



ISPA

INSTITUTO UNIVERSITÁRIO
CIÊNCIAS PSICOLÓGICAS, SOCIAIS E DA VIDA

CRAFTING YOURSELF

O efeito moderador dos Traços de Personalidade na relação entre
a Metacognição e o *Job Crafting*

JÉSSICA PATRÍCIA PEREIRA FERREIRA

Orientador de Dissertação:

PROF. DOUTOR RUI BÁRTOLO-RIBEIRO

Coordenador de Seminário de Dissertação:

PROF. DOUTOR RUI BÁRTOLO-RIBEIRO

Tese submetida como requisito parcial para a obtenção do grau de:

MESTRE EM PSICOLOGIA

Especialidade em Psicologia Social e das Organizações

2019

Dissertação de Mestrado realizada sob a orientação de Prof. Doutor Rui Bártolo-Ribeiro apresentada no ISPA – Instituto Universitário para obtenção de grau de Mestre na especialidade de Psicologia Social e das Organizações.

AGRADECIMENTOS

Ao chegar ao fim destes 5 anos, a certeza é que o caminho foi longo, mas tudo o que foi vivido tornou-o bonito e cheio de aprendizagens para toda a vida.

Em primeiro lugar, a todos os participantes deste estudo, pois, sem eles, a realização desta dissertação não seria possível.

Ao meu orientador, Professor Doutor Rui Bártolo-Ribeiro, que admiro pela sua dedicação e rigor. Pela partilha e apoio que me foi transmitindo ao longo deste ano. Por desafiar-me sempre para mais e melhor.

À minha mãe, por todos os sacrifícios e por me ensinar a ver o mundo com a simplicidade e humildade que traz nos seus olhos.

Ao André, por ser o meu lugar feliz, o meu porto seguro e por nunca me deixar cair. Por todas as vezes em que lidou com as minhas ausências, mas que me transmitiu a calma necessária para tolerar, mais facilmente, esta longa jornada. Por me incentivar a dar sempre o meu melhor e ser o primeiro a dizer “arrisca, tu consegues!”.

A toda a minha família, por acompanharem este percurso e estarem, sempre, na linha da frente a aplaudirem as minhas vitórias. Em especial, ao João e à Ana, primos de sangue, mas irmãos de coração. Aos meus tios, Sofia e Joaquim, por me terem ensinado tanto. Aos meus avôs Francisco e Margarida, por serem a base de tudo. À avó Francisca, pela sua alegria, coragem e abraços que curam. Ao avô Manel, pelas saudades do que não tivemos tempo para viver.

Aos meus amigos, por tornarem esta caminhada mais feliz.

À Maria, por ser um lugar seguro e por estar sempre presente.

À Gabi, pela sua alegria e serenidade e por, mesmo longe, estar perto.

À Bia, por transmitir tranquilidade nos momentos mais críticos.

À Patrícia, a minha companheira de Licenciatura, pela amizade e por ser um exemplo de que, com persistência e coragem, tudo é possível.

À Mariana e ao Raul, os meus companheiros de Mestrado, por todos os momentos que partilhamos e que nos tornaram “O trio”.

À Bárbara, por me ter acolhido nesta jornada com a amizade que ficará para sempre.

A todos os professores com quem tive o privilégio de me cruzar. Em especial, à Professora Doutora Ana Moreira, por toda a ajuda e palavras de incentivo. Ao Professor Bruno Soares Rodrigues, por me dar a conhecer a área de Psicologia das Organizações.

*All our dreams can come true
if we have the courage to pursue them.*
- Walt Disney

RESUMO

Através de investigações anteriores, foi possível perceber que a Metacognição tem um impacto positivo no contexto organizacional (e.g., melhor percepção de desempenho e maiores níveis de *engagement* laboral). Neste sentido, emerge a necessidade de perceber em que outras variáveis organizacionais a Metacognição estabelece um impacto positivo. Assim, como objetivo deste estudo, pretende-se compreender o efeito preditor da Metacognição no *Job Crafting*, tal como o efeito moderador dos Traços de Personalidade nesta relação. A título exploratório, analisou-se as três dimensões da Metacognição (Conhecimento, Planeamento e Avaliação) e o efeito que cada uma exerce no *Job Crafting* e respetivas dimensões (Tarefa, Cognição e Relação). Do mesmo modo, foi analisado se os Traços de Personalidade exercem um efeito moderador nas relações que se revelaram significativas.

Este estudo foi constituído por uma amostra de 211 participantes, com idades compreendidas entre 20 e 62 anos, que se encontram a trabalhar há, pelo menos, 6 meses. Os participantes responderam a um questionário constituído por três escalas.

Os resultados demonstraram um impacto significativo e positivo da Metacognição, em contexto laboral, no *Job Crafting*. Mais concretamente, a Metacognição, a nível geral, revelou um impacto significativo com todas as dimensões do *Job Crafting*. No entanto, apenas duas dimensões da variável Metacognição – Conhecimento e Avaliação – revelaram um impacto significativo no *Job Crafting*.

Por fim, relativamente à moderação dos Traços de Personalidade, a Conscienciosidade revelou-se um moderador da relação entre a Metacognição e o *Job Crafting*, Metacognição e o *Job Crafting* de Relação e entre a dimensão Metacognição-Conhecimento e o *Job Crafting* geral, de Tarefa e de Cognição. Já a Extroversão também se revelou um moderador, mas apenas entre a dimensão Metacognição-Conhecimento e o *Job Crafting* de Relação.

Palavras-chave: Metacognição, *Job Crafting*, Traços de Personalidade

ABSTRACT

Through previous research, it was possible to perceive that Metacognition has a positive impact on the organizational context (e.g., a better perception of performance and higher levels of labor engagement). In this sense, there is a need to understand in which other organizational variables Metacognition establishes a positive impact. Thus, the objective of this study is to understand the predictor effect of Metacognition in Job Crafting, as well as the moderating effect of the Personality Traits in this relation. The three dimensions of Metacognition (Knowledge, Planning and Evaluation) and the effect of each one on Job Crafting and its dimensions (Task, Cognition and Relation) were analyzed. Likewise, it was analyzed whether the personality traits exert a moderating effect on relationships that have proved to be significant.

This study consisted of a sample of 211 participants, aged between 20 and 62 years, who had been working for at least 6 months. Participants answered a questionnaire consisting of three scales.

The results demonstrated a significant and positive impact of Metacognition, in a work context, on Job Crafting. More specifically, Metacognition, on a general level, has had a significant impact on all dimensions of Job Crafting. However, only two dimensions of the variable Metacognition - Knowledge and Assessment - revealed a significant impact on Job Crafting.

Finally, with respect to the moderation of Personality Traits, Consciousness has been a moderator of the relationship between Metacognition and Job Crafting, Metacognition and Relational Job Crafting and between the Metacognition-Knowledge dimension and General Job Crafting, Task and Cognition. Extroversion has also proved to be a moderator, but only between the Metacognition-Knowledge dimension and Relational Job Crafting.

Key-words: Metacognition, Job Crafting, Personality Traits

ÍNDICE

INTRODUÇÃO	1
MÉTODO	10
PARTICIPANTES	10
DELINEAMENTO.....	11
INSTRUMENTOS	12
<i>Escala de Metacognição em Contexto Laboral</i>	12
<i>Escala de Job Crafting</i>	12
<i>Big-Five Inventory (BFI-10)</i>	12
PROCEDIMENTO	13
RESULTADOS	14
QUALIDADES MÉTRICAS.....	14
<i>Escala de Metacognição em Contexto Laboral</i>	14
<i>Escala de Job Crafting</i>	15
<i>Big-Five Inventory (BFI-10)</i>	17
EFEITO DAS VARIÁVEIS SOCIODEMOGRÁFICAS	18
ESTATÍSTICA DESCRITIVA DAS VARIÁVEIS EM ESTUDO.....	21
ANÁLISE DE CORRELAÇÕES ENTRE AS VARIÁVEIS EM ESTUDO	22
TESTE DE HIPÓTESES	24
DISCUSSÃO	32
LIMITAÇÕES E ESTUDOS FUTUROS.....	40
IMPLICAÇÕES PARA A PRÁTICA.....	42
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	45
ANEXOS.....	58
ANEXO A – REVISÃO APROFUNDADA DA LITERATURA.....	59
METACOGNIÇÃO.....	59
JOB CRAFTING.....	66
TRAÇOS DE PERSONALIDADE.....	78

RELAÇÃO ENTRE AS VARIÁVEIS	85
<i>Metacognição e Job Crafting</i>	85
<i>Metacognição e Traços de Personalidade</i>	86
<i>Job Crafting e Traços de Personalidade</i>	86
<i>Metacognição, Traços de Personalidade e Job Crafting</i>	87
ANEXO B – QUESTIONÁRIO	88
ANEXO C – ESTATÍSTICAS DESCRITIVAS DA AMOSTRA	98
ANEXO D – ANÁLISE DAS QUALIDADES MÉTRICAS DA ESCALA DE METACOGNIÇÃO EM CONTEXTO LABORAL	101
ANEXO E – ANÁLISE DAS QUALIDADES MÉTRICAS DA ESCALA DE <i>JOB CRAFTING</i>	104
ANEXO F – ANÁLISE DAS QUALIDADES MÉTRICAS DA ESCALA BFI-10.....	108
ANEXO G – IMPACTO DAS VARIÁVEIS SOCIODEMOGRÁFICAS.....	111
ANEXO H – 1ªHIPÓTESE: REGRESSÃO LINEAR SIMPLES (METACOGNIÇÃO GERAL E <i>JOB CRAFTING</i> GERAL).....	123
ANEXO I – 1ª HIPÓTESE: REGRESSÃO LINEAR SIMPLES (METACOGNIÇÃO GERAL E <i>JOB CRAFTING</i> DE TAREFA, DE COGNIÇÃO E DE RELAÇÃO)	124
ANEXO J – 1ª HIPÓTESE: REGRESSÃO LINEAR MÚLTIPLA ENTRE AS DIMENSÕES DA METACOGNIÇÃO CONHECIMENTO, PLANEAMENTO E AVALIAÇÃO E O <i>JOB CRAFTING</i> GERAL, DE TAREFA, DE COGNIÇÃO E DE RELAÇÃO	127
ANEXO K – 2ªHIPÓTESE: EFEITO MODERADOR DOS TRAÇOS DE PERSONALIDADE NA RELAÇÃO ENTRE METACOGNIÇÃO GERAL E <i>JOB CRAFTING</i> GERAL	131
ANEXO L – 2ªHIPÓTESE: EFEITO MODERADOR DOS TRAÇOS DE PERSONALIDADE NA RELAÇÃO ENTRE METACOGNIÇÃO GERAL E <i>JOB CRAFTING</i> DE TAREFA, DE COGNIÇÃO E DE RELAÇÃO	133
ANEXO M – 2ªHIPÓTESE: EFEITO MODERADOR DOS TRAÇOS DE PERSONALIDADE NA RELAÇÃO ENTRE AS DIMENSÕES DA METACOGNIÇÃO (CONHECIMENTO E AVALIAÇÃO) NO <i>JOB CRAFTING</i> GERAL, DE TAREFA, DE COGNIÇÃO E NA RELAÇÃO ENTRE A DIMENSÃO CONHECIMENTO COM O <i>JOB CRAFTING</i> DE RELAÇÃO	138

ÍNDICE DE TABELAS

TABELA 1: <i>ESTATÍSTICA DESCRITIVA DAS VARIÁVEIS SOCIODEMOGRÁFICAS</i>	11
TABELA 2: <i>ÍNDICES DE AJUSTAMENTO DOS MODELOS DA ESCALA METACOGNIÇÃO EM CONTEXTO DE TRABALHO</i>	14
TABELA 3: <i>FIABILIDADE E SENSIBILIDADE DA ESCALA DE METACOGNIÇÃO EM CONTEXTO DE TRABALHO E RESPETIVAS DIMENSÕES</i>	15
TABELA 4: <i>ÍNDICES DE AJUSTAMENTO DOS MODELOS DA ESCALA DE JOB CRAFTING</i>	15
TABELA 5: <i>FIABILIDADE E SENSIBILIDADE DA ESCALA DE JOB CRATING</i>	16
TABELA 6: <i>ÍNDICES DE AJUSTAMENTO DOS MODELOS DA ESCALA BFI-10</i>	17
TABELA 7: <i>SENSIBILIDADE DA ESCALA BFI-10</i>	18
TABELA 8: <i>CORRELAÇÕES ENTRE AS VARIÁVEIS EM ESTUDO E IDADE, ANTIGUIDADE NA ORGANIZAÇÃO E NA FUNÇÃO ATUAL</i>	18
TABELA 9: <i>RESULTADOS DO TESTE T-STUDENT PARA A VARIÁVEL GÊNERO</i>	19
TABELA 10: <i>RESULTADOS DO TESTE T-STUDENT PARA A VARIÁVEL HABILITAÇÕES LITERÁRIAS</i>	20
TABELA 11: <i>RESULTADOS DO TESTE T-STUDENT PARA A VARIÁVEL CARGO DE CHEFIA</i>	20
TABELA 12: <i>ESTATÍSTICA DESCRITIVA DAS VARIÁVEIS EM ESTUDO</i>	21
TABELA 13: <i>MATRIZ DE CORRELAÇÕES ENTRE AS VARIÁVEIS EM ESTUDO</i>	22
TABELA 14: <i>REGRESSÃO LINEAR MÚLTIPLA: METACOGNIÇÃO GERAL E JOB CRAFTING E DIMENSÕES</i>	24
TABELA 15: <i>REGRESSÃO LINEAR MÚLTIPLA: DIMENSÕES DA METACOGNIÇÃO E JOB CRAFTING GERAL</i>	25
TABELA 16: <i>REGRESSÃO LINEAR MÚLTIPLA: DIMENSÕES DA METACOGNIÇÃO E JOB CRAFTING DE TAREFA</i>	25
TABELA 17: <i>REGRESSÃO LINEAR MÚLTIPLA: DIMENSÕES DA METACOGNIÇÃO E JOB CRAFTING DE COGNIÇÃO</i>	26
TABELA 18: <i>REGRESSÃO LINEAR MÚLTIPLA: DIMENSÕES DA METACOGNIÇÃO E JOB CRAFTING DE RELAÇÃO</i>	26
TABELA 19: <i>ANÁLISE DO EFEITO MODERADOR DA CONSCIENCIOSIDADE NA RELAÇÃO ENTRE METACOGNIÇÃO GERAL E JOB CRAFTING GERAL</i>	27
TABELA 20: <i>ANÁLISE DO EFEITO MODERADOR DA CONSCIENCIOSIDADE NA RELAÇÃO ENTRE METACOGNIÇÃO GERAL E JOB CRAFTING DE RELAÇÃO</i>	28

TABELA 21: ANÁLISE DO EFEITO MODERADOR DA CONSCIENCIOSIDADE NA RELAÇÃO ENTRE AS DIMENSÕES DA METACOGNIÇÃO E JOB CRAFTING E DIMENSÕES	29
TABELA 22: ANÁLISE DO EFEITO MODERADOR DA EXTROVERSÃO NA RELAÇÃO ENTRE A DIMENSÃO METACOGNIÇÃO-CONHECIMENTO E JOB CRAFTING DE RELAÇÃO	31

ÍNDICE DE FIGURAS

<i>FIGURA 1.</i> MODELO DE INVESTIGAÇÃO.....	9
<i>FIGURA 2.</i> GRÁFICO ILUSTRATIVO DO EFEITO DE MODERAÇÃO DA CONSCIENCIOSIDADE NA RELAÇÃO ENTRE METACOGNIÇÃO GERAL E JOB CRAFTING GERAL.....	27
<i>FIGURA 3.</i> GRÁFICO ILUSTRATIVO DO EFEITO DE MODERAÇÃO DA CONSCIENCIOSIDADE NA RELAÇÃO ENTRE METACOGNIÇÃO GERAL E JOB CRAFTING DE RELAÇÃO.....	28
<i>FIGURA 4.</i> GRÁFICO ILUSTRATIVO DO EFEITO DE MODERAÇÃO DA CONSCIENCIOSIDADE NA RELAÇÃO ENTRE METACOGNIÇÃO-CONHECIMENTO E JOB CRAFTING GERAL.....	30
<i>FIGURA 5.</i> GRÁFICO ILUSTRATIVO DO EFEITO DE MODERAÇÃO DA CONSCIENCIOSIDADE NA RELAÇÃO ENTRE METACOGNIÇÃO-CONHECIMENTO E JOB CRAFTING DE TAREFA.....	30
<i>FIGURA 6.</i> GRÁFICO ILUSTRATIVO DO EFEITO DE MODERAÇÃO DA CONSCIENCIOSIDADE NA RELAÇÃO ENTRE METACOGNIÇÃO-CONHECIMENTO E JOB CRAFTING DE COGNIÇÃO	30
<i>FIGURA 7.</i> GRÁFICO ILUSTRATIVO DO EFEITO DE MODERAÇÃO DA EXTROVERSÃO NA RELAÇÃO ENTRE METACOGNIÇÃO-CONHECIMENTO E JOB CRAFTING DE RELAÇÃO.....	31
<i>FIGURA 8.</i> MODELO TEÓRICO DO JOB CRAFTING DE WRZESNIEWSKI E DUTTON (2001).....	70

INTRODUÇÃO

“Conductors do not know how the oboe does its work, but they know what the oboe should contribute.”

