qual, por sua vez, relaciona-se aos três vínculos organizacionais de forma positiva, ainda que em diferentes intensidades, conforme os coeficientes padronizados evidenciados ainda na Figura

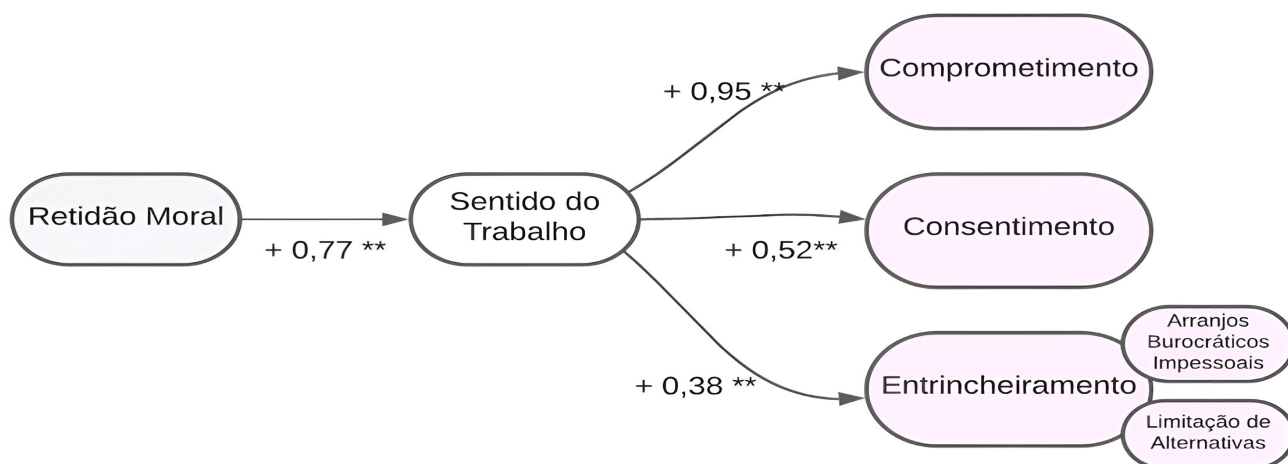
2. Optou-se por este modelo, tendo em vista que atende aos objetivos propostos para este estudo, pautados em analisar as relações entre os construtos citados e responder às hipóteses de pesquisa. Ainda que o único antecedente de sentido tenha sido Retidão Moral, este foi o modelo passível de análise pelo método utilizado, considerando os índices de ajustamento, os quais demonstram plausibilidade do modelo teórico proposto.

A ausência de significância das relações entre os antecedentes do sentido (Autonomia, Utilidade social e aprendizagem, e Reconhecimento) e os sentidos do trabalho, denuncia uma inconstância nos modelos de mensuração. Tal resultado desvela ao menos duas problemáticas: 1) existem inconsistências nos modelos de antecedentes de sentido do trabalho e de sentidos do trabalho, que exigem questionar outros estudos (May et al., 2004; Morin, 2008; A. L. Rodrigues et al., 2016; A. L. Rodrigues et al., 2017) e 2) o trabalho dos policiais civis engendra um contexto em que os sentidos do trabalho exigem novos olhares e estudos sobre quais são os seus antecedentes.

A análise fatorial demonstra que as dimensões da escala de antecedentes de sentido do trabalho estão presentes no contexto de trabalho dos policiais civis. Contudo, o que os resultados da AFC trazem são indícios de que os referenciados antecedentes de sentido do trabalho, juntos, não se revelam como antecedentes dos sentidos do trabalho dos policiais

Figura 2

Modelo de Equações Estruturais Validado



Nota. ** (*p*-valor < 0,001).

civis investigados. Separadamente são bem compreendidos. O destaque aqui é dado a Retidão Moral, a qual envolve questões como ética, princípios e condutas sociais, de forma a conduzir o comportamento dos indivíduos e influenciar o sentido do trabalho no qual está inserido.

Discussão

Assim, tem-se a importância da interpretação destes coeficientes estimados para a compreensão do fenômeno estudado (Amorim et al., 2012). Os autores apontam, ainda, para a importância de padronização destes coeficientes em estudos com aplicação de diferentes escalas e para comparação entre diferentes relações dentro do modelo. Todas as relações apresentaram significância estatística ($p < 0,001$) e correlações positivas. A partir da análise destes coeficientes é possível analisar as relações entre os construtos e testar as hipóteses formuladas para esta pesquisa:

H1: Características do e no Trabalho (Antecedentes) Impactam Positivamente o Sentido do Trabalho Policial

A hipótese 1 do estudo foi parcialmente respondida, tendo em vista que dos seis antecedentes de sentido, apenas retidão moral teve ajuste ao modelo proposto. Cabe ressaltar ainda que o coeficiente padronizado ($\beta = 0,77$) é relativamente alto, em relação ao sentido do trabalho e a demais relações e seus coeficientes de regressão.