Peter Drucker

Num mundo em ambiente *vuca* (*volatility, uncertainty, complexity, ambiguity*), em constante mudança pelas grandes evoluções tecnológicas, as organizações, com o objetivo de responderem aos desafios diários, tornam-se, cada vez mais, competitivas. Na maioria dos casos, para se chegar ao sucesso organizacional, o que mais importa são os bons resultados organizacionais, no entanto, onde ficam as pessoas? E as suas individualidades? Ao longo dos anos, a importância do capital humano foi começando a ganhar mais atenção pelos impactos que os indivíduos têm no sucesso da organização, tentando, assim, definir políticas e práticas de Gestão de Recursos Humanos com o objetivo de tornar a experiência do colaborador melhor. Com isto, as organizações começam a delinear estratégias para corresponder às exigências do mercado, como, por exemplo, no recrutamento, nos modelos de carreiras, de gestão de talento e nas novas formas de trabalhar (Cunha, Rego, Cunha, Cabral-Cardoso, & Neves, 2016).

Deste modo, e com os novos métodos de trabalho (e.g., *home office*, maior flexibilidade de horário), começou a ser necessário olhar, com mais detalhe, para o que tem impacto direto no colaborador, tal como as características do próprio trabalho e a forma como está desenhado. Se, por um lado, o *Job Design* já era abordado (Hackman & Oldham, 1976), o papel do indivíduo nesta temática ainda não era tido em conta, isto é, o desenho do trabalho tratava-se de algo padronizado, muito restrito aos descritivos de cada função, realizado pelas chefias, sem serem consideradas as individualidades do colaborador, os seus interesses, desejos, necessidades e habilidades. Neste sentido, surge, pelas mãos de Wrzesniewski e Dutton, em 2001, o *Job Crafting*. Este conceito explica como é possível, através de comportamentos proativos, que o colaborador consiga moldar e redefinir os limites do seu trabalho consoante as suas necessidades e desejos.

Segundo o modelo apresentado por Wrzesniewski e Dutton (2001), é possível assumir comportamentos de *Job Crafting* a três níveis: (a) de tarefa, onde se alteram os limites físicos ou temporais das tarefas, tendo em conta a quantidade e a natureza das mesmas, manipulando o esforço depositado e o tempo despendido para a realização (Wrzesniewski, LoBuglio, & Berg, 2013); (b) relacional, que se foca na alteração realizada, em meio laboral, nas relações,

ajustando ou criando novas. Através deste tipo de *Job Crafting*, os indivíduos podem optar, por exemplo, por passar mais tempo com colegas que possuem interesses ou competências idênticas, ou pelo contrário, evitar relacionamentos (Wrzesniewski & Dutton, 2001); (c) por último, é possível realizar *Job Crafting* a nível cognitivo, ou seja, ajustar a forma como o indivíduo vê o seu trabalho, o significado e a identidade que tem com o mesmo (e.g., um colaborador conseguir compreender que o seu trabalho é importante para o sucesso da organização). Este tipo de mudança é realizado através de um reajustamento da interpretação das tarefas e dos relacionamentos no meio laboral (Wrzesniewski & Dutton, 2001).

Os *Job Crafters*, ao alterarem o trabalho nestes diferentes níveis, procuram, também, criar um novo significado e identidade com o trabalho, alinhando-se com a identidade organizacional, de modo a que estas mudanças sejam valorizadas pela própria organização e chefias e percebidas como positivas para o sucesso tanto do indivíduo como da própria organização. As alterações resultantes do *Job Crafting* podem ser a um nível incremental ou radical, isto é, podem ser invisíveis e apenas apresentarem resultados ao longo do tempo, ou podem ser visíveis, onde a mudança é verificada rapidamente. Um exemplo real e simples de *Job Crafting* acontece quando um colaborador sente que está a ficar sobrecarregado e opta por diminuir o nível de tarefas a executar – *Job Crafting* de tarefa (Wrzesniewski & Dutton, 2001). Segundo Devotto e Machado (2017), é possível praticar *Job Crafting* em todos os tipos de trabalho, mesmo nos que apresentam um baixo grau de autonomia e alta complexidade, assim como nos vários tipos de organizações e nos seus diversos níveis, em colaboradores recentes na organização ou em colaboradores com mais antiguidade (Berg, Wrzesniewski, & Dutton, 2010).

Para além de efeitos positivos mais individualizados como maior bem-estar (Teuchmann, Totterdell, & Parker, 1999), autonomia e motivação (Parker, 2000), o *Job Crafting* está a ganhar espaço no mundo laboral onde tem sido considerado pertinente, nomeadamente pelos impactos positivos que tem para o indivíduo e, de forma consequente, para a organização. Quando um colaborador tem práticas de *Job Crafting*, percebe o seu desempenho laboral como melhor (Jerónimo, 2018). Já ao nível do desempenho real, também apresenta níveis mais elevados, uma vez que as avaliações feitas pelas chefias e clientes também são mais positivas (Bakker, Demerouti, & Ten Brummelhuis, 2012). Para além disso, estes indivíduos percebem, uma maior empregabilidade e apresentam, também, um maior progresso na sua carreira (Dutton, Roberts, & Bednar, 2010; Slemp & Vella-Brodrick, 2013). Na mesma linha, estes colaboradores mostram um maior nível de *engagement* laboral (Ghitulescu, 2006; Tims, Bakker, & Derks, 2014) e têm uma percepção mais forte do *Person-*

Job Fit, ou seja, os indivíduos sentem-se mais ajustados ao seu trabalho (Kerse, 2018). Ao nível do compromisso organizacional, também existe um aumento aquando da prática destes comportamentos (Ghitulescu, 2006). Do mesmo modo, foi também comprovado que os colaboradores que praticam *Job Crafting* experimentam um maior enriquecimento trabalho-família (Rastogi & Chaudhary, 2018). Contudo, é necessário reforçar que o *Job Crafting* só é benéfico para as organizações se estas práticas estiverem alinhadas com os objetivos da própria organização, dependendo também do próprio ambiente laboral (Tims, Bakker, & Derks, 2014). Segundo Devotto e Machado (2017), o mais alto nível de *Job Crafting* ocorre quando, mesmo sem condições do contexto que favoreçam esta prática, o colaborador consegue praticar *Job Crafting*.

Um dos estudos mais importantes para a acreditação do *Job Crafting* foi o de Lyons (2008), demonstrando que, muitas vezes sem o conhecimento da chefia, já há uma quantidade considerável de indivíduos que executam estes comportamentos. No total de participantes do estudo, 78% apresentaram, pelo menos, uma tentativa de *Job Crafting*. Tentando, assim, modificar os limites do seu trabalho, particularmente ao nível das tarefas executadas e a nível relacional. Este foi um dos primeiros autores que, com base nos resultados da investigação, alertou para a necessidade de as chefias estarem atentas às práticas de *Job Crafting*, conhecendo as características do mesmo para, como finalidade, este também beneficiar a organização.

A importância dada a este conceito está a refletir-se num aumento das investigações sobre o tema (Devotto & Machado, 2017), contudo, grande parte destes estudos, evidenciam as repercussões que o *Job Crafting* tem noutras variáveis. Nesta lógica, surge o problema que originou a presente investigação. E antes? O que pode influenciar o *Job Crafting*? Que variáveis podem promover direta ou indiretamente o *Job Crafting*?

Na pesquisa realizada para se identificar que variáveis poderiam influenciar o *Job Crafting*, verificou-se que, tanto a Metacognição como o *Job Crafting*, têm impactos semelhantes (e.g., *engagement* laboral, desempenho e perceção de desempenho). Nesse sentido, procurou-se perceber mais sobre este conceito ainda pouco abordado no mundo laboral. A Metacognição refere-se ao conhecimento que um indivíduo possui acerca dos seus processos cognitivos (Flavell, 1979). Quando um sujeito tem elevadas competências metacognitivas, tem consciência da sua própria cognição e do seu processo de aprendizagem, assim como a capacidade de regulá-lo e avaliá-lo (Brown, 1987; Flavell, 1979; Leite & Darsie, 2011).

Com o começo nos anos 70, o estudo da Metacognição iniciou-se com investigações acerca dos processos de memória em crianças (Flavell, Friedrichs, & Hoyt, 1970), no entanto, só mais tarde, este tema começou a ganhar “nome próprio”, resultando num aumento de estudos

nos anos 90. Atualmente, a Metacognição tem sido alvo de uma análise mais intensiva, nomeadamente na área educacional (Beber, Silva, & Bonfiglio 2014; Brabo, 2018; Leite & Darsie, 2011). Para Brabo (2018), a Metacognição é vista como a compreensão e a regulação da própria cognição, ou seja, um indivíduo é capaz de se autoquestionar e tomar decisões sobre o que está a aprender, planear e avaliar a execução das tarefas cognitivas necessárias para a realização de uma tarefa.

As experiências metacognitivas traduzem-se em perceções que acontecem antes de iniciar uma tarefa, durante a realização da mesma ou após o término desta. Estas experiências estão ligadas ao sucesso que se pode obter, sendo, por isso exequível afirmar que, na Metacognição, há uma influência tripla entre a pessoa, o seu processamento intelectual e a tarefa (Leite & Darsie, 2011). Através da Metacognição, é possível uma coordenação e controlo em determinada atividade, podendo, em casos onde existe um grande esforço cognitivo, ser considerada uma forma de superar estas situações, através da procura rápida de estratégias para a resolução das tarefas (Ribeiro, 2003).

O modelo apresentado por Schraw e Moshman (1995), ao reunir várias abordagens, é considerado o modelo mais amplo. Segundo Schraw e Moshman (1995), a Metacognição está dividida em duas componentes: conhecimento da cognição e regulação da cognição.

Relativamente à primeira componente – conhecimento sobre a cognição – esta é dividida em três tipos de conhecimento. O conhecimento declarativo, que se refere ao conhecimento das estratégias a utilizar para a realização de tarefas (Paris, Lipson, & Wixson, 1983). O conhecimento procedimental que, por sua vez, consiste na realização de tarefas corretamente. Assim, indivíduos que tenham um nível de conhecimento procedimental elevado, conseguem, mais rapidamente, executar a estratégia de forma correta, resultando num bom desempenho. Neste tipo de indivíduos, este processo ocorre quase de forma automática (Schraw & Moshman, 1995). Por último, o conhecimento condicional já tinha sido associado à Metacognição por Paris, Lipson e Wixson (1983) e consiste em que o indivíduo compreenda o porquê de utilizar determinada estratégia em determinada situação.

A segunda componente do modelo de Schraw e Moshman (1995), refere-se à regulação da cognição, que se apresenta subdivida em quatro processo (planeamento, monitorização, estratégias de correção e avaliação). Com esta regulação, o sujeito irá ter consciência das suas capacidades, conseguindo perceber o grau de controlo na sua própria aprendizagem, tendo consciência das implicações que esta tem a nível afetivo, comportamental e cognitivo (Freire, 2009). O primeiro processo associado à regulação da cognição é o planeamento, isto é, a identificação e a alocação de recursos para a realização de determinada tarefa. Com a regulação,

o indivíduo tem noção das estratégias existentes para a resolução de determinada tarefa, de forma a que consiga planear o que utilizar antes de iniciar a atividade (Schraw & Moshman, 1995). Quanto mais competências metacognitivas, maior será a capacidade para se pensar nas estratégias mais apropriadas à situação (Beber, Silva & Bonfiglio, 2014). O segundo processo desta componente refere-se à monitorização, correspondendo à consciência que um indivíduo tem acerca da realização de determinada atividade e como o próprio irá comportar-se nela, isto é, se tem consciência de como será o seu desempenho (Schraw & Moshman, 1995). O terceiro processo – estratégia de correção – ocorre quando o sujeito percebe uma *gap* entre a estratégia que está a utilizar e a estratégia correta, realizando, assim, uma correção (Metcalf & Finn, 2012). Por último, no processo de regulação cognitiva, é necessário executar uma avaliação dos resultados da tarefa, revisitando, em alguns casos, os objetivos iniciais da tarefa e o resultado da mesma, com a finalidade de uma avaliação mais concreta (Schraw & Moshman, 1995).

Ainda que a Metacognição tenha evoluído graças aos estudos em contexto educacional, este fenómeno pode estar presente em qualquer atividade mental, admitindo, assim, uma capacidade reflexiva sobre várias atividades (Leite & Darsie, 2011; Motta, 2007). No caso organizacional, a Metacognição, ainda que não seja muito destacada, é importante, uma vez que é, frequentemente, associada a um conjunto de competências valorizadas no mercado de trabalho, como o pensamento crítico, a capacidade de reflexão, a resolução de problemas e a tomada de decisão. Neste sentido, sujeitos com estratégias metacognitivas desenvolvidas têm uma maior motivação para a aprendizagem, reagem melhor à adversidade, conseguem regular, mais facilmente, as suas emoções e apresentam uma maior confiança na execução das tarefas (Dawson, 2008). Mais especificamente, é possível verificar, em indivíduos com elevadas competências metacognitivas, um maior desempenho percebido (Cho & Jung, 2014). Na mesma linha, a Metacognição também apresenta um impacto no *engagement*, isto é, quando os colaboradores apresentam maiores competências metacognitivas, os níveis do seu *engagement* laboral também são mais elevados (Gomes, 2016).

Como já foi referido, o *Job Crafting* demonstra, também, um impacto positivo no desempenho e no *engagement* laboral (Ghitulescu, 2006; Jerónimo, 2018; Tims, Bakker, & Derks, 2014). Para além deste impacto semelhante, através da própria definição de Metacognição, é possível perceber pontos em comum entre estes dois conceitos, nomeadamente através da organização, da construção de um sentido e da manipulação, neste caso da própria cognição, na Metacognição, enquanto que, no *Job Crafting*, pode ser aplicada a mesma descrição, mas relativamente ao próprio trabalho (Bruning & Campion, 2018).

Tendo em conta o que foi supracitado e refletindo que as variáveis individuais também têm um impacto no *Job Crafting* (Wrzesniewski & Dutton, 2001), e sendo a Metacognição uma variável individual, procura-se perceber a relação entre estas duas variáveis. Assim, postulou-se a primeira hipótese de investigação do presente estudo:

H1: A Metacognição exerce um impacto positivo no Job Crafting.

Deste modo, espera-se que indivíduos que percecionam maiores competências Metacognitivas, apresentem uma maior perceção de práticas de *Job Crafting*.

Contudo, apesar do *Job Crafting* valorizar as características individuais de cada colaborador (Kerse, 2018), uma vez que é o próprio sujeito que executa estes comportamentos, de acordo com as suas necessidades e desejos, torna-se, também, importante compreender como algumas características estruturadas da personalidade do executante da função, podem ter impacto nesta relação. A personalidade dos indivíduos é, ainda hoje, alvo de um intenso estudo pelos impactos que tem nas suas vidas, podendo explicar porque estes têm um certo tipo de comportamento em determinada situação (Silva & Nakano, 2011). É considerada um fator disposicional e um dos mais estáveis, sendo decisivo para as atitudes e comportamentos dos indivíduos (Cunha et al., 2016).

Hoje em dia, a conceção mais aceite dos traços de personalidade – o modelo dos *Big-Five* – é constituída por cinco fatores: Extroversão, Neuroticismo, Amabilidade, Abertura à Experiência e Conscienciosidade. Esta teoria resulta de diversas teorias da personalidade e da descrição que os indivíduos fazem sobre si, o que originou uma maior aceitação por parte da comunidade científica (John & Srivastava, 1999).

Olhando para cada traço em específico, a Extroversão ou afetividade positiva, remete para o bem-estar e à força das relações sociais realizadas pelo indivíduo, isto é, a interação a nível social. Sujeitos com elevado grau de extroversão, são consideradas como mais afetivos, otimistas, entusiastas, sociáveis, simpáticos, assertivos, mais conversadores e têm uma maior aptidão para cargos de liderança. Por outro lado, indivíduos com baixo grau de extroversão são tímidos e podem rejeitar a proximidade (John, Naumann, & Soto, 2008, 2008; Rego, Cunha, Gomes, Cunha, Cabral-Cardoso, & Marques, 2015).

Por outro lado, o Neuroticismo, também designado de afetividade negativa, refere-se à experiência de sentimentos negativos, nomeadamente de *stress*, ou seja, existe uma maior propensão para o indivíduo ser instável e apresentar dificuldades em superar os obstáculos (John, Naumann, & Soto, 2008). Um indivíduo que apresenta maiores níveis de neuroticismo, será mais ansioso, hostil, inseguro, com tendências depressivas e pode apresentar reações mais resistentes à mudança laboral. Ao invés, quando são apresentados baixos níveis de

neuroticismo, o indivíduo apresentar-se mais calmo, confiante, com uma maior satisfação com o seu trabalho e um maior compromisso organizacional (Andrade, Araujo, & Souza, 2017; Rego et al., 2015).

Outro traço englobado no modelo *Big-Five* é a Amabilidade, referindo-se aos relacionamentos sociais e à forma como estes são realizados. Sujeitos com graus elevados de amabilidade são, geralmente, pessoas bondosas, com maior grau de empatia, flexíveis, simpáticas, altruístas e prestáveis. Indivíduos que apresentam um baixo grau de amabilidade podem ter mais problemas ao nível relacional, são mais frios, tendem a não cooperar e apresentam um maior grau de ceticismo (Andrade, Araujo, & Souza, 2017; John, Naumann, & Soto, 2008; Rego et al., 2015).

Relativamente à Abertura à Experiência, este traço tem em conta os interesses do indivíduo, nomeadamente se este tem curiosidade para a exploração de novas alternativas, se é criativo e se não tem medo de arriscar. Os sujeitos que apresentam elevados níveis de abertura à experiência são curiosos, sensíveis a nível artístico e, por isso, são mais criativos, originais e apresentam um melhor desempenho em funções criativas e artísticas. Pelo contrário, quando são apresentados níveis mais baixos de Abertura à Experiência, os indivíduos tendem a ser mais conservadores, não arriscam tanto, não têm tantos interesses artísticos, são mais convencionais e, por isso, preferem manter-se na sua zona de conforto (John, Naumann, & Soto, 2008; Rego et al., 2015).

Por último, quando um indivíduo apresenta altos níveis de Conscienciosidade apresenta-se como perseverante, cuidadoso, organizado, eficiente e com um grande sentido de orientação para os objetivos (John, Naumann, & Soto, 2008). Estes indivíduos demonstram um elevado grau de motivação e de controlo para a realização das tarefas, assim como uma maior responsabilidade, demonstrando um maior desempenho a nível laboral. Indivíduos com níveis de conscienciosidade mais baixos, são desorganizados, distraídos e tendem a sentir-se desorientados (Cunha et al., 2016; John, Naumann, & Soto, 2008; Rego et al., 2015).

Segundo a teoria do *Person-Job Fit* (Edwards, 1991), se um colaborador estiver adaptado ao seu trabalho, nomeadamente ao nível das suas características pessoais com as características do trabalho que executa, resultará numa maior quantidade de impactos positivos tanto para o indivíduo como para a organização. Do mesmo modo, se a personalidade do indivíduo for compatível com as características do meio laboral, maior será o impacto em variáveis organizacionais, como a satisfação, as intenções de saída, a motivação e, até, o desempenho (Cunha et al., 2016; Fried & Ferris, 1987). Bakker e colaboradores (2012) e Tims e colaboradores (2012), referem que existe um impacto entre as características individuais de

cada indivíduo e o *Job Crafting*. Esta relação foi sobretudo notada em personalidades proativas, isto é, quanto mais proactivo for o indivíduo, mais práticas de *Job Crafting* apresentará (Bipp & Demerouti, 2015). Estes indivíduos têm tendência a criar o seu próprio ambiente, com o objetivo de melhorarem a situação em que se encontram, provocando mudanças visíveis no seu trabalho. Conseguem, também, modificar o seu trabalho quando percebem que o que estão a executar não está a ser útil para o cumprimento de objetivos (Crant, 2000). Este tipo de personalidade, pelas descrições feitas, poderá ser equiparado ao traço de personalidade Abertura à Experiência no modelo dos *Big-Five*.

Do mesmo modo, também a Extroversão, pela própria definição, pode ter impacto nas práticas de *Job Crafting*. Um indivíduo com elevados níveis de Extroversão tende a valorizar mais as relações, é mais sociável, podendo, até, alterar o seu trabalho, se não estiver confortável com as relações existentes neste meio (Bell & Njoli, 2016; Berg, Dutton, & Wrzesniewski, 2008).

Já Roczniowska e Bakker (2016), referem que o Neuroticismo tem uma relação negativa com a procura de recursos estruturais e a Extroversão leva a um aumento na procura de desafios e de recursos, tanto a nível estrutural como social.

Contudo, apesar de ainda não existir literatura que relacione estes três conceitos – Metacognição, Traços de Personalidade e *Job Crafting* – existem pontos semelhantes que devem ser referidos. Segundo Gomes (2016), já existem resultados que suportam a relação entre Metacognição, Traços de Personalidade e *Engagement* laboral, demonstrando que o traço de personalidade Abertura à Experiência apresenta um papel moderador na relação entre Metacognição e *Engagement* laboral. Na mesma linha de pensamento, mas em contexto escolar, a Conscienciosidade também funciona como moderador na relação entre Metacognição e Desempenho académico real (Kelly & Donaldson, 2016). Apesar de existirem diferenças entre os conceitos de *Job Crafting*, *Engagement* laboral e Desempenho, vários estudos já referidos (Ghitulescu, 2006; Tims, Bakker, & Derks, 2014) demonstram que o *Job Crafting* leva a maiores níveis de *Engagement* laboral e, também, a melhores níveis de desempenho. Assim, nesta lógica, e tendo em conta a literatura supracitada, postula-se a segunda hipótese de investigação.

H2: Os Traços de Personalidade exercem um papel moderador na relação entre Metacognição e *Job Crafting*.

Espera-se que o impacto exercido pela Metacognição no *Job Crafting* se altere em função dos Traços de Personalidade, ou seja, quando são apresentados maiores níveis de

determinado traço, esse mesmo traço pode intensificar, ou por outro lado, minimizar a relação entre a Metacognição e o *Job Crafting*.

O objetivo desta investigação centra-se em compreender o impacto da Metacognição, a nível laboral, no *Job Crafting*. Será que o conhecimento que um indivíduo possui acerca dos seus processos cognitivos, nomeadamente ao nível do conhecimento, dos seus processos aprendizagem e regulação dos mesmos, vai ter impacto na perceção da forma como altera o seu trabalho, de modo a que este se ajuste aos seus interesses, habilidades, necessidades e valores pessoais – *Job Crafting*? E será que esta relação é moderada pelas diferentes características de personalidade? Assim, é possível ilustrar as hipóteses deste estudo, refletindo-se num modelo de investigação apresentado na Figura 1.

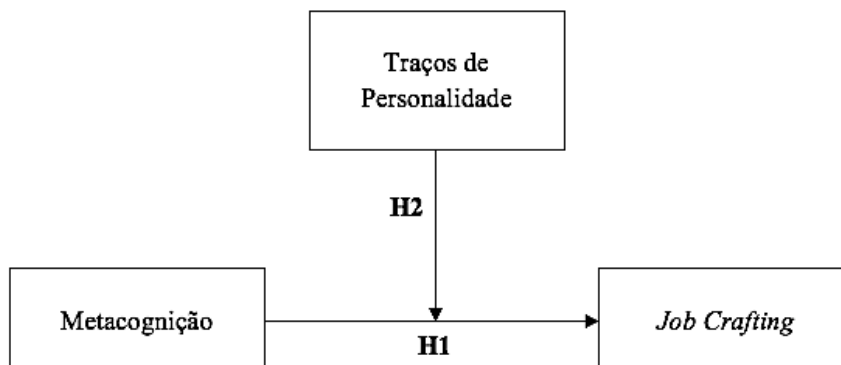


Figura 1. Modelo de Investigação

MÉTODO

Participantes

Para a participação na presente investigação, pedia-se aos participantes que trabalhassem há, pelo menos, 6 meses, e que tivessem, no mínimo 18 anos. Para se compreender, com mais detalhe, a população deste estudo, foram interrogados alguns dados sociodemográficos como o género, a idade, a nacionalidade, habilitações literárias completas, o tipo de contrato, se exerce um cargo de chefia, há quanto tempo trabalha na organização e há quanto tempo está na função atual. Os participantes foram informados que não existia qualquer tipo de incentivo à participação, sendo esta totalmente voluntária.

O processo de amostragem realizado tratou-se de uma amostragem por conveniência.

A amostra desta investigação foi constituída por 211 participantes, satisfazendo os critérios de Tabachnick e Fidell (2007). Do total de participantes, 157 são do género feminino (74.4%) e 54 são do género masculino (25.6%), com idades compreendidas entre os 20 e os 62 anos ($M=34.98$; $D.P.=10.70$).

Em média, os indivíduos trabalham na organização há 6 anos ($D.P.=8.29$) e executam a função atual há 5 anos ($D.P.=7.60$), sendo que o participante que se encontra há menos tempo, tanto na organização como na função atual corresponde a 2 meses e o máximo a 39 anos tanto na mesma organização como na função atual. Do total de participantes, 34 (16.1%) são chefias, enquanto que 177 (83.9%) não exercem cargo de chefia.

Relativamente ao tipo de contrato dos participantes, varia desde Contrato Sem Termo (efetivo) (51.2%), Contrato a Termo Certo (27.0%), contrato a Termo Incerto (11.8%), Estágio (1.4%) ou Outro (8.5%).

Ao nível das habilitações literárias, a amostra é constituída por indivíduos que possuem o Ensino Básico (1.9%), Ensino Secundário (13.7%), Licenciatura (42.7%), Mestrado (38.9%) e Doutoramento (2.8%).

Tabela 1

Estatística descritiva das variáveis sociodemográficas

Variável	Categorias	Frequência	Porcentagem	Média	Desvio-Padrão
Função atual há 3 meses ou mais	Sim	204	96.7%	-	-
	Não	7	3.3%	-	-
Género	Feminino	157	74.4%	-	-
	Masculino	54	25.6%	-	-
Idade	-	211	-	34.98	10.70
Nacionalidade	Portuguesa	208	98.6%	-	-
	Brasileira	2	0.9%	-	-
	Francesa	1	0.5%	-	-
Habilitações Literárias	Ensino Básico	4	1.9%	-	-
	Ensino Secundário	29	13.7%	-	-
	Licenciatura	90	42.7%	-	-
	Mestrado	82	38.9%	-	-
	Doutoramento	6	2.8%	-	-
Tipo de Contrato	Contrato a termo certo	57	27.0%	-	-
	Contrato a termo incerto	25	11.8%	-	-
	Contrato sem termo (efetivo)	108	51.2%	-	-
	Estágio	3	1.4%	-	-
	Outros	18	8.5%	-	-
Cargo de Chefia	Sim	34	16.1%	-	-
	Não	177	83.9%	-	-
Antiguidade na organização	-	211	-	6.35	8.29
Antiguidade na função atual	-	211	-	5.13	7.60

Delineamento

A presente investigação trata-se de um estudo não experimental, assumindo um carácter quantitativo e correlacional (MarczykMa, DeMatteo, & Festinger, 2005).

Instrumentos

Para a realização deste estudo, foram utilizadas três escalas do tipo *Likert*, com uma variação entre 1 – “Discordo Totalmente” a 5 – “Concordo Totalmente”, exceto a escala de *Job Crafting*, variando entre 1 – “Nunca” a 6 – “Frequentemente”.

Escala de Metacognição em Contexto Laboral

A escala de Metacognição em Contexto de Trabalho (Braya, 2015, citado por Bárto-lo-Ribeiro & Gomes, 2017) é constituída por 17 itens e trata-se de uma adaptação ao contexto laboral da versão portuguesa (Bárto-lo-Ribeiro, Simões, & Almeida, 2015) da *Metacognitive Awareness Inventory* (Schraw & Denninson, 1994). Esta adaptação apresenta-se com três dimensões: Conhecimento Declarativo/Condicional (itens 1, 4, 5, 6, 11, 12), Planeamento (itens 2, 3, 8, 9, 15, 16) e Avaliação (itens 7, 10, 13, 14, 17). A nível geral, apresenta um alfa de *Cronbach* de .76 e as suas dimensões apresentam um alfa de *Cronbach* de .72 (conhecimento declarativo/condicional), de .77 (planeamento) e de .79 (avaliação). Quando o indivíduo apresenta uma maior pontuação nesta escala, apresenta uma maior autoperceção de competências Metacognitivas.

Escala de Job Crafting

Para mensurar o *Job Crafting*, foi utilizada a adaptação portuguesa (Martins, 2017) do *Job Crafting Questionnaire* (JCQ) de Slemp e Vella-Brodrick (2013). Esta versão é constituída por 15 itens, divididos por três dimensões: Tarefa (itens 1, 2, 3, 4, 5), Cognição (itens 6, 7, 8, 9, 10) e Relação (itens 11, 12, 13, 14, 15). Apresenta uma consistência interna na dimensão Tarefa e na dimensão Cognição de um alfa de *Cronbach* .79, enquanto que a dimensão Relação apresenta um alfa de *Cronbach* de .75. Quando um indivíduo apresenta valores mais elevados nesta escala, estamos perante um indivíduo que apresenta uma maior perceção de práticas de *Job Crafting*.