No estudo de A. L. Rodrigues et al. (2017), base teórica para a realização desta presente investigação, a relação entre retidão moral e sentido do trabalho não foi significativa para a amostra de peritos da Polícia Federal. Os autores apontam ainda para o fato de que não seria possível dizer que não há importância do tema para o sentido daqueles profissionais, porém não foi possível captar estatisticamente a relevância entre os construtos para a população pesquisada. Portanto, características do trabalho no que se refere particularmente à questão moral ligada ao trabalho que, ao menos no caso estudado e sobretudo de policiais civis, refere-se à garantia de direitos humanos, dignidade e respeito no tratamento entre as pessoas no ambiente de trabalho, estão diretamente ligados à experiência de atribuir sentido ao trabalho policial.

Ainda que o modelo tenha ficado prejudicado pela permanência de apenas uma característica do trabalho a promover sentido no trabalho, a retidão moral já aponta para possibilidades de compreensão e importância do tema e seu aprofundamento em novas pesquisas com os policiais civis. Estudos como o de Alcadipani et al. (2022) apontam para motivações de policiais que, ao entrar na corporação policial, têm elevadas expectativas de “fazer justiça”. Sendo assim, com base no modelo avaliado, retidão moral impacta positivamente no sentido que o policial atribui ao trabalho.

H2: O Sentido Atribuído ao Trabalho Policial impacta Positivamente o Comprometimento dos Policiais Civis

Quanto às relações entre sentido e vínculos organizacionais, na H2 a análise identificou uma forte relação entre sentido e comprometimento organizacional, uma vez que o coeficiente padronizado chegou a 0,95, além de estatisticamente significativa ($p < 0,001$), apoiando achados em estudos anteriores com policiais (Choi et al., 2020; Rodrigues et al., 2017).

Choi et al. (2020) verificaram a percepção dos policiais sobre questões de suporte organizacional e envolvimento organizacional com valores compartilhados entre o grupo - percepções de controle de clã, um conceito usado para definir o espírito de corpo policial, valores, cultura e crenças compartilhadas entre a equipe.

Comprometimento afetivo do modelo de Meyer e Allen (1991) tem forte apelo emocional. Entretanto, para outros autores o comprometimento vai muito além e contempla cognições e crenças, valores compartilhados, identificação profissional e orgulho e pertencimento, como comportamentos como proatividade, empenho, sacrifício e defesa da imagem da instituição, além, claro, de aumento de produtividade e desempenho (Bastos & Aguiar, 2015).

Apesar da confirmação da literatura da relação entre sentido e comprometimento, há que se buscar estudos que aprofundem a temática para além da verificação da correlação e apontar aspectos fundamentais para a vinculação por meio de comprometimento no trabalho, bem como para políticas de gestão eficazes. Assim, com este estudo, pode-se afirmar que o sentido impacta positivamente no comprometimento organizacional da população estudada de forma intensa, ou seja, com um coeficiente relativamente alto ($\beta = 0,95$).

H3: O Sentido Atribuído ao Trabalho Policial impacta Negativamente o Enrincheiramento dos Policiais Civis

Esta terceira hipótese foi rejeitada, uma vez que se evidenciou uma relação relativamente fraca entre sentido e entrincheiramento, porém positiva ($\beta = 0,38$; $p < 0,001$). Muitos estudos caracterizam o vínculo de entrincheiramento como um padrão negativo de vinculação, uma vez que a necessidade de permanecer na instituição, seja por faltas de alternativas, seja por uma decisão baseada em racionalidade instrumental por arranjos impessoais, mantêm a pessoa numa situação entrincheirada e, assim, com a suposição de insatisfação ao menos parcial. Várias situações cotidianas e elencadas em questões atuais do mercado econômico brasileiro podem ser levantadas, como por exemplo, a dos chamados “concurseiros” que realizam concursos públicos muitas vezes sem identificação profissional, por questões mais burocráticas ou instrumentais.

Se considerarmos o trabalho de Guerreiro Ramos (Ramos, 1989) sob a ótica da racionalidade instrumental e substantiva, algumas formas de trabalho são consideradas inferiores e menos substanciais, o que traz por si só um aspecto penoso ao trabalho, podendo se pensar em um sentido mais negativo ao trabalho, mas ainda assim cercado de sentido. Mesmo o sentido instrumental pode permitir que o indivíduo se aproprie ou atribua sentidos e compartilhe significações, de forma a dar sentido a seu trabalho. Desta forma, o argumento para o resultado, de certa forma inusitado da pesquisa, não é de todo contraintuitivo, ou seja, é até previsível. Considerando que permanecer na instituição seja uma escolha, ainda que baseada na incerteza e insegurança tanto do ponto de vista pessoal quanto de questões do mercado de trabalho, ela pode ser o resultado de algum sentido observado no trabalho; mas que deve ser melhor investigado. Sendo assim, o sentido impacta no vínculo de entrincheiramento, ainda que com intensidade menor ($\beta = 0,38$).

H4: A Neutralidade do Sentido que os Policiais Civis atribuem ao Sentido do Trabalho impacta Positivamente o Vínculo de Consentimento

Em relação ao vínculo de consentimento, obteve-se um coeficiente padronizado de 0,52 ($p < 0,001$), e de certa forma a H4 foi atendida, uma vez que a força da relação se mostrou moderada, em referência aos demais coeficientes. Cabe ressaltar que como não foram verificados estudos que fizessem esta relação entre sentido e consentimento, há que se considerar a necessidade de mais pesquisas e, assim, a cautela em considerar a interpretação quanto à intensidade da relação analisada.

Quando se trata de um vínculo organizacional relacionado a sentido seria de se esperar múltiplas relações entre os fatores analisados. De fato, o construto é complexo e recebe influências de uma estrutura organizacional hierarquizada e burocratizada, características consideradas marcantes de instituições policiais. Estas organizações são pautadas por hierarquia, disciplina, cultura de obediência e consentimento.

Ainda que a confirmação de relações significativas e a intensidade dos coeficientes levem à aceitação, ao menos parcial, das hipóteses de pesquisa, as comparações de forças e intensidade devem ser relativizadas e concluídas com cautela, uma vez que não há estudos anteriores para estabelecer as relações teóricas com este estudo empírico. São desconhecidos estudos que relacionem sentido do trabalho aos vínculos de entrincheiramento ou consentimento organizacionais e, mesmo com o comparativo teórico que se faz entre a relação verificada na literatura entre sentidos do trabalho e comprometimento, é realizado, dentro da perspectiva do comprometimento afetivo do modelo de Meyer e Allen (1991).

Os resultados da Análise Fatorial Confirmatória indicam que o modelo ajustado revelou a Retidão Moral como o único antecedente significativo para o Sentido do Trabalho entre os fatores considerados. Esta relação foi positiva e substancial, destacando a importância da Retidão Moral na atribuição de sentido ao trabalho dos policiais civis. Apesar desse achado relevante, outros antecedentes como Autonomia e Reconhecimento, por exemplo, não apresentaram significância no modelo, sugerindo a necessidade de reavaliar a eficácia desses fatores no contexto específico.

A ausência de significância dos antecedentes não selecionados destaca possíveis inconsistências nos modelos de mensuração e na compreensão dos fatores que influenciam o Sentido do Trabalho no ambiente policial, inclusive o modelo testado com peritos apresentou inconsistências, ainda que de outra ordem (A. L. Rodrigues et al, 2017). Esses resultados apontam para a necessidade de revisão das teorias existentes e sugerem que novos estudos são essenciais para identificar quais fatores realmente afetam o Sentido do Trabalho neste contexto.

Além disso, o modelo evidenciou que o Sentido do Trabalho tem um impacto significativo no comprometimento organizacional, com um coeficiente alto, corroborando a literatura existente. No entanto, a relação entre o Sentido do Trabalho e o entrincheiramento foi relativamente fraca, e a relação com o vínculo de consentimento foi moderada, indicando que esses vínculos organizacionais são complexos e merecem mais investigação para uma compreensão mais profunda das dinâmicas envolvidas (Costa et al., 2022).

A análise da dimensão de medição do sentido do trabalho se revelou crucial para entender como o significado atribuído ao trabalho pode influenciar tanto o bem-estar individual quanto os resultados organizacionais. Estudos demonstram que a

percepção de sentido no trabalho está associada a uma série de impactos positivos, como melhoria da saúde mental (Craven et al., 2022; Frapsauce et al., 2022; Kyron et al, 2021; Rauschmayr et al., 2023), aumento da motivação profissional (Zheng et al, 2020, engajamento e comprometimento organizacional, além de elevar a produtividade e o desempenho (Choi et al., 2020; Kaur & Mittal, 2020). O conceito de sentido do trabalho, conforme descrito por May et al. (2004), reflete a importância dos papéis ocupacionais na vida dos trabalhadores e sua capacidade de agregar valor e significado ao trabalho. Assim, a análise de medição do sentido do trabalho neste estudo adotou este conceito operacional, permitindo examinar como o sentido atribuído ao trabalho pode mitigar resultados negativos como rotatividade e afastamentos, e promover um ambiente de trabalho mais produtivo, com vínculos mais positivos e duradouros.