Big-Five Inventory (BFI-10)

Utilizou-se a escala validada para a população portuguesa realizada por Bárto-lo-Ribeiro e Aguiar (2008) do *Big-Five-Inventory* (Rammstedt & John, 2007). A versão utilizada corresponde à versão de 10 itens, que se encontra dividida em cinco dimensões: Amabilidade (itens 2, 7), Abertura à experiência (itens 5, 10), Conscienciosidade (itens 3, 8), Extroversão

(itens 1, 6) e Neuroticismo (itens 4, 9). A fiabilidade, pelo método da estabilidade temporal, apresenta o valor de .62 para a Extroversão, .68 para a Amabilidade, .72 para a Conscienciosidade, .59 para o Neuroticismo e .74 para a Abertura à Experiência (Bártolo-Ribeiro, 2017).

Na presente escala, não existe um *score* geral, uma vez que cada indivíduo apresenta um *score* em cada dimensão. Para que os itens estejam alinhados consoante o traço em causa, foi necessário inverter os itens 1, 3, 4, 5 e 7.

Procedimento

Foi concebido um questionário (Anexo A), em formato eletrónico (*Google Docs*), composto pelas várias escalas necessárias para avaliar os constructos do presente estudo (Escala de Metacognição em contexto laboral, Escala de *Job Crafting* e BFI-10). Este questionário foi constituído por 6 componentes: 1 – Informações acerca do estudo; 2 – BFI-10; 3 – Escala de Metacognição em contexto laboral; 4 – Escala de *Job Crafting*; 5 – Dados sociodemográficos; 6 – Agradecimento pela participação na investigação e e-mail do investigador, caso o participante desejasse contactar para possíveis dúvidas ou para receber os resultados do estudo.

O questionário foi partilhado nas redes sociais (e.g., *Facebook*, *LinkedIn*) e nalgumas organizações.

RESULTADOS

Qualidades Métricas

Primeiramente, realizou-se as análises das qualidades métricas das escalas utilizadas: Sensibilidade, Fiabilidade, através do *software* estatístico SPSS, v.25, e a Validade fatorial, através da análise fatorial confirmatória, com base no *software* AMOS *Grafics*. Esta análise foi feita com base nos índices de ajustamento ($\chi^2/df \leq 5.00$; TLI $> .90$; GFI $> .90$; CFI $> .90$; RMSEA $< .09$) (Marôco, 2014). Por sua vez, a fiabilidade foi avaliada através da consistência interna, com base no alfa de *Cronbach*, considerando-se uma consistência interna adequada quando o alfa de *Cronbach* apresenta um valor igual ou superior a .70 (Marôco & Garcia-Marques, 2006). A sensibilidade das escalas foi verificada pelos valores de assimetria e achatamento. Foram considerados os intervalos do índice de achatamento $< |8|$ e do índice de assimetria $< |3|$, para garantir uma aproximação à distribuição normal (Kline, 1998).

Escala de Metacognição em Contexto Laboral

Validade Fatorial

Tabela 2

Índices de Ajustamento dos modelos da escala Metacognição em Contexto de Trabalho

	χ^2/df	TLI	GFI	CFI	RMSEA
Modelo Original	2.61	.82	.85	.84	.09
Modelo 1	2.19	.86	.88	.89	.08

e8-e9/e8-e10/e8-e12/e11-e12 correlacionados

Tendo por base os 17 itens da escala, divididos por três fatores (Conhecimento, Planejamento e Avaliação), prosseguiu-se à análise dos índices de ajustamento. O modelo base mostrou, em alguns índices de ajustamento, valores baixos e, por esse motivo, de modo a melhorar estes índices, optou-se por criar um outro modelo, onde foram correlacionados os erros e8-e9/e8-e10/e8-e12/e11-e12 presentes na dimensão Planejamento (Tabela 2, Anexo D). Deste modo, os resultados com base no modelo 1, demonstram que os índices de ajustamento estão adequados. O χ^2/df e o RMSEA apresentam um ajustamento bom, enquanto que o GFI e o CFI apresentam valores satisfatórios. Já o TLI apresenta um valor satisfatório.

Fiabilidade

Tabela 3

Fiabilidade e Sensibilidade da escala Metacognição em Contexto de Trabalho e respetivas dimensões

	Número de itens	alfa de <i>Cronbach</i>	Índice de Assimetria	Índice de Achatamento
Escala Geral	17	.86	-.11	.64
Metacognição-Conhecimento	6	.76	-.22	.16
Metacognição-Planeamento	6	.78	-.29	.26
Metacognição-Avaliação	5	.83	-.56	.52

Neste caso, tanto a escala de Metacognição, a nível geral, como as suas dimensões, apresenta valores aceitáveis de consistência interna, não se verificando incrementos ao se eliminar algum item (Tabela 3; Anexo D).

Sensibilidade

Todos itens e dimensões desta escala apresentam índices de assimetria $<|3|$ e de achatamento $<|8|$ (Tabela 3, Anexo D), não apresentando desvios grosseiros à distribuição normal (Kline, 1998). Relativamente à assimetria, o facto de os índices apresentarem valores negativos, demonstra a tendência para reportar categorias mais positivas desta escala.

Escala de Job Crafting

Validade Fatorial

Tabela 4

Índices de Ajustamento dos modelos da escala Job Crafting

	χ^2/df	TLI	GFI	CFI	RMSEA
Modelo Original	2.27	.89	.89	.91	.08
Modelo 1 e7-e8 correlacionados	1.81	.93	.91	.94	.06

Com base na escala original, constituída por 15 itens, divididos em três dimensões, foram analisados os índices de ajustamento. Estes índices, numa primeira análise, mostraram-

se adequados, no entanto, com o objetivo de melhorar os valores do modelo original, foi criado o modelo 1 onde se correlacionou os erros 7 e 8 da dimensão Cognição (Tabela 4, Anexo E). Optando, assim, pelo modelo 1, os índices de ajustamento mostram-se mais adequados. O χ^2/gf apresenta um ajustamento bom, assim como o GFI, o CFI e o RMSEA. Já o TLI apresenta-se como satisfatório.

Fiabilidade

Tabela 5

Fiabilidade e Sensibilidade da escala Job Crafting e respectivas dimensões

	Número de itens	alfa de <i>Cronbach</i>	Índice de Assimetria	Índice de Achatamento
Escala Geral	15	.87	-.75	1.06
<i>Job Crafting</i> de Tarefa	5	.75	-.79	1.31
<i>Job Crafting</i> de Cognição	5	.86	-.93	1.10
<i>Job Crafting</i> de Relação	5	.78	-.71	.07

É possível afirmar que, tanto a nível geral, como nas respectivas dimensões, este instrumento apresenta tanto valores aceitáveis como bons de consistência interna (Tabela 5; Anexo E). Uma vez mais, também não se verificou incrementos ao ser eliminado algum item.

Sensibilidade

Todos os itens e dimensões desta escala apresentam índices de assimetria $<|3|$ e índices de achatamento $<|8|$ (Tabela 5, Anexo E), podendo afirmar-se que não existem desvios grosseiros à normalidade (Kline, 1998). Também a escala de *Job Crafting*, apresenta todos os índices de assimetria negativos, demonstrando a tendência que os participantes têm para responder nas categorias positivas.

Big-Five Inventory (BFI-10)

Validade Fatorial

Tabela 6

Índices de Ajustamento dos modelos da escala BFI-10

	χ^2/gl	TLI	GFI	CFI	RMSEA
Modelo Original	2.35	.72	.94	.84	.08
Modelo 1 sem a dimensão Amabilidade	1.31	.93	.98	.96	.04

Com base da escala original, constituída por 10 itens, divididos pelos cinco traços de personalidade (Amabilidade, Abertura à Experiência, Conscienciosidade, Extroversão e Neuroticismo), foram analisados os índices de ajustamento, no entanto, alguns índices revelaram-se valores inadequados. Assim, analisou-se, de forma mais detalhada, o peso fatorial dos itens, revelando que os dois itens da dimensão Amabilidade têm um peso inferior ao recomendado e, por essa razão, optou-se por criar um modelo sem esta dimensão (Tabela 6, Anexo F). Para além destes valores, no estudo original da escala (Bártolo Ribeiro & Aguiar, 2008), é referido que esta dimensão apresenta algumas dificuldades. Neste sentido, a nova versão do BFI (Bártolo-Ribeiro, 2017) já apresenta esta dimensão com a alteração dos dois itens. Através dos índices de ajustamento do modelo 1, sem a dimensão Amabilidade, os valores encontram-se adequados. O χ^2/gl apresenta um ajustamento bom, enquanto que o RMSEA, o GFI e o CFI apresentam um ajustamento muito bom. Já o TLI apresenta um valor satisfatório. Com base nestes resultados, os testes de hipóteses, apresentados nesta investigação, não englobam a dimensão Amabilidade.

Fiabilidade

Relativamente ao BFI-10, todas as dimensões demonstram valores inaceitáveis, o que revela uma consistência interna reduzida (Anexo F). Estes baixos valores são explicados pelo facto de a consistência interna não ser o método mais adequado para avaliar a fiabilidade desta escala, uma vez que cada dimensão apenas possui duas dimensões quando, para utilizar este método, cada dimensão deveria ser constituída, no mínimo, por três itens. A alternativa mais recomendável, seria a estabilidade temporal, no entanto, uma vez que este estudo apenas se centrou num único momento, essa alternativa não foi considerada.

Sensibilidade

Tabela 7

Sensibilidade da escala BFI-10

		Índice de Assimetria	Índice de Achatamento
Traços de Personalidade	Abertura à experiência	-.44	.07
	Conscienciosidade	-.83	-.02
	Extroversão	-.31	-.56
	Neuroticismo	.23	-.37

Concluiu-se que os índices de assimetria e de achatamento estão dentro dos valores aceitáveis $<|3|$ e $<|8|$ respectivamente (Tabela 7, Anexo F), logo não existem desvios grosseiros à normalidade (Kline, 1998).

Efeito das variáveis Sociodemográficas

Com o objetivo de se perceber a relação das variáveis sociodemográficas com as variáveis em estudo, foram efetuadas correlações de *Pearson* para as variáveis quantitativas Idade, Tempo na organização e Tempo na função atual. Já para as variáveis Género, Cargo de Chefia e Habilitações Literárias realizaram-se três testes *T-Student* (Anexo G).

Tabela 8

Correlações entre as variáveis em estudo e Idade, Antiguidade na organização e na função atual

	Idade	Antiguidade na organização	Antiguidade na função atual
Metacognição geral	.30**	.23**	.21**
Metacognição-Conhecimento	.21**	.20*	.18**
Metacognição-Planeamento	.30**	.24**	.22**
Metacognição-Avaliação	.21**	.11	.10
Job Crafting de Tarefa	.23**	.23**	.15*
Job Crafting de Cognição	.15*	.08	.06

** A correlação é significativa no nível .01

* A correlação é significativa no nível .05

N=211

A Metacognição, a nível geral, tem uma associação estatisticamente significativa moderada com a Idade ($r=.30$; $p<.01$), fraca com a antiguidade na organização ($r=.23$; $p<.01$) e com a antiguidade na função atual ($r=.21$; $p<.01$). Ainda assim é possível afirmar que, à medida que a idade, o tempo na organização e o tempo na função aumentam, maior será a perceção que o indivíduo tem acerca da sua Metacognição. O mesmo se assemelha às restantes dimensões da Metacognição, exceto a Avaliação, que apenas estabelece uma associação significativa, ainda que fraca, com a Idade ($r=.21$; $p<.01$) (Tabela 8). Ao nível do *Job Crafting*, é possível verificar que o *Job Crafting* de Tarefa estabelece associações estatisticamente significativas, embora fracas, com a idade ($r=.23$; $p<.01$), tempo na organização ($r=.23$; $p<.01$) e tempo na função atual ($r=.15$; $p<.05$). Assim, indivíduos com mais idade, mais tempo na organização e mais tempo na função atual, apresentam uma perceção maior de comportamentos de *Job Crafting* de Tarefa. Na mesma linha, o *Job Crafting* de Cognição apresenta uma associação estatisticamente significativa apenas com a idade ($r=.15$; $p<.05$), ou seja, à medida que a idade vai aumentando, maior será a perceção de práticas de *Job Crafting* de Cognição (Tabela 8).

Para as restantes relações, não se verificaram associações estatisticamente significativas.

Tabela 9

Resultados do teste T-Student para a variável Género

	t	p	Média Género	
			Feminino	Masculino
Job Crafting geral	2.00	.046	4.76	4.55
Job Crafting de Cognição	2.47	.014	5.02	4.69
Job Crafting de Relação	2.37	.023	4.67	4.32
Conscienciosidade	2.37	.018	4.33	4.07
Extroversão	2.27	.024	3.67	3.34
Neuroticismo	2.66	.008	2.70	2.38

Existem diferenças estatisticamente significativas entre o género feminino e o masculino na perceção de práticas de *Job Crafting*, a nível geral, de Cognição, Relação e, também, nos Traços de Personalidade Conscienciosidade, Extroversão e Neuroticismo ($p<.05$), verificando-se que o género feminino apresenta médias mais elevadas (Tabela 9).

Tabela 10

Resultados do teste T-Student para a variável Habilitações Literárias

	t	p	Média para grupo inferior ou igual ao Ensino Secundário	Média para grupo superior ou igual a Licenciatura
Extroversão	2.11	.036	3.89	3.53

Para comparar as médias dos participantes em relação às suas habilitações acadêmicas, foi necessário agrupá-los em dois grupos, uma vez que, separadamente, não seria possível fazer comparação pelo número reduzido de participantes em cada grupo. Assim, foi feita uma divisão entre participantes com habilitações literárias igual ou inferior ao ensino secundário e participantes com habilitações literárias igual ou superior à licenciatura. Neste sentido, apenas se verificaram diferenças significativas na Extroversão ($p < .05$), ou seja, os participantes que possuem o Ensino Secundário, ou inferior, apresentam níveis mais elevados de Extroversão comparativamente aos participantes que possuem Licenciatura ou superior (Tabela 10).

Tabela 11

Resultados do teste T-Student para a variável Cargo de Chefia

	t	p	Chefia	Não chefia
Metacognição geral	3.14	.002	4.13	3.87
Metacognição-Conhecimento	2.96	.003	4.31	4.06
Metacognição-Planeamento	2.11	.036	4.07	3.86
Metacognição-Avaliação	2.43	.016	3.97	3.64
Job Crafting geral	2.75	.007	4.99	4.65
Job Crafting de Cognição	2.31	.022	5.24	4.87
Job Crafting de Relação	2.26	.025	4.91	4.51

Os indivíduos que exercem um cargo de chefia apresentam uma média mais elevada, o que representa que percebem as suas capacidades metacognitivas como melhores, tal como nas respetivas dimensões (conhecimento, planeamento e avaliação). Do mesmo modo, estes indivíduos têm, também, uma maior percepção de *Job Crafting* a nível geral, Cognitivo e de Relação ($p < .05$) (Tabela 11).

Estatística Descritiva das Variáveis em Estudo

Para compreender qual a variação das respostas dos indivíduos em cada uma das variáveis em estudo e respectivas dimensões, realizou-se a análise de alguns indicadores (Tabela 12).

Tabela 12

Estatística descritiva das variáveis em estudo

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio-Padrão
Metacognição geral	211	2.18	5.00	3.91	.45
Metacognição-Conhecimento	211	2.50	5.00	4.10	.46
Metacognição-Planeamento	211	2.00	5.00	3.89	.55
Metacognição-Avaliação	211	1.20	5.00	3.70	.73
Job Crafting geral	211	2.27	5.93	4.70	.67
Job Crafting de Tarefa	211	1.80	6.00	4.60	.72
Job Crafting de Cognição	211	1.60	6.00	4.93	.86
Job Crafting de Relação	211	1.40	6.00	4.58	.94
Abertura à Experiência	211	1.00	5.00	3.72	.79
Conscienciosidade	211	2.00	5.00	4.27	.69
Extroversão	211	1.00	5.00	3.59	.92
Neuroticismo	211	1.00	4.50	2.62	.78

Na Metacognição geral, a média (M=3.91) está acima do ponto central da escala (3). O mesmo é verificado nas restantes dimensões desta variável (Conhecimento (M=4.10); Planeamento (M=3.89); Avaliação (M=3.70)). Deste modo, com base na amostra deste estudo, verifica-se que os participantes têm uma perceção elevada de Metacognição.