Considerações Finais

Os resultados do presente estudo corroboram os achados de pesquisas anteriores que analisaram a relação positiva e significativa entre sentido atribuído ao trabalho e comprometimento organizacional. Adicionalmente, encontrou-se uma relação positiva e inesperada entre o sentido do trabalho e o padrão de vínculo organizacional de entrincheiramento. Destaca-se também que uma neutralidade do sentido que os policiais civis participantes da pesquisa atribuem ao trabalho gera acréscimos no nível de consentimento organizacional. O antecedente de sentido do trabalho focado nesta pesquisa foi a Retidão moral, compreendida como as questões éticas e morais do trabalho policial, as quais sugerem um padrão moral e de valores no fazer policial que possa levar a sentidos atribuídos ao trabalho. Foi possível verificar indícios de validade e consistência interna das escalas utilizadas, e destacou-se um modelo teórico inédito com a variável antecedente Retidão moral, o Sentido do trabalho enquanto construto central e as variáveis consequentes de Comprometimento, Entincheiramento e Consentimento organizacionais. A contribuição do estudo é percebida na proposição de adaptações aos modelos teóricos prévios e mensuração dos construtos aplicados ao contexto do trabalho dos policiais, além da investigação do contexto do trabalho específico dos policiais civis.

Como limitações desta pesquisa apontam-se questões teórico-metodológicas, sobretudo no que se refere às escalas e instrumentos de coleta de dados que, embora tenham sido validadas em estudos anteriores, ainda se mostram necessários estudos de confirmação fatorial, especialmente no que se refere aos construtos antecedentes de sentido, entincheiramento organizacional e consentimento organizacional. Além da amostragem ser de uma instituição policial em um estado brasileiro, faz-se necessário a ampliação de estudos para outras instituições policiais e com características semelhantes, a fim de poder generalizar os resultados e consolidar o modelo teórico testado.

Outra limitação do estudo é sua abordagem transversal, que não permite observar como as relações entre sentido do trabalho e vínculos organizacionais evoluem ao longo do tempo. Além disso, a pesquisa foi realizada apenas em uma instituição policial de um estado brasileiro, restringindo a generalização regional dos resultados.

Para aprimorar a compreensão das dinâmicas organizacionais em instituições policiais e fortalecer a validade dos achados deste estudo, é fundamental realizar uma validação adicional das escalas e instrumentos utilizados,

especialmente no que se refere aos construtos antecedentes de sentido, entrincheiramento organizacional e consentimento organizacional. Estudos futuros devem expandir a amostra para incluir diversas instituições policiais e organizações similares, possibilitando a generalização dos resultados e a consolidação do modelo teórico proposto.

Adicionalmente, é recomendável investigar mais profundamente os temas relacionados a direitos humanos, disciplina e hierarquia, características marcantes em instituições policiais. A aplicação de métodos longitudinais e qualitativos, bem como a avaliação de intervenções práticas, poderá fornecer uma compreensão mais abrangente sobre como essas dimensões influenciam o sentido do trabalho e os vínculos organizacionais, contribuindo para o desenvolvimento de estratégias mais eficazes e éticas para melhorar o ambiente de trabalho.

Referências

- Alcadipani, R., Lotta, G., & Rodrigues, C. (2021). Police officers and the meaning of work: The forgotten dimension. *Public Organization Review*, 1-17. <https://doi.org/10.1007/s11115-021-00568-8>
- Amorim, L. D. A. F., Fiaccone, R., Santos, C., Moraes, L., Oliveira, N., Oliveira, S., & Santos, T. N. L. D. (2012). *Modelagem com equações estruturais: princípios básicos e aplicações*. Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado da Bahia. https://repositorio.ufba.br/bitstream/ri/17684/1/ebook_SEM_2012.pdf
- Bastos, A. V. B., & Aguiar, C. V. N. (2015). Comprometimento organizacional. Em K. Puente-Palacios & A. L. A. (Orgs.), *Ferramentas de diagnóstico para organizações e trabalho: Um olhar a partir da psicologia* (1a ed). Artmed. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7307892>
- Bastos, A. V. B., Maia, L. G., Rodrigues, A. C. D. A., Macambira, M. O., & Borges-Andrade, J. E. (2014). Vínculos dos indivíduos com a organização: análise da produção científica brasileira 2000-2010. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 30, 153-162. <https://doi.org/10.1590/S0102-37722014000200004>
- Borges, L. O. (1997). Os atributos e a medida do significado do trabalho. *Psicologia: teoria e pesquisa*, 13(2), 211-220.
- Brasil. Constituição brasileira (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil: promulgada em 05 de outubro de 1988*. Organização do texto: Juarez de Oliveira (4a ed, 168 p., série legislação brasileira). Saraiva.
- Brown, T. A. (2015). *Confirmatory Factor Analysis for Applied Research* (2a ed.). Guilford Press.
- Calandrón, S. (2015). Sentidos del trabajo y organización de la vida doméstica entre policías de la Provincia de Buenos Aires. *Trabajo y sociedad*, 25, 43-57. https://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1514-68712015000200003&lng=es&tlng=es
- Carminatti, S., Rech, L., Gallon, S., & Corte, V. F. D. (2021). Os sentidos do trabalho para profissionais de enfermagem. *Revista Reuna*, 26(1), 62-82. <https://doi.org/10.47456/regec.23175087.2023.12.1.39100.106.126>
- Ciulla, J. (2000). *The working life: The promise and betrayal of modern work*. Three Rivers Press.
- Choi, F. H., Au, W. T., Hui, O. T. W., Leung, K. M., Chiu, S. M., & Yang, Y. (2021). A longitudinal study of meaningfulness of work: its relations with job outcomes in the police force. *Journal of Police and Criminal Psychology*, 36, 124-131. <https://doi.org/10.1007/s11896-020-09370-6>
- Clausen, T., Christensen, K. B., & Borg, V. (2010). Positive work-related states and long-term sickness absence: a study of register-based outcomes. *Scandinavian Journal of Public Health*, 38(3_suppl), 51-58. <https://doi.org/10.1177/1403494809352105>
- Clausen, T., Burr, H., & Borg, V. (2014). Does Affective Organizational Commitment and Experience of Meaning at Work Predict Long-Term Sickness Absence?: An Analysis of Register-Based Outcomes Using Pooled Data on 61,302 Observations in Four Occupational Groups. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 56(2), 129-135. <https://www.jstor.org/stable/48501202>
- Cohen, N., & Golan-Nadir, N. (2020). Why do street-level bureaucrats risk themselves for others? The case of Israeli police officers. *Australian Journal of Public Administration*, 79(4), 480-494. <https://doi.org/10.1111/1467-8500.12417>
- Costa, S. D. M., Paiva, K. C. M. de., & Rodrigues, A. L. (2022). Sentidos do trabalho, vínculos organizacionais e engajamento: proposição de um modelo teórico integrado. *Cadernos EBAPE.BR*, 20(4), 470-482. <https://doi.org/10.1590/1679-395120210123>
- Coutinho, M. C. (2009). Sentidos do trabalho contemporâneo: as trajetórias identitárias como estratégia de investigação. *Cadernos De Psicologia Social do Trabalho*, 12(2), 189-202. <https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v12i2p189-202>