O *Job Crafting*, apesar de não apresentar um ponto central, a média da escala está na categoria 3. Neste sentido, verificou-se que tanto o *Job Crafting* geral (M=4.70) como as suas três dimensões *Job Crafting* de Tarefa (M=4.60), *Job Crafting* de Cognição (M=4.93) e *Job Crafting* de Relação (M=4.58) apresentam, em valores arredondados, uma média de 5. Assim, segundo estes valores, os participantes demonstram uma perceção de *Job Crafting* elevada, reforçando que têm estas práticas com “alguma frequência (5)”.

Por último, relativamente aos Traços de Personalidade, verificou-se que os traços Abertura à Experiência (M=3.71), Conscienciosidade (M=4.27) e Extroversão (M=3.59) apresentam uma média superior ao ponto central deste instrumento (3), logo, os indivíduos que

fazem parte desta amostra, apresentam-se como mais abertos à experiência, Consciosos e Extrovertidos. Por outro lado, a dimensão Neuroticismo (M=2.62) apresenta uma média inferior ao ponto central, ou seja, os participantes apresentam uma maior estabilidade emocional.

Análise de correlações entre as variáveis em estudo

Para se compreender se a variável preditora (Metacognição), as suas dimensões e a variável critério (*Job Crafting*) e respetivas dimensões estão correlacionadas, assim como a intensidade e direção da relação, foi necessário analisar as correlações de *Pearson* (Tabela 12). Do mesmo modo, também foram exploradas as associações entre a Metacognição e dimensões, o *Job Crafting* e as suas dimensões com os Traços de Personalidade do modelo dos *Big-Five*.

Tabela 13

Matriz de correlações entre as variáveis em estudo

	1	1.1	1.2	1.3	2	2.1	2.2	2.3	3	4	5	6
1 Metacognição	1											
1.1 MC-Conhecimento	.73**	1										
1.2 MC-Planeamento	.84**	.51**	1									
1.3 MC-Avaliação	.80**	.33**	.49**	1								
2 <i>Job Crafting</i>	.50**	.45**	.34**	.42**	1							
2.1 <i>Job Crafting</i> de Tarefa	.40**	.36**	.26**	.34**	.77**	1						
2.2 <i>Job Crafting</i> de Cognição	.50**	.40**	.34**	.44**	.81**	.50**	1					
2.3 <i>Job Crafting</i> de Relação	.30**	.31**	.20**	.22**	.80**	.41**	.43**	1				
3 Abertura à experiência	.13	.13	.10	.09	.19**	.16*	.19**	.12	1			
4 Conscienciosidade	.32**	.31**	.33**	.14*	.18*	.09	.23**	.10	.11**	1		
5 Extroversão	.20**	.19**	.17*	.12*	.28**	.09	.21**	.34**	.21**	.16**	1	
6 Neuroticismo	-.07	-.13	-.08	.02	-.18**	-.12	-.11	-.19**	-.07	-.04	-.13	1

** A correlação é significativa no nível .01

* A correlação é significativa no nível .05

N=211

A Metacognição geral, assim como as respetivas dimensões Conhecimento, Planeamento e Avaliação apresentaram uma associação estatisticamente significativa e positiva com o *Job Crafting* a nível geral e com todas as suas dimensões (Tarefa, de Cognição e de Relação), logo, quanto maior é a perceção de competências metacognitivas, maior será, também, a perceção de *Job Crafting*. Ao nível da intensidade, a associação entre Metacognição

geral e o *Job Crafting* é considerada forte ($r=.50$; $p<.01$). As restantes associações entre as dimensões destas duas variáveis, variam desde fracas a fortes.

Já nos Traços de Personalidade, a Abertura à Experiência apenas demonstrou uma associação estaticamente significativa positiva, ainda que fraca, com o *Job Crafting* a nível geral ($r=.19$; $p<.01$), de Tarefa ($r=.16$; $p<.05$) e de Cognição ($r=.19$; $p<.01$), ou seja, quando os níveis de Abertura à Experiência aumentam, a perceção deste tipo de práticas também aumenta.

Por sua vez, a Conscienciosidade estabelece uma associação estaticamente significativa positiva e moderada com a Metacognição geral ($r=.32$; $p<.01$), com a dimensão Conhecimento ($r=.31$; $p<.01$), com a dimensão Planeamento ($r=.33$; $p<.01$) e uma associação fraca com a dimensão Avaliação ($r=.14$; $p<.05$). Com o *Job Crafting*, este traço apresenta uma associação estatisticamente significativa e positiva, embora fraca, com o *Job Crafting* geral ($r=.18$; $p<.05$) e com o *Job Crafting* de Cognição ($r=.23$; $p<.01$). Assim, quando os níveis de Conscienciosidade aumentam, tanto os níveis de perceção de Metacognição como os níveis de níveis de perceção de *Job Crafting* aumentam.

A Extroversão apresentou uma associação estatisticamente significativa positiva, mas fraca, com a Metacognição geral ($r=.20$; $p<.01$) e com as respetivas dimensões. Estabelece, também, uma associação estaticamente significativa positiva e moderada com o *Job Crafting* geral ($r=.28$; $p<.01$), com o *Job Crafting* de cognição ($r=.21$; $p<.01$) e com o *Job Crafting* de relação ($r=.34$; $p<.01$). Assim, à medida que os níveis de Extroversão vão aumentando, também os níveis de perceção de Metacognição e de *Job Crafting* elevam-se.

Por último, o Neuroticismo apenas estabelece uma associação estatisticamente significativa negativa e fraca, com o *Job Crafting* a nível geral ($r= -.18$; $p<.01$) e com o *Job Crafting* de relação ($r= -.19$; $p<.01$). Neste caso, quanto mais baixos os níveis de Neuroticismo, maior será a perceção de comportamentos de *Job Crafting*, no geral, e de *Job Crafting* de relação.

Teste de Hipóteses

Hipótese 1

Hipótese 1: A Metacognição exerce um impacto positivo no Job Crafting

De forma a avaliar o impacto entre a Metacognição e o *Job Crafting*, realizou-se uma Regressão Linear Simples (Tabela 14; Anexo H) (Marôco, 2014). Os resultados revelaram um modelo estaticamente significativo ($F(1,209)=70.09; p<.001$) e um $R^2=.25$, demonstrando que cerca de 25% da variabilidade do *Job Crafting* é explicada pela Metacognição em contexto laboral, sendo este efeito estatisticamente positivo ($\beta=.50; p<.001$). Com base nestes dados, é possível corroborar a primeira hipótese do estudo.

Tabela 14

Regressão Linear Múltipla: Metacognição geral e Job Crafting e dimensões

	Metacognição geral							
	F	p	R	R ²	R ² _a	β	t	p
<i>Job Crafting</i> geral	70.09	<.001	.50	.25	.25	.50	8.37	<.001
<i>Job Crafting</i> de Tarefa	40.34	<.001	.40	.16	.16	.40	6.35	<.001
<i>Job Crafting</i> de Cognição	69.68	<.001	.50	.25	.25	.50	8.35	<.001
<i>Job Crafting</i> de Relação	20.63	<.001	.30	.09	.09	.30	4.54	<.001

Para se compreender, com mais detalhe, as relações entre estas duas variáveis, realizaram-se três regressões lineares simples (Anexo I) entre a Metacognição, a nível geral, e cada uma das dimensões do *Job Crafting* (Tarefa, Cognição, Relação). Todas estas relações demonstraram modelos estatisticamente significativos e positivos ($p<.001$), contudo diferenciam-se na variabilidade que é explicada pela Metacognição geral. Segundo os dados apresentados na Tabela 16, a Metacognição geral explica 16% da variabilidade do *Job Crafting* de Tarefa, 25% da variabilidade do *Job Crafting* a nível cognitivo e apenas 9% do *Job Crafting* de Relação (Tabela 14).

Contudo, torna-se, também, importante avaliar qual o impacto das diferentes dimensões da Metacognição (Conhecimento, Planeamento e Avaliação) no *Job Crafting* a nível geral e nas suas dimensões (Tarefa, Cognição e Relação) (Anexo J).

Tabela 15

Regressão Linear Múltipla: Dimensões da Metacognição e Job Crafting geral

<i>Job Crafting geral</i>								
Dimensões da Metacognição	F	<i>p</i>	R	R ²	R ² _a	β	t	p
Metacognição-Conhecimento						.34	4.91	<.001
Metacognição-Avaliação	26.93	<.001	.53	.28	.27	.29	4.31	<.001

Os resultados desta regressão revelaram um modelo estatisticamente significativo ($F(3,207)=26.93$; $p<.001$). Contudo, apenas a dimensão Metacognição-Conhecimento ($\beta =.34$; $p<.001$) e a dimensão Metacognição-Avaliação ($\beta=.29$; $p<.001$) têm um impacto estatisticamente positivo no *Job Crafting* geral e explicam 28% ($R^2=.28$) da sua variabilidade (Tabela 15).

Tabela 16

Regressão Linear Múltipla: Dimensões da Metacognição e Job Crafting de Tarefa

<i>Job Crafting de Tarefa</i>								
Dimensões da Metacognição	F	<i>p</i>	R	R ²	R ² _a	β	t	p
Metacognição-Conhecimento						.28	3.79	<.001
Metacognição-Avaliação	15.61	<.001	.43	.18	.17	.25	3.42	.001

À semelhança dos resultados obtidos no impacto das três dimensões da Metacognição com o *Job Crafting* geral, quando se analisa o impacto destas dimensões no *Job Crafting* de Tarefa, apenas a dimensão Metacognição-Conhecimento ($\beta =.28$; $p<.001$) e a dimensão Metacognição-Avaliação ($\beta =.25$; $p=.001$) exercem um impacto estatisticamente positivo. Ainda assim, o modelo é estatisticamente significativo ($F(3,207)=15.61$; $p<.001$) e explica 18% ($R^2=.18$) da variabilidade do *Job Crafting* de Tarefa (Tabela 16).

Tabela 17

Regressão Linear Múltipla: Dimensões da Metacognição e Job Crafting de Cognição

<i>Job Crafting de Cognição</i>								
Dimensões da Metacognição	F	p	R	R ²	R ² _a	β	t	p
Metacognição-Conhecimento						.27	3.86	<.001
Metacognição-Avaliação	25.61	<.001	.52	.27	.26	.33	4.89	<.001

Na mesma linha das análises anteriores, apenas existe um impacto estatisticamente positivo da dimensão Metacognição-Conhecimento ($\beta = .27$; $p < .001$) e da dimensão Metacognição-Avaliação ($\beta = .33$; $p < .001$) no *Job Crafting* de Cognição. Assim, o modelo é estatisticamente significativo ($F(3,207)=25.61$; $p < .001$) e explica 27% ($R^2 = .27$) da variabilidade do *Job Crafting* de Cognição (Tabela 17).

Tabela 18

Regressão Linear Múltipla: Dimensões da Metacognição e Job Crafting de Relação

<i>Job Crafting de Relação</i>								
Dimensões da Metacognição	F	p	R	R ²	R ² _a	β	t	p
Metacognição-Conhecimento	8.51	<.001	.33	.11	.10	.26	3.42	.001

Por último, no *Job Crafting* de Relação, é apenas verificado um impacto estatisticamente positivo da dimensão Metacognição-Conhecimento ($\beta = .26$; $p = .001$). Contudo, o modelo é estatisticamente significativo ($F(3,207)=8.51$; $p = .001$), explicando 11% ($R^2 = .11$) da variabilidade deste tipo de *Job Crafting* (Tabela 18).

Hipótese 2

Na segunda hipótese, procurou-se confirmar se os Traços de Personalidade exercem um papel moderador na relação entre Metacognição e *Job Crafting*. Mais especificamente, foi testado o efeito moderador da Abertura à Experiência, da Extroversão, da Conscienciosidade e do Neuroticismo. Para tal, recorreu-se a quatro Regressões Lineares Múltiplas (Anexo K).

A Abertura à Experiência, a Extroversão e o Neuroticismo não apresentaram um efeito moderador na relação entre a Metacognição geral e o *Job Crafting* geral ($p > .05$). Por sua vez, os resultados demonstraram que a Conscienciosidade exerce um papel moderador na relação entre Metacognição geral e *Job Crafting* geral ($\beta = -.17$; $p < .05$).

Tabela 19

Análise do efeito moderador da Conscienciosidade na relação entre Metacognição geral e Job Crafting geral

	β	t	p
Metacognição geral	.43	6.67	<.001
Conscienciosidade	-.03	-.48	.630
MxC	-.17	-2.59	.010

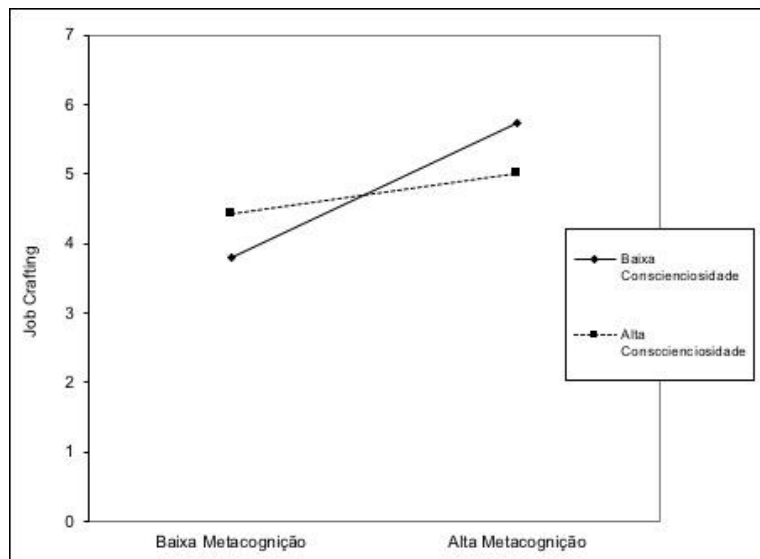


Figura 2. Gráfico ilustrativo do efeito de moderação da Conscienciosidade na relação entre Metacognição geral e Job Crafting geral

Ainda assim, a Conscienciosidade exerce uma moderação no sentido negativo, ou seja, quando existem baixos níveis de Metacognição, são os altos níveis de Conscienciosidade que levam ao *Job Crafting*. Pelo contrário, quando existem altos níveis de Metacognição, o que leva a que exista uma maior percepção das práticas de *Job Crafting*, são os baixos níveis deste traço de personalidade (Figura 2).

Para se compreender, de forma mais profunda, o efeito da Personalidade, foi analisado o efeito moderador da Abertura à Experiência, da Extroversão, da Conscienciosidade e do Neuroticismo na relação entre Metacognição geral e as três dimensões de *Job Crafting* (Anexo L).

Tabela 20

Análise do efeito moderador da Conscienciosidade na relação entre Metacognição geral e Job Crafting de Relação

	β	t	p
Metacognição geral	.23	3.33	.001
Conscienciosidade	-.05	.76	.449
MxC	-.17	-2.58	.011

Os traços de personalidade Abertura à Experiência, Extroversão e Neuroticismo não estabeleceram um efeito moderador entre a Metacognição geral e as três dimensões do *Job Crafting*. Pelo contrário, a Conscienciosidade estabeleceu um efeito moderador, embora negativo, na relação entre Metacognição geral e o *Job Crafting* de Relação ($\beta=-.17$; $p<.05$) (Tabela 20).