- Craven, H. P., Hallmark, M., Holland, F., & Maratos, F. A. (2022). Factors influencing successful coping among crime scene investigation (CSI) personnel: Recruiting for resilience: A mixed methods study. *Journal of Police and Criminal Psychology*, 37(3), 549-568. <https://doi.org/10.1007/s11896-022-09521-x>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (5a ed.). Sage Publications.
- Frapsauc, A., Gilibert, D., Samatan, A. & Sauvezon, C. (2022). Meaning of Work, Perceived Recognition and Social Support in PTSD Among Police Officers. *Journal of Police and Criminal Psychology*, 37, 499-511. <https://doi.org/10.1007/s11896-022-09508-8>
- Goldenhuis, M., Laba, K., & Venter, C. M. (2014). Meaningful work, work engagement and organizational commitment. *SA Journal of Industrial Psychology*, 40(1), 1-10. <https://sajip.co.za/index.php/sajip/article/view/1098/1511>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (8a ed). Cengage Learning.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM, 3a ed.). Sage Publications. <https://doi.org/10.4135/9781483377444>
- Han, Y., & Sears, G. J. (2023). Does leader-member exchange ambivalence hinder employee well-being? Exploring relations with work engagement and emotional exhaustion. *Stress and Health*, 1-14. <https://doi.org/10.1002/smi.3334>
- Jesus, R. G. D. & Rowe, D. E. O. (2015). Percepção de políticas de gestão de pessoas e comprometimento organizacional: o papel mediador da percepção de justiça organizacional. *Tourism & Management Studies* 11(2), 211-218. <https://doi.org/10.18089/tms.2015.11226>
- Jiang, Y., Wang, Q., & Weng, Q. (2020). Job characteristics as drivers of occupational commitment: the mediating mechanisms. *Current Psychology*, 1-11. <https://doi.org/10.1007/s12144-020-00755-8>
- Kaur, P., & Mittal, A. (2020). Meaningfulness of work and employee engagement: The role of affective commitment. *The Open Psychology Journal*, 13(1), 115-122. <https://doi.org/10.2174/1874350102013010115>
- Kern, J., Costa, V. M. F., Tomazzoni, G. C., dos Santos, R. D. C. T., & Balsan, L. A. G. (2023). O sentido do trabalho docente: uma análise comparativa entre instituições de ensino superior públicas e privadas. *Revista de Carreiras e Pessoas*, 13(2), 343-364. <https://doi.org/10.23925/recap.13i2.54024>
- Kyron, M.J., Rikkers, W., Page, A. C., O'Brien, P., Bartlett, J., LaMontagne, A., & Lawrence, D. (2021) Prevalence and predictors of suicidal thoughts and behaviours among Australian police and emergency services employees. *Australian & New Zealand Journal of Psychiatry*, 55(2), 180-195. <https://doi.org/10.1177/0004867420937774>
- Mariano, T. L. A. B., & Moscon, D. C. B. (2018). As relações entre as práticas de gestão de pessoas e o desenvolvimento de vínculos com a organização: um estudo em uma empresa de contabilidade. *Gestão & Planejamento*, 19, 227-243. <https://doi.org/10.21714/2178-8030gep.v19i4939>
- May, D. R., Gilson, R. L., & Harter, L. M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(1), 11-37. <https://doi.org/10.1348/096317904322915892>
- Melo Júnior, A. de A., & Helal, D. H. (2023). Suporte Organizacional Percebido e Vínculos Organizacionais: um Estudo com Trabalhadores Terceirizados de uma Instituição Federal de Ensino Superior. *Revista Gestão & Conexões*, 12(3), 27-48. <https://doi.org/10.47456/regec.2317-5087.2023.12.3.40464.27-48>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Sage publications.
- Meyer, J. P., & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: Toward a general model. *Human Resource Management Review*, 11(3), 299-326. [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(00\)00053-X](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(00)00053-X)
- Morin, E. M. (2008). *Sens du travail, santé mentale au travail et engagement organisationnel*. Rapport R-543, IRSST, p. 42.
- Nelson, S. A., Pinheiro, D. M., Rodrigues, A. P. G., & Xerri, M. (2021). Crime, violence and stress in the emergency services work: military police in southern Brazil. *Public Money & Management*, 1-9. <https://doi.org/10.1080/09540962.2021.1951967>

- Nunes, T. S., Gonçalves, J., Schweitzer, L., Tolfo, S. D. R., & Espinosa, L. M. C. (2019). Sentidos e significados do trabalho para servidores públicos da Universidade Federal de Santa Catarina. *Avaliação: Revista da Avaliação da Educação Superior (Campinas)*, 24, 379-398. <https://doi.org/10.1590/S1414-40772019000200003>
- Oliveira, K. T. D., & Moraes, T. D. (2021). Saúde mental e trabalho em profissionais do corpo de bombeiros militar. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 21(1), 1388-1397. <http://doi.org/10.5935/rpot/2021.1.21135>
- Pinho, A. P. M., Bastos, A. V. B., & Rowe, D. E. O. (2015). Diferentes vínculos indivíduo-organização: explorando seus significados entre gestores. *Revista de Administração Contemporânea*, 19, 288-304. <https://doi.org/10.1590/1982-7849rac20151635>
- Pratt, M. G., & Ashforth, B. E. (2003). Fostering meaningfulness in working and at work. Em K. S. Cameron, J. E. Dutton, & R. E. Quinn (Orgs.), *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline* (pp. 309-327). Berret-Koehler.
- Ramos, A. G. (1989). *A nova ciência das organizações: uma reconceitualização da riqueza das nações*. Fundação Getúlio Vargas.
- Rauschmayr, S., Schleicher, K. & Dohnke, B. (2023). Job Resources in the Police: Main and Interaction Effects of Social and Organizational Resources. *Journal of Police and Criminal Psychology*, 38, 716–727. <https://doi.org/10.1007/s11896-023-09592-4>
- Rodrigo, P., Aqueveque, C., & Duran, I. J. (2019). Do employees value strategic CSR? A tale of affective organizational commitment and its underlying mechanisms. *Business Ethics: A European Review*, 28(4), 459-475. <https://doi.org/10.1111/beer.12227>
- Rodrigues, A. C. D. A., & Bastos, A. V. B. (2015). *Entrincheiramento organizacional. Ferramentas de diagnóstico para organizações e trabalho: Um olhar a partir da psicologia*.
- Rodrigues, A. C. de A., Bastos, A. V. B., Moscon, D. C. B., & Queiroz, G. C. (2022). Commitment or entrenchment? Convergent and discriminant validation of affective and continuance dimensions of the three-component model. *REGE Revista De Gestão*, 29(1), 17-38. <https://doi.org/10.1108/REGE-10-2020-0090>
- Rodrigues, A. L., Barrichello, A., & Morin, E. M. (2016). Os sentidos do trabalho para profissionais de enfermagem: Um estudo multimétodos. *Revista de Administração de Empresas*, 56, 192-208. <https://doi.org/10.1590/S0034-759020160206>
- Rodrigues, A. L., Barrichello, A., Irigaray, H. A. R., Soares, D. R., & Morin, E. M. (2017). O trabalho e seus sentidos: um estudo com peritos criminais da Polícia Federal. *Revista de Administração Pública*, 51, 1058-1084. <https://doi.org/10.1590/0034-7612159318>
- Rodrigues, A. P. G., & Bastos, A. V. B. (2013). Os vínculos de comprometimento e entrenchment presentes nas organizações públicas. *Revista de Ciência da Administração*, 15(36), 143-158. <https://doi.org/10.5007/2175-8077.2013v15n36p143>
- Sá, J. G. S. de, Lemos, A. H. da C., & Oliveira, L. B. de. (2022). Para além dos estereótipos: os sentidos do trabalho para mulheres da Polícia Militar do Estado do Rio de Janeiro. *Cadernos EBAPE.BR*, 20(4), 500–513. <https://doi.org/10.1590/1679-395120210109>
- Schulze, L.C. Rodrigues, A. P. G., & Zappelline, M. B. (2020). *Sentido/significado do trabalho e comprometimento organizacional: uma revisão sistemática das publicações*. Anais do XXIII SEMEAD – Seminários em Administração.
- Schweitzer, L., Gonçalves, J., Tolfo, S. R., & Silva, N. (2016). Bases epistemológicas sobre sentido(s) e significado(s) do trabalho em estudos nacionais. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 16(1), 103-116. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S198466572016000100009&lng=pt&tlng=pt
- Silva, E. D. C., & Bastos, A. V. B. (2015). *Consentimento organizacional. Ferramentas de diagnóstico para organizações e trabalho: um olhar a partir da psicologia* (pp. 92-106).
- Silva, S. R. M., Paiva, L. E. B. & de Lima, T. C. B. (2019). Entre Valores e Entrincheiramento: uma análise em uma instituição federal de ensino superior. *Revista Gest@o.Org*, 17(1), 1-16. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S198466572012000300008&lng=pt&tlng=pt
- Silva, N., & Tolfo, S. R. (2012). Trabalho significativo e felicidade humana: explorando aproximações. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 12(3), 341-354. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S198466572012000300008&lng=pt&tlng=pt
- Soares, D. P., Soares, J. C. D. S. M., Trevisan, R. L., Cruz, R. M., da Rocha, R. E. R., & Andreoni, S. (2019). Perfil Epidemiológico de Transtornos Mentais e Sistemas de Remuneração em Policiais Civis de Santa Catarina, Brasil. *Revista Interdisciplinar de Estudos em Saúde*, 56-72. <https://doi.org/10.33362/ries.v8i2.2118>
- Souza, S. A. D., & Moulin, M. D. G. B. (2014). Serviço público: significados e sentidos de um trabalho em mutação. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 17(1), 49-65. <https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v17i1p49-65>
- Tolfo, S. D. R., & Piccini, V. (2007). Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. *Psicologia & Sociedade*, 19, 38-46. <https://doi.org/10.1590/S0102-71822007000400007>
- Tomazzoni, G. C., Costa, V. M. F., Antonello, C. S., & Rodrigues, M. B. (2020). Os vínculos organizacionais na percepção de gestores: comprometimento, entrenchment e consentimento. *Revista de Administração Contemporânea*, 24, 245-258. <https://doi.org/10.1590/1982-7849rac2020190119>
- Tomazzoni, G. C., & Costa, V. M. F. (2020). Vínculos organizacionais de comprometimento, entrenchment e consentimento: explorando seus antecedentes e consequentes. *Cadernos EBAPE BR*, 18, 268-283. <https://doi.org/10.1590/1679-395175056>
- Ungari, D. F., & Rodrigues, A. P. G. (2020). A Influência da Cultura Organizacional no Desenvolvimento dos Vínculos do Indivíduo com a Organização. *Revista Eletrônica de Estratégia & Negócios*, 13.
- Zheng, Y., Wu, C. H., & Graham, L. (2020). Work-to-non-work spillover: The impact of public service motivation and meaningfulness on outcomes in work and personal life domains. *Public Management Review*, 22(4), 578-601. <https://doi.org/10.1080/14719037.2019.1601242>