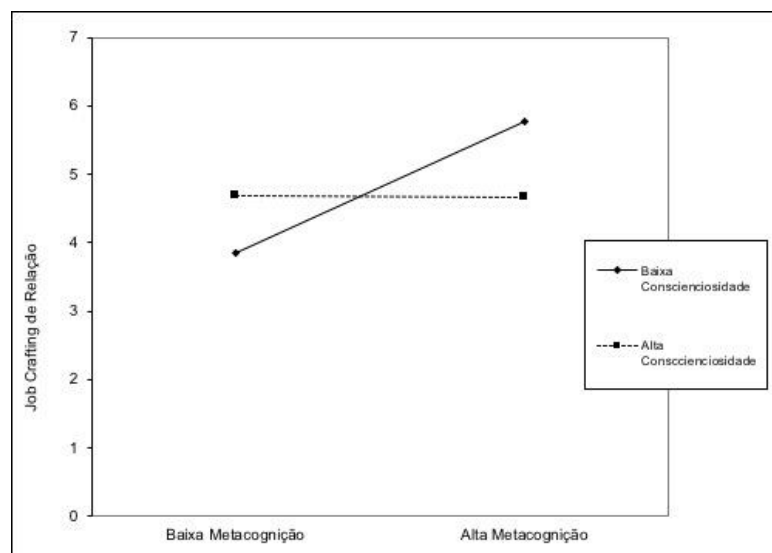


Figura 3. Gráfico ilustrativo do efeito de moderação da Conscienciosidade na relação entre Metacognição geral e Job Crafting de Relação

Com este resultado, foi possível compreender que são os altos níveis de Conscienciosidade que conduzem ao *Job Crafting* de Relação quando existem baixos níveis de

Metacognição geral. Ao invés, quando existem altos níveis de Metacognição, a nível geral, o que leva a que exista uma maior percepção de *Job Crafting* de Relação, são os baixos níveis da Conscienciosidade (Figura 3).

Por último, prosseguiu-se à análise dos efeitos moderadores nas relações entre as dimensões da Metacognição e do *Job Crafting* que, aquando da realização da primeira hipótese, se revelaram estaticamente significativas. Assim, testou-se o efeito moderador dos quatro Traços de Personalidade na relação entre a Dimensão Metacognição-Conhecimento e *Job Crafting* geral, de Tarefa, Cognição e Relação, assim como na relação entre a dimensão Metacognição-Avaliação e o *Job Crafting* geral, de Tarefa e de Cognição (Anexo M).

Tabela 21

Análise do efeito moderador da Conscienciosidade na relação entre as dimensões da Metacognição e Job Crafting e dimensões

	Variável Critério	β	t	p
MC - Conhecimento	<i>Job Crafting</i>	.38	5.94	<.001
Conscienciosidade	geral	-.01	-.12	.908
MC - Conhecimento x Conscienciosidade		-.19	-2.92	.004
MC - Conhecimento	<i>Job Crafting</i> de	.34	4.97	<.001
Conscienciosidade	Tarefa	-.07	-.94	.348
MC - Conhecimento x Conscienciosidade		-.19	-2.65	.009
MC - Conhecimento	<i>Job Crafting</i> de	.60	.32	<.001
Conscienciosidade	Cognição	.06	.84	.401
MC - Conhecimento x Conscienciosidade		-.21	-3.08	.002

Os traços de personalidade Abertura à Experiência e Neuroticismo não demonstraram um efeito moderador significativo em nenhuma das relações.

Por sua vez, o traço de personalidade Conscienciosidade demonstrou um efeito moderador em três das sete relações ($p < .05$) (Tabela 21).

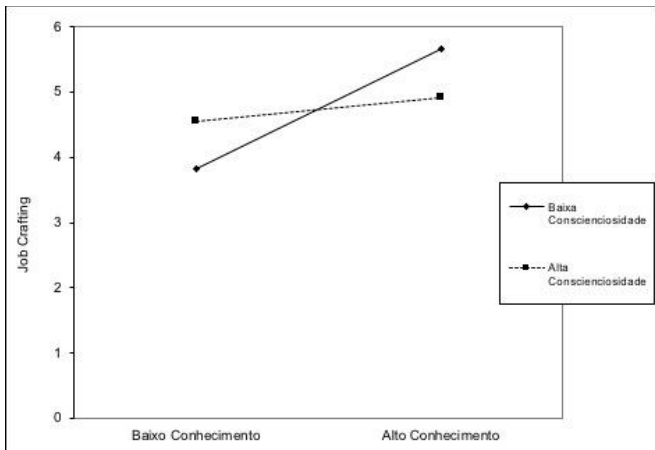


Figura 4. Gráfico ilustrativo do efeito de moderação da Conscienciosidade na relação entre Metacognição-Conhecimento e Job Crafting geral

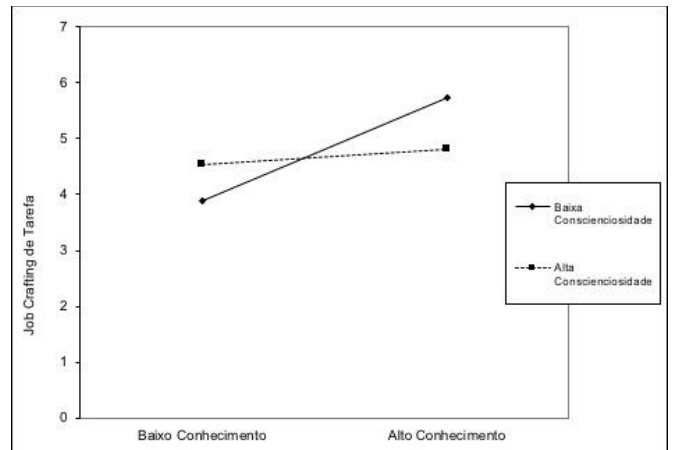


Figura 5. Gráfico ilustrativo do efeito de moderação da Conscienciosidade na relação entre Metacognição-Conhecimento e Job Crafting de Tarefa

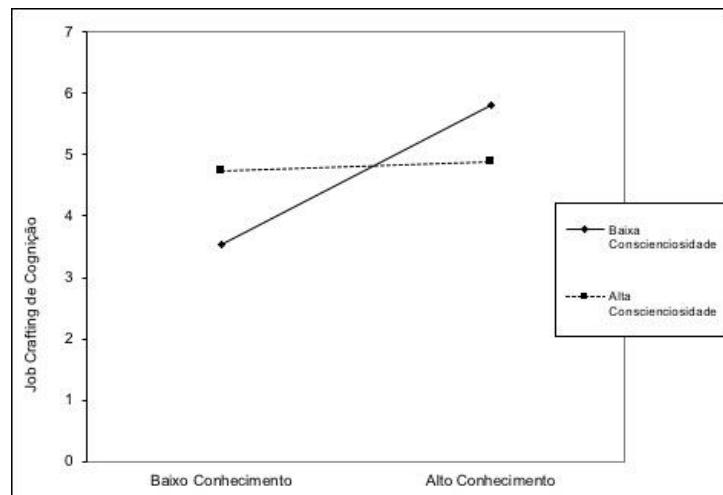


Figura 6. Gráfico ilustrativo do efeito de moderação da Conscienciosidade na relação entre Metacognição-Conhecimento e Job Crafting de Cognição

O efeito moderador da Conscienciosidade nestas relações, apresenta um sentido negativo, o que representa que, quando os níveis apresentados da dimensão da Metacognição-Conhecimento são baixos, são os altos níveis de Conscienciosidade que levam ao *Job Crafting* geral (Figura 4), de Tarefa (Figura 5) e de Cognição (Figura 6). Contrariamente, quando existem altos níveis de Conhecimento Metacognitivo, o que leva a que exista uma maior percepção do *Job Crafting* geral, de Tarefa e de Cognição são os baixos níveis de Conscienciosidade.

Nesta mesma análise, o Traço de Personalidade Extroversão demonstrou um efeito moderador, embora negativo, na relação entre a dimensão Metacognição-Conhecimento e o *Job Crafting* de Relação ($\beta = -.14$; $p < .05$) (Tabela 22).

Tabela 22

Análise do efeito moderador da Extroversão na relação entre a dimensão Conhecimento e Job Crafting de Relação

	β	t	p
MC-Conhecimento	.24	3.67	<.001
Extroversão	.26	3.92	<.001
MC-Conhecimento x Extroversão	-.14	-.1.99	.048

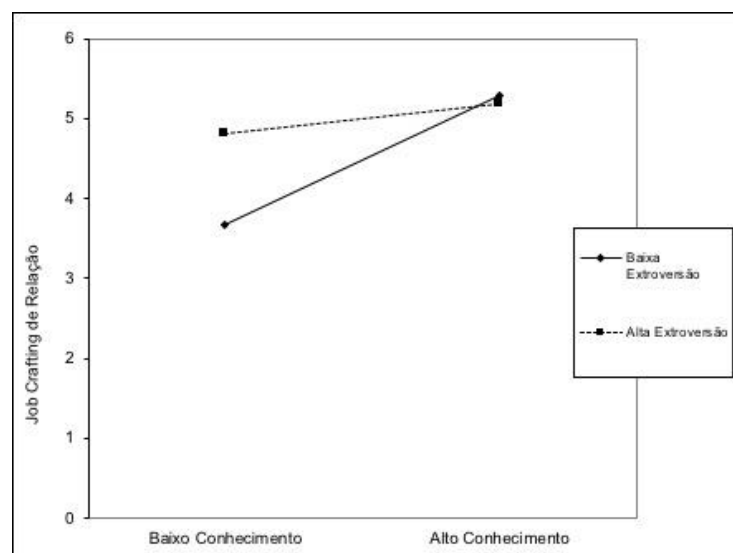


Figura 7. Gráfico ilustrativo do efeito de moderação da Extroversão na relação entre Metacognição-Conhecimento e Job Crafting de Relação

Quando um indivíduo apresenta baixos níveis da dimensão Metacognição-Conhecimento, são os altos níveis de Extroversão que levam a que tenha uma maior percepção de *Job Crafting* de Relação. Por outro lado, quando existem altos níveis da dimensão Metacognição-Conhecimento, tanto níveis altos como baixos de Extroversão, levam a uma maior percepção deste tipo de *Job Crafting* (Figura 7).

DISCUSSÃO

Este estudo surgiu com o objetivo de olhar com mais ênfase para o colaborador, para as suas capacidades, desejos e necessidades. Tendo em conta que, ao longo dos anos, o colaborador tem sido identificado como um dos focos das organizações, sendo decisivo para o sucesso das mesmas, torna-se importante ressaltar as suas individualidades. Com este objetivo, optou-se por estudar variáveis que ainda não tinham sido associadas entre si, mas que levam, igualmente, a resultados positivos nas organizações (e.g., maiores níveis de *engagement* laboral e melhor desempenho laboral).

Assim, com a realização desta investigação, pretendeu-se estudar qual o impacto que a Metacognição exerce no *Job Crafting*. Além deste primeiro objetivo, procurou-se perceber, também, como os Traços de Personalidade influenciam esta relação, ou seja, com base no modelo de Personalidade dos *Big-Five*, compreender o papel moderador destas dimensões na relação entre Metacognição e *Job Crafting*. Complementarmente, para além destes dois grandes objetivos, testou-se, também, o impacto da Metacognição a nível geral e respetivas dimensões (Conhecimento, Planeamento e Avaliação) no *Job Crafting* geral e as suas dimensões (*Job Crafting* de Tarefa, de Cognição e de Relação). Nas relações entre as dimensões que se revelaram significativas, também se testou o efeito moderador da Personalidade.

Ao abordar as relações entre estas variáveis principais, esta investigação permite uma nova abordagem ao *Job Crafting*. Enquanto que a Personalidade é algo estável, a Metacognição, pelo contrário, é possível ser trabalhada. Logo, poderá desenvolver-se com os colaboradores as suas competências metacognitivas, de modo a que estas originem comportamentos de *Job Crafting*.

De forma a compreender como as variáveis sociodemográficas se relacionam com as variáveis principais deste estudo, realizaram-se análises às variáveis idade, antiguidade na organização e antiguidade na função atual.

Ao nível da Metacognição, foi verificada uma relação estatisticamente significativa e positiva entre a Metacognição a nível geral e a idade dos participantes, o tempo na organização e o tempo na função atual. Assim, as competências metacognitivas, em contexto laboral, ainda que ao nível percetivo, vão aumentando com a idade do indivíduo, com a antiguidade na organização atual e a antiguidade na função atual. Apesar de ainda não existirem estudos explicativos a nível laboral, sabe-se que a Metacognição tende a evoluir consoante a idade dos sujeitos, ou seja, ao longo dos anos, os indivíduos apresentam níveis de Metacognição mais

específicos e elevados (Schraw & Moshman, 1995). Por sua vez, quanto mais anos um indivíduo passa na organização e na sua função, apresenta, também, uma influência no aumento da percepção de Metacognição. Apesar de, mais uma vez, não existirem estudos acerca destas relações, uma vez que se trata de um contexto específico (i.e., contexto laboral) e que as competências metacognitivas estão associadas a esse contexto, faz sentido que, quanto mais tempo um indivíduo permaneça na sua função, facilite a consciência das suas competências. Nas dimensões da Metacognição Conhecimento e Planeamento, o resultado é semelhante, exceto na dimensão Avaliação que apenas apresenta uma correlação estatisticamente significativa com a idade, isto é, com o passar da idade, a capacidade de Avaliação vai aumentando.

Nestas mesmas análises, o *Job Crafting*, a nível geral, e o *Job Crafting* de Relação não estão relacionados com a idade, antiguidade na organização e com a antiguidade na função atual do participante. Relativamente à idade, este resultado vai de acordo com os resultados encontrados por El Baroudi e Khapova (2017), revelando que, tanto os indivíduos mais jovens como os indivíduos com mais idade, praticam estes tipos de comportamentos, apenas diferenciam-se nas motivações que levam à prática de *Job Crafting*.

No entanto, na dimensão *Job Crafting* de Tarefa estas relações já se apresentam estatisticamente significativas, ou seja, a percepção deste tipo de comportamentos vai aumentando consoante a idade do indivíduo, a antiguidade na organização e a antiguidade na sua função. Em relação à antiguidade na função, este resultado pode justificar-se pelo nível de conhecimento na mesma, ou seja, um indivíduo que execute uma função há relativamente pouco tempo pode não ter conhecimento suficiente das tarefas e, por esse motivo, ainda não consegue fazer alterações a este nível. Apesar de, na presente investigação ter sido um fator de controlo perceber se os participantes estavam na mesma função há, pelo menos, três meses, este resultado pode significar que o tempo para se conseguir realizar *Job Crafting* de Tarefa pode ser maior. Por sua vez, relativamente à correlação existente entre a idade, uma possível justificação pode ser a maturidade do indivíduo, ou seja, com o passar da idade, os colaboradores começam a ter mais maturidade e noção da realidade organizacional, o que poderá facilitar a alteração dos limites do trabalho ao nível das tarefas. O mesmo acontece com a antiguidade na organização, isto é, quanto mais anos um indivíduo passa na organização, mais conhecimento adquire e mais facilidade poderá ter em perceber quais as tarefas que são prioritárias para o sucesso do negócio, adequando, assim, as tarefas a realizar.

Na dimensão *Job Crafting* de Cognição, apenas existe uma correlação significativa com a idade, ou seja, com o aumento da idade, existem mais modificações com o intuito de alterar

o significado e a identidade com o trabalho. Apesar de não existir uma justificação certa para este resultado, tal pode dever-se às ambições de carreira consoante a geração a que se pertence. Enquanto que indivíduos mais jovens mudam rapidamente de emprego quando não estão satisfeitos e não se sentem identificados com o mesmo, os indivíduos com mais idade, por sua vez, tendem a pensar no seu trabalho de forma diferente, como um “emprego para a vida”, com um significado e identidade de trabalho mais específica (Fantini & Souza, 2015).

Ainda nas variáveis sociodemográficas, analisou-se as diferenças de médias nas variáveis principais consoante o género e se o indivíduo era chefia ou não. Em relação ao género, encontraram-se diferenças significativas entre as médias obtidas no género feminino e no género masculino, sendo que o género feminino apresenta maior perceção de comportamentos de *Job Crafting* em geral e nas dimensões Cognição e Relação, assim como nos Traços de Personalidade Conscienciosidade, Extroversão e Neuroticismo.

Relativamente ao cargo de chefia, estes valores demonstram diferenças significativas nas variáveis Metacognição geral e nas suas três dimensões (Conhecimento, Planeamento, Avaliação) e no *Job Crafting* geral, *Job Crafting* de Cognição e *Job Crafting* de Relação, sendo que os indivíduos que são chefias apresentam maiores valores. Tendo em conta que este cargo envolve determinadas características, faz sentido que, de facto, existam estas diferenças. Por exemplo, ao nível do *Job Crafting* geral, estes resultados vão de encontro aos resultados apresentados por Roczniewska e Puchalsk (2017), referindo que as chefias apresentam mais este tipo de comportamentos do que os restantes colaboradores, procurando, em maior número, mais recursos e desafios no seu trabalho. Ao nível da Metacognição, ainda não existem estudos que expliquem, mais detalhadamente, esta diferença, mas tal pode dever-se às próprias características de liderança que um líder tem de apresentar para o sucesso deste cargo.

Antes de se passar a conclusões mais específicas, é importante referir quais as associações entre as variáveis principais Metacognição e *Job Crafting*. Assim, a Metacognição, a nível geral e respetivas dimensões (Conhecimento, Planeamento e Avaliação) apresentam uma associação estatisticamente significativa e positiva com o *Job Crafting* geral e as suas dimensões (*Job Crafting* de Tarefa, *Job Crafting* de Cognição e *Job Crafting* de Relação). Isto é, à medida que a perceção de competências Metacognitivas aumenta, também a perceção de comportamentos de *Job Crafting* será maior.

Passando para a análise das hipóteses desta investigação, a primeira hipótese teve como objetivo apurar se a Metacognição exerce um efeito positivo no *Job Crafting*. Como já foi referido anteriormente, estas duas variáveis estão correlacionadas e, segundo o modelo apresentado, esta relação também é estatisticamente significativa, demonstrando que 25% da

variabilidade do *Job Crafting* geral é explicada pela Metacognição geral. Assim, o facto de o indivíduo apresentar uma maior perceção das suas competências metacognitivas, conseguindo ter consciência da sua cognição e conhecimento, conseguindo regulá-la e avaliá-la, vai ter impacto na perceção que este tem na forma como altera os limites do seu trabalho, através das tarefas que realiza, da própria cognição e das relações que estabelece, de modo ajustar o seu trabalho a si, às suas necessidades e aos seus desejos.

Apesar de ainda não existirem estudos que apresentem relações entre estas duas variáveis para que seja possível uma comparação com este resultado, existem outras variáveis que funcionam como resultado do *Job Crafting* e que têm, como variável preditora a Metacognição. Por exemplo, a nível educacional, há um impacto positivo da Metacognição no desempenho académico (Kelly & Donaldson, 2016). Ao nível laboral, de acordo com o estudo de Cho e Jung (2014), verificou-se que, em CEO's de empresas, a Metacognição leva a um melhor desempenho, isto é, o facto de o indivíduo possuir competências metacognitivas irá contribuir para melhores resultados na sua *performance*. Por sua vez, o *Job Crafting* também leva a estes resultados mais positivos no desempenho laboral, seja a nível percetivo (Jerónimo, 2018) ou a nível real (Tims, Bakker, & Derks, 2014). Na mesma linha, também foi verificado que, tanto o *Job Crafting* (Ghitulescu, 2006; Tims, Bakker, & Derks, 2014) como a Metacognição (Gomes, 2016) funcionam como preditores do *engagement* laboral, referindo assim que, quem apresenta uma maior perceção de competências metacognitivas e quem percebe mais a realização de comportamentos de *Job Crafting*, alterando os limites do seu trabalho, sente-se mais *engage* com o mesmo. Neste sentido, com a observação destas relações, é possível perceber que a Metacognição e o *Job Crafting*, por terem fortes relações com as variáveis mencionadas, podem ter uma relação, também, entre elas, o que leva à sustentação do resultado encontrado nesta primeira hipótese.

Para além de uma observação mais geral, foram, também, realizadas análises para compreender a influência entre as dimensões da Metacognição (conhecimento, planeamento e avaliação) e do *Job Crafting* (de tarefa, de cognição e de relação) e se, à semelhança, da primeira hipótese, também estas dimensões demonstram impactos positivos umas nas outras. Para além disso, analisou-se, também, a relação entre a Metacognição geral e as respetivas dimensões do *Job Crafting*, tentando compreender, em qual dimensão o efeito seria maior.

Assim, ao nível da Metacognição geral, foi possível observar um impacto positivo e significativo nas três dimensões do *Job Crafting*, no entanto, é no *Job Crafting* de Cognição que exerce um maior efeito, explicando 25% da variabilidade desta dimensão. Segundo Wrzesniewski e Dutton (2001), quando um indivíduo pratica este tipo de *Job Crafting*, tende a

fazer uma nova interpretação das tarefas e dos relacionamentos laborais, conseguindo alterar o significado e a identidade que tem com o seu trabalho. Neste sentido, é importante que o indivíduo pratique as suas competências metacognitivas, para que consiga ter consciência da sua cognição e, assim, conseguir, mais facilmente, alterar o significado e identidade com o próprio trabalho (e.g., compreender que o seu trabalho é decisivo para o sucesso de determinado processo).

Ao nível da relação entre Metacognição e o *Job Crafting* de Tarefa, este impacto positivo vai de encontro ao que já foi estudado no âmbito da Metacognição. Segundo Beber, Silva e Bonfiglio (2014), quanto mais competências metacognitivas apresentadas por um indivíduo, maior será a sua capacidade para compreender as estratégias mais adequadas para as diversas situações, de modo a que as tarefas sejam realizadas com sucesso. Quando um indivíduo consegue controlar e coordenar as suas tarefas, adquire, de forma gradual, estratégias que vão auxiliar o combate à pressão inerente aos obstáculos vividos em ambiente laboral. Estas estratégias poderão resultar numa alteração dos limites físicos e temporais das tarefas a executar (e.g., priorizar as tarefas mais urgentes) - *Job Crafting* de Tarefa.

A relação entre Metacognição e *Job Crafting* de Relação pode ser compreendida pelo tipo de relacionamento executado pelo indivíduo. Exemplificando, se um indivíduo apresentar uma maior perceção e compreensão das suas competências metacognitivas, ajudará na criação de relações e partilha de experiências com colegas que apresentam competências idênticas. Para além disso, segundo o estudo de Özkan e Alagöz (2018), estudantes universitários que apresentavam mais consciência metacognitiva, apresentavam, também, mais pensamentos de participação em discussões (e.g., debates em sala de aula), isto é, têm uma maior preferência para as relações, de forma a que estas sejam construtivas.

Depois desta análise, foi importante compreender as relações entre as diferentes dimensões da Metacognição com o *Job Crafting* tanto a nível geral como nas respetivas dimensões.

Relativamente à dimensão Metacognição-Conhecimento, esta apresenta um impacto positivo e significativo no *Job Crafting* em geral e com todas as suas dimensões (*Job Crafting* de tarefa, de cognição e de relação). Assim, quanto maior for a perceção de Conhecimento sobre si e sobre a sua cognição, sobre as tarefas em causa, tendo em conta o interesse, a quantidade e organização destas, assim como conhecimento sobre as estratégias para executar as tarefas com sucesso (Ribeiro, 2003), maior será a perceção de *Job Crafting*. Existe uma maior evidência que a dimensão Metacognição-Conhecimento está mais orientada para a execução das tarefas e para o sucesso que se pode obter na realização destas, pois, segundo Freire (2009), ainda que

em meio escolar, quando um aluno apresenta elevado conhecimento metacognitivo, apresenta uma maior consciência na tarefa e nos processos inerentes a esta. Assim, fazendo o paralelismo com o contexto organizacional, quando um indivíduo conhece a tarefa, irá conseguir moldá-la, ajustando-a a si, aos seus interesses e necessidades, de modo a que consiga alcançar sucesso. Contudo, segundo os resultados deste estudo, o conhecimento metacognitivo traz outras vantagens no meio laboral, ou seja, apresenta, também, um impacto positivo na forma como os colaboradores alteram a identidade e o significado com o seu trabalho e nas relações que praticam nesse meio. Por outras palavras, quanto maior conhecimento metacognitivo, maior será, também, a prática de *Job Crafting* de Cognição e de Relação.

Por sua vez, na dimensão Metacognição-Avaliação, foi verificado um impacto positivo com o *Job Crafting* a nível geral e com as dimensões Tarefa e Cognição. Quando um indivíduo avalia os resultados de uma tarefa tem, em alguns casos, que visitar os objetivos iniciais e refletir sobre os resultados da mesma (Schraw, Crippen, & Hartley, 2006; Schraw & Moshman, 1995). Neste sentido, quando um indivíduo revisita estes objetivos, consegue, também, perceber como pode moldar as tarefas de acordo com os seus desejos e necessidades e, assim praticar *Job Crafting* de Tarefa. Segundo Zimmerman (1995), ainda que em contexto escolar, quando existe uma regulação da cognição, através da avaliação, os alunos demonstram um maior envolvimento nas tarefas. Transpondo este facto para o meio organizacional, quando um indivíduo está mais envolvido nas suas tarefas, consegue alterá-las com mais facilidade. Na mesma linha de pensamento, aquando da avaliação, ao refletir sobre as tarefas que realiza, o indivíduo consegue alterar a identidade e o significado do seu trabalho, conseguindo compreender qual o objetivo das tarefas que realiza na sua função.

Por último, a dimensão Metacognição-Planeamento não apresenta uma relação que seja estatisticamente significativa com o *Job Crafting* e com as suas dimensões. Este resultado demonstra que os *job crafters* dão preferência ao conhecimento e à avaliação e não ao planeamento, isto é, planear as estratégias para moldar o seu trabalho (Schraw & Moshman, 1995). Este mesmo resultado vai de encontro à pesquisa realizada por Devotto e Machado (2017), onde verificaram que os indivíduos que praticam *Job Crafting* preferem a criatividade e os processos de improvisação para moldar o seu trabalho, ao invés de planeamento. Quando um indivíduo está a planear as suas tarefas, por ser um processo que exige atenção para compreender qual a estratégia correta, não há tanta abertura para a existência de improvisação. No entanto, estes resultados não vão de encontro ao exposto por Zimmerman (1995), que refere que, em contexto escolar, quando existe planeamento os alunos demonstram um maior envolvimento nas tarefas.

Resumindo, é de mencionar que, apesar de existir uma relação estatisticamente significativa e positiva entre a Metacognição a nível laboral e o *Job Crafting*, ao olhar para as dimensões da Metacognição, é a dimensão Conhecimento e a dimensão Avaliação que mais fortalecem esta relação.

A segunda hipótese deste estudo teve como objetivo perceber se os Traços de Personalidade exercem um papel moderador entre a Metacognição em contexto laboral e o *Job Crafting*, isto é, consoante as diferentes características de personalidade, esta relação poderia ou não sofrer alterações.

Quanto à abertura à experiência, por ser um traço em que a procura de novas alternativas e experiências está presente em elevados graus, assim como a criatividade e a capacidade de arriscar, esperava-se que fortalecesse a relação entre a Metacognição e o *Job Crafting*. No entanto, esta moderação não foi verificada, demonstrando que este traço não fortalece nem atenua esta relação. Apesar de não existirem estudos que especifiquem este efeito moderador, o efeito deste traço de personalidade no *Job Crafting* já foi estudado. Contudo, na correlação de *Pearson* executada no presente estudo, verificou-se uma correlação significativa e positiva, ou seja, à medida que os níveis de Abertura à Experiência vão aumentando, também a perceção de *Job Crafting* aumenta. Este resultado vai de encontro ao efeito encontrado no estudo de Bell e Njoli (2016), uma vez que demonstram que à medida que o nível de abertura à experiência vai aumentando, também existe uma maior perceção de intenções de *Job Crafting*.

Por sua vez, esperava-se que a Extroversão conseguisse fortalecer a relação entre a Metacognição e o *Job Crafting*, uma vez que, quando um indivíduo apresenta elevados graus de Extroversão, tende a valorizar mais os relacionamentos interpessoais e a ser um indivíduo mais social, entusiasta e alegre. Porém, à semelhança da Abertura à Experiência, este efeito não se verificou. E, mais uma vez, apesar de não existirem estudos sobre o papel moderador, o estudo Bell e Njoli (2016) vem reforçar este resultado, constatando que a Extroversão não está relacionada com as intenções de *Job Crafting*. Este resultado torna-se surpreendente, uma vez que as características da Extroversão são congruentes com as características do *Job Crafting*. No entanto, através da correlação de *Pearson* realizada na presente investigação, verificou-se que esta correlação é significativa e positiva, isto é, à medida que os graus de Extroversão aumentam, maior será a perceção de *Job Crafting* a nível geral.

Relativamente à Conscienciosidade, verificou-se um efeito moderador, embora negativo, na relação entre Metacognição e *Job Crafting*. Segundo Bell e Njoli (2016) e Tim e colaboradores (2013), os funcionários conscienciosos têm uma maior dificuldade em contornar as dificuldades, em alterar o seu trabalho e a mudar o que está no descritivo da função. Contudo,

através da correlação de *Pearson*, verificou-se uma correlação significativa entre esta característica de personalidade e o *Job Crafting* geral, ou seja, à medida que os níveis de Conscienciosidade vão aumentando, maior será a percepção de *Job Crafting*. O mesmo se encontrou nos resultados da investigação de Bell e Njoli (2016), demonstrando que a Conscienciosidade estabelece uma relação significativa com as intenções de prática deste tipo de comportamentos. Estes resultados vêm reforçar a explicação deste efeito negativo, isto é, quando um indivíduo apresenta baixos níveis de percepção de Metacognição, o que leva a que exista uma maior percepção de *Job Crafting*, são os altos níveis deste traço de personalidade. De forma contrária, quando existem altos níveis de Metacognição, o que origina uma maior percepção de *Job Crafting* são os baixos níveis de Conscienciosidade.

Por último, o traço de Personalidade Neuroticismo, não revelou qualquer efeito moderador na relação entre a Metacognição e o *Job Crafting*. Contudo, na correlação de *Pearson*, verificou-se que esta correlação é significativa e negativa, ou seja, à medida que os níveis de Neuroticismo vão aumentando, menor é a percepção sobre a prática de *Job Crafting*. Este resultado não é sustentado pelo estudo Bell e Njoli (2016) que apresenta esta característica de personalidade como um preditor das intenções de *Job Crafting*. Segundo Bosnjak, Galesic e Tuten (2007), indivíduos com elevados níveis de Neuroticismo, por estarem mais propensos a sentirem mais *stress* e insegurança a nível laboral, podem usar os limites do seu trabalho e, assim, conseguirem alterá-lo de acordo com as suas necessidades, de modo a conseguirem ter controlo nas suas emoções.

Para além das análises mais gerais, foi analisado o efeito moderador da Abertura à Experiência, Extroversão, Conscienciosidade e Neuroticismo nas relações significativas entre as dimensões da Metacognição e do *Job Crafting*. Nestas análises, verificou-se que apenas a Conscienciosidade e a Extroversão estabeleceram um efeito moderador.

A Conscienciosidade estabeleceu um efeito semelhante ao encontrado na hipótese principal, isto é, um papel moderador negativo entre a Metacognição geral e o *Job Crafting* de Relação, a dimensão Metacognição-Conhecimento e o *Job Crafting* geral, de Tarefa e de Cognição.

Por sua vez, na relação entre a dimensão Metacognição-Conhecimento e o *Job Crafting* de Relação, é a Extroversão que apresenta um efeito moderador negativo. Uma vez mais, este resultado não era esperado, tendo em conta que as características deste tipo de personalidade são congruentes com as características do *Job Crafting* em geral e, ainda mais, com as particularidades do *Job Crafting* de relação. Pois, estes indivíduos dão bastante importância aos relacionamentos, isto é, era esperado que a Extroversão fortalecesse esta relação. Porém, este

resultado demonstra que, quando existem baixos níveis de percepção da dimensão Metacognição-Conhecimento, o principal causador do *Job Crafting* de Relação é a Extroversão. Por outro lado, quando existem altos níveis de percepção de Conhecimento metacognitivo, tanto os baixos níveis como os altos níveis de Extroversão levam a uma maior percepção de *Job Crafting* de Relação.

Limitações e estudos futuros

Por ser um estudo com uma variável ainda pouco estudada a nível organizacional (Metacognição) e uma variável recente (*Job Crafting*), é importante salientar algumas limitações encontradas de modo a serem controladas em estudos futuros.

Primeiramente, o processo de amostragem realizado, torna-se uma limitação uma vez que, ao ser usada uma amostragem não probabilística, não é possível fazer uma extrapolação, pois a população desta investigação pode não ser representativa da população geral.

Ainda ao nível do *design* do estudo, é importante reforçar que o facto de o questionário ter sido realizado *online* pode ser considerada uma limitação, tendo em conta que, neste contexto, não há nenhum investigador presente que possa esclarecer eventuais dúvidas que surgem na realização do questionário. Assim, este questionário poderia continuar a ser aplicado *online*, mas o contexto deveria ser mais controlado, nomeadamente com a presença do investigador (e.g., numa sala da empresa). Para além disso, este questionário foi aplicado uma única vez, o que, devido a situações situacionais ou mesmo do próprio indivíduo, pode ter influenciado as respostas. Assim, dever-se-ia equacionar a realização do presente estudo, mas com uma abordagem longitudinal.

Relativamente às escalas utilizadas é de ressaltar alguns aspetos a considerar em estudos futuros, uma vez que as três escalas utilizadas (Escala de Metacognição em Contexto Laboral, Escala de *Job Crafting* e *Big-Five Inventory* (BFI-10)) são escalas autoperceptivas, ou seja, os participantes respondem de acordo com aquilo que acham de si. Contudo, esta questão torna-se um enviesamento quando os participantes tendem a valorizar-se muito, apresentando uma autopercepção elevada, respondendo de acordo com o que aceitável socialmente. De forma a minimizar a deseabilidade social, seria pertinente incluir entrevistas aos participantes, nomeadamente para entender os níveis de Metacognição e de *Job Crafting*, ajudando o investigador a compreender o que os participantes entendem pelos temas. Posteriormente, seria, também, importante envolver as chefias neste processo, isto é, as próprias chefias avaliarem os seus colaboradores ao nível das competências metacognitivas e nas práticas de *Job Crafting*.

Ainda relativamente aos instrumentos utilizados, o *Big-Five Inventory* (BFI-10), apresenta limitações ao nível das qualidades métricas, tendo em conta que, ao nível da validade fatorial optou-se por retirar uma das cinco dimensões, com o objetivo de tornar o modelo adequado. Contudo, uma vez que já existe uma versão mais atualizada desta escala (Bártolo-Ribeiro, 2017), deveria optar-se por replicar esta investigação considerando esta atualização. Ou, para uma análise mais profunda da personalidade, deveria considerar-se a utilização de outros questionários que tenham incluídas facetas de personalidade, como, por exemplo, o NEO (Costa & McCrae, 1992).

Os estudos mais recentes sobre *Job Crafting* são, em grande maioria, apoiados na sua nova abordagem (Tims, Bakker, & Derks, 2012), com base na Teoria *Job Demands – Resources* (Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2001), no entanto, a presente investigação teve como base o modelo apresentado por Wrzesniewski e Dutton (2001), uma vez que ainda não existem instrumentos adaptados à população portuguesa para o modelo mais recente. Neste sentido, torna-se difícil a comparação e discussão dos presentes resultados com conclusões de estudos mais recentes, uma vez que estes dois modelos têm pontos de diferenciação. Assim, tendo em conta este aspeto, seria importante replicar a presente investigação tendo conta esta nova abordagem de forma a ter um ponto comparativo.

Neste estudo, é, também, considerada uma limitação a não inclusão do tipo de função do participante. Segundo Lai (2011), existem maiores níveis de Metacognição quando estamos perante atividades que exigem uma maior capacidade reflexiva. Por isso, as funções que apresentam esta necessidade de capacidade reflexiva, podem ter mais impacto nas capacidades metacognitivas do que outro tipo de funções. Do mesmo modo, o tipo de função executada também tem relações com as características de Personalidade, uma vez que algumas características levam a uma melhor *performance* e sucesso em determinadas funções. Por exemplo, a Extroversão está mais associada ao sucesso em funções que envolvam mais relação com os outros (e.g., vendedor), enquanto que, para outras funções, é preferível um baixo nível de Extroversão (e.g., engenheiro informático) (Cunha et al., 2016). Neste sentido, seria pertinente, num próximo estudo, envolver a função do participante e perceber qual o impacto na relação entre Metacognição e *Job Crafting*.

A par disso, seria, também, apropriado, considerar o papel da liderança nesta relação. Assim, tendo em consideração que um líder também possui determinadas características pessoais e *skills* específicas, seria interessante explorar se esta variável (i.e., executar um cargo de liderança) pode atenuar ou reforçar a relação entre Metacognição e *Job Crafting*.

Para estudos futuros, para além das sugestões apresentadas com base nas limitações, é necessário considerar mais alguns aspetos. Tendo em conta que foi possível observar, através da comparação de médias nalgumas variáveis sociodemográficas com diferenças significativas, seria importante um olhar mais profundo para estas variáveis e compreender o seu efeito (e.g., papel moderador) na relação entre Metacognição em contexto laboral e o *Job Crafting*.

No mesmo sentido, uma vez que o *Job Crafting* também é influenciado por questões situacionais, como, por exemplo, a cultura nacional (Jerónimo, 2018), seria pertinente compreender se a cultura praticada, seja nacional, como cultura organizacional e o tipo de liderança praticado pode atenuar ou inibir a relação entre Metacognição e *Job Crafting*,

Por último, uma vez que as relações entre as dimensões das duas variáveis principais deste estudo (Metacognição e *Job Crafting*) foram contabilizadas, seria importante explorar estas relações com mais detalhe. Por exemplo, incluir esta análise em diversos contextos organizacionais, uma vez que, com uma análise mais profunda, existe uma maior facilidade em compreender um pouco mais do que pode ou não funcionar para impulsionar o *Job Crafting*.

Implicações para a Prática

Com os resultados da presente investigação, é possível perceber o impacto positivo, tanto da Metacognição como do *Job Crafting*, no meio organizacional. Neste sentido, torna-se importante que as organizações estejam mais despertas para novos temas que têm revelado impactos positivos, tanto para os colaboradores como para as organizações. Neste sentido, as novas formas de trabalho têm de ser consideradas, uma vez que, cada vez mais, os colaboradores valorizam a flexibilidade e autonomia no próprio trabalho (Cunha et al., 2016), sendo, por vezes, determinante na hora de escolher um emprego. Assim, os indivíduos procuram alterar os limites do seu trabalho, através das tarefas executadas, das relações praticadas e através da própria cognição. Se, por um lado, tem de existir uma sensibilização dos *Managers* para permitirem a ocorrência destes fenómenos, por outro, quando os colaboradores praticam *Job Crafting*, os impactos são positivos (e.g, melhor *performance* e maiores níveis de *engagement* laboral). As organizações devem promover este tipo de práticas com sessões sobre o tema, fomentando a autonomia dos colaboradores para que tenham a liberdade de iniciar práticas de *Job Crafting* sem julgamentos. Da mesma forma, ao avançarem com estas práticas, as organizações têm em consideração o colaborador, as suas necessidades e os desejos para com o próprio trabalho. Ainda assim, é fundamental compreender que outras formas podem facilitar estes comportamentos, isto é, que variáveis têm impacto direto no *Job Crafting*, funcionando como variáveis preditoras do mesmo.

À luz dos resultados deste estudo, foi possível verificar que a Metacognição exerce um efeito preditor no *Job Crafting*. Tendo em conta que a Metacognição é uma variável que pode ser desenvolvida, torna-se importante compreender como esta pode ser trabalhada em indivíduos que apresentam baixas competências metacognitivas, para que, assim, as práticas de *Job Crafting* sejam facilitadas. A Metacognição tem sido associada a competências valorizadas no mercado de trabalho, tal como o pensamento crítico, a capacidade de reflexão, a resolução de problemas e a tomada de decisão. Indivíduos que apresentam estratégias metacognitivas desenvolvidas têm uma maior motivação para a aprendizagem, conseguindo regular, mais facilmente, as suas emoções, lidando melhor com a adversidade e apresentando uma maior confiança na execução das tarefas (Dawson, 2008). Deste modo, ao promover-se as competências metacognitivas dos indivíduos, sensibilizando para esta temática e explorando técnicas para desenvolvê-las, levará a resultados positivos tanto para o indivíduo, como, consequentemente, para a organização.

A Metacognição está dividida em duas grandes dimensões: conhecimento e regulação da cognição. Neste sentido, o departamento de Recursos Humanos de uma organização deve investir em formações que partilhem estas temáticas com os seus colaboradores, partilhando, assim, tanto a teoria como a prática da Metacognição. Com estas formações, seria pertinente abordar algumas técnicas que ajudem a desenvolver a Metacognição, isto é, “dicas de bolso”, que sejam rápidas, acessíveis e práticas para que, cada colaborador, consiga crescer a este nível.

Para além disso, segundo o estudo de Damiani, Gil e Protásio (2006) professores que, durante as formações escreviam uma espécie de Diário de Bordo, com os ensinamentos de cada tema, onde refletiam sobre os mesmos, apresentavam maiores níveis de Metacognição. Nesse sentido, seria pertinente que, nas formações mais específicas para cada função, se praticasse este método para desenvolver as competências metacognitivas dos colaboradores. Quando um indivíduo escreve sobre o que foi abordado em cada tema, está a aprofundar o seu conhecimento e, ao mesmo tempo, a refletir sobre o ele, isto é, auxilia a compreender o que sabe sobre tema e o que pode fazer para tornar o seu trabalho eficaz. Com este exercício, os colaboradores conseguem trabalhar a consciência das suas capacidades metacognitivas e, portanto, desenvolver a sua Metacognição.

Os resultados da presente investigação servem, também, de alerta para os impactos das características de personalidade dos colaboradores no local de trabalho. Por esta razão, os traços de personalidade continuam a ser relevantes aquando da escolha de candidatos uma vez que, determinadas características de personalidade, consoante as funções a executar, originam resultados mais positivos do que outros. Em muitos casos, como, por exemplo, nos resultados

deste estudo, o facto de existirem altos níveis de determinada característica de personalidade, levam a determinados impactos positivos (e.g., *Job Crafting*).

Por último, fazendo alusão ao título desta investigação “*Crafting Yourself*”, é importante que as organizações considerem estes temas para o sucesso dos seus colaboradores e estejam abertas para esta evolução. Cada indivíduo tem a capacidade de se criar para ter consciência das suas competências metacognitivas e, assim, conseguir moldar o seu próprio trabalho, de modo a que este consiga responder aos seus desejos e necessidades e, portanto, considerá-lo como mais prazeroso, positivo e rentável.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Allport, G. W. (1937). *Personality: A psychological interpretation*. New York: Holt.
- Andrade, A., Araujo, B., & Souza, A. (2017). Personalidade, satisfação e estilos de humor no trabalho. *Teoria e Prática em Administração*, 7(1), 110-138.
- Aurah, C. (2013). The effects of self-efficacy beliefs and metacognition on academic performance: A mixed method study. *American Journal of Educational Research*, 1 (8), 334-343.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309–328.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Ten Brummelhuis, L. (2012). Work engagement, performance, and active learning: The role of conscientiousness. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 555–564.
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991): The Big Five Personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44 (1), 1-26.
- Barrick, M. R., Mount, M. K., & Strauss, J. P. (1993). Conscientiousness and performance of sales representatives: Test of the mediating effects of goal setting. *Journal of Applied Psychology*, 78(5), 715-722.
- Bártolo-Ribeiro, R. (2017). The use of brief questionnaires in academic context: The case of BFI-10. Poster session presented at 14th European Conference on Psychological Assessment of European Association of Psychological Assessment (EAPA), Lisbon: ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

- Bártolo-Ribeiro, R. & Aguiar, R. (2008). *Avaliação rápida da personalidade: Estudo preliminar da versão portuguesa reduzida de 10 itens do big five inventory*. Trabalho apresentado em XIII Congresso Internacional sobre Avaliação: Formas e Contexto. In Actas do XIII Congresso Internacional sobre Avaliação: Formas e Contexto, Braga, Portugal.
- Bártolo-Ribeiro, R. & Gomes, F. (2017). *Study of adaptation and validation of Metacognitive Awareness Inventory to organizational context*. Poster session presented at 14th European Conference on Psychological Assessment of European Association of Psychological Assessment (EAPA), Lisbon: ISCTE-Instituto Universitário de Lisboa.
- Bártolo-Ribeiro, R., Simões, M., & Almeida, L. (2015). Metacognitive Awareness Inventory (MAI): Aptação e validação da versão portuguesa. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación e Avaliação Psicológica*, 42(2), 143-159.
- Beber, B., Silva, E., & Bonfiglio, S. U. (2014). Metacognição como processo de aprendizagem. *Psicopedagogia*, 31(95), 144-151.
- Bell, C., & Njoli, N. (2016). The role of big five factors on predicting job crafting propensities amongst administrative employees in a South African tertiary institution. *AS Journal of Human Resource Management*, 14(1), 1-11.
- Berg, J., Dutton, J., & Wrzesniewski, A. (2008). What is job crafting and why does it matter? *Positive Organizational Scholarship*, 1-8.
- Berg, J., Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2010). Perceiving and responding to challenges in *Job Crafting* at different ranks: When proactivity requires adaptivity. *Journal of Organizational Behavior*, 31, 158-186.
- Bipp, T., & Demerouti, E. (2015) Which employees craft their jobs and how? Basic dimensions of personality and employees' job crafting behavior. *Jornal of Occupational and Organizational Psychology*, 88, 631-655.

- Brabo, J. (2018) Metacognição, ensino-aprendizagem e formação de professores de ciências. *Amazonia: Revista de educação em ciências e matemáticas*, 14(29), 1-9.
- Bosnjak, M., Galesic, M., & Tuten, T.L. (2007). Personality determinants of online shopping: Explaining online purchase intentions using a hierarchical approach. *Journal of Business Research*, 60(6), 597–605.
- Brown, A. (1987). Metacognition, executive control, self-regulation and other more mysterious mechanisms. In F. E. Weinert, & R. Kluwe (Eds.), *Metacognition, motivation, and understanding* (pp. 65-116). New Jersey: Lawrence Erlbaum.
- Bruning, P., & Campion, M. (2018). A role-resource approach-avoidance model of job crafting: A multi-method integration and extension of job crafting theory. *Academy of Management Journal*, 6(2), 