Informações sobre os autores:

Lilian Cristina Schulze

Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), Campus Reitor João David Ferreira Lima, Trindade 88040900 Florianópolis, SC, Brasil

Contribuições da autora: conceitualização, curadoria de dados, análise formal, aquisição de financiamento, investigação, metodologia, administração de projetos, recursos, visualização, escrita – rascunho original, escrita – revisão e edição.

E-mail: liliancschulze@gmail.com

Ana Paula Grillo Rodrigues

Contribuições da autora: conceitualização, curadoria de dados, análise formal, investigação, supervisão, visualização, escrita – rascunho original, escrita – revisão e edição.

E-mail: agrillorodrigues@gmail.com

Suzana da Rosa Tolfo

Contribuições da autora: análise formal, investigação, metodologia, supervisão, visualização, escrita – revisão e edição.

E-mail: srtolfo14@gmail.com

Eduardo Henrique de Borba

Contribuições do autor: curadoria de dados, análise formal, investigação, metodologia, escrita – revisão e edição.

E-mail: eduardo.borba14@gmail.com

Conflitos de interesse:

Os autores declaram a inexistência de conflitos de interesse na realização e na comunicação dessa pesquisa.

Tabela 3*Itens que compõem as escalas de Antecedentes, Consequentes e Sentido do Trabalho*

Fator	n.	Itens
Antecedentes do Sentido do Trabalho (adaptado de Morin, 2008; A. L. Rodrigues et al., 2016; A. L. Rodrigues et al., 2017)		
Retidão Moral	1	Eu trabalho em um ambiente que presta atenção à dignidade humana.
	2	Eu trabalho em um ambiente que respeita os direitos humanos.
	3	Eu trabalho em um ambiente que respeita as pessoas.
	4	Eu trabalho em um ambiente que valoriza a igualdade de tratamento entre as pessoas.
	5	Eu trabalho em colaboração com meus colegas para atingir objetivos.
Autonomia	6	Eu tenho liberdade para realizar meu trabalho.
	7	Eu posso tomar decisões no meu trabalho para ser mais eficaz.
	8	Eu tenho autonomia em meu trabalho.
	9	O trabalho que eu faço corresponde às minhas competências.
	10	Meu trabalho está alinhado com meus interesses.
Utilidade Social e Aprendizagem	11	Meu trabalho é útil para outras pessoas.
	12	Meu trabalho é útil para a sociedade.
	13	Meu trabalho me permite atingir meu potencial.
	14	Meu trabalho me permite desenvolver minhas habilidades.
Reconhecimento	15	Eu me sinto reconhecido(a) por meus colegas de trabalho.
	16	Eu me sinto reconhecido(a) por meus superiores.
	17	Eu tenho reconhecimento que mereço, considerando meus esforços no trabalho.
	18	Eu posso contar com apoio de meus colegas.
Sentido do Trabalho (May et al., 2004)	19	Eu sinto que o trabalho que faço nesta instituição tem sentido.
	20	Meu trabalho é importante para esta instituição.
	21	O trabalho que faço nesta instituição tem sentido para mim.
	22	O trabalho que faço nesta instituição tem valor.
	23	O trabalho que faço nesta instituição é muito importante para mim.
Consequentes do Sentido do Trabalho		
Comprometimento Organizacional (Bastos & Aguiar, 2015)	24	Eu me sinto orgulhoso dizendo às pessoas que sou parte da instituição onde trabalho.
	25	Conversando com amigos, eu sempre me refiro a essa instituição como uma grande organização para a qual é ótimo trabalhar.
	26	Sinto os objetivos de minha instituição como se fossem os meus.
	27	Eu acho que os meus valores são muito similares aos valores defendidos pela instituição onde trabalho.
	28	Sinto que existe uma ligação afetiva entre mim e minha instituição.
	29	A instituição em que trabalho realmente inspira o melhor em mim para o meu progresso no desempenho do trabalho.
	30	Eu realmente me interesso pelo destino da instituição onde trabalho.
	31	Aceito as normas da instituição porque concordo com elas.
	32	Eu realmente sinto os problemas dessa instituição como se fossem meus.
	Consentimento Organizacional (E. D. C. Silva & Bastos, 2015)	33
34		Mesmo quando as coisas me incomodam no trabalho, eu faço o que foi mandado.
35		Se o superior manda, a gente tem que fazer.
36		Eu sempre cumpro as ordens nessa instituição.
37		Os superiores têm autoridade, cabendo aos subordinados apenas cumprir as ordens.
38		Cumpro as ordens que recebo porque meu superior sabe, melhor do que eu, o que deve ser feito.
Entrincheiramento Organizacional (A. L. Rodrigues & Bastos, 2015)		
Dimensão Limitação de Alternativas	39	Meu perfil profissional não favorece minha inserção em outras organizações.
	40	A especificidade do meu conhecimento dificulta minha inserção em outras organizações.
	41	Mantenho-me nessa instituição porque sinto que não conseguiria facilmente entrar em outra organização.
	42	Se eu fosse trabalhar em outra organização, eu levaria muito tempo para me acostumar a uma nova função.
Dimensão Arranjos Burocráticos Impessoais	43	Sinto que mudar de organização colocaria em risco a minha estabilidade financeira.
	44	Se eu fosse trabalhar em outra organização ou empresa, eu deixaria de receber várias vantagens que essa instituição oferece aos seus servidores (estabilidade no serviço público, aposentadoria, vantagens financeiras).
	45	Não seria fácil encontrar outra organização que me oferecesse o mesmo retorno financeiro que essa.
	46	Os benefícios que recebo nessa instituição (férias, vale transporte, convênios médicos, vale refeição etc.) seriam perdidos se eu saísse agora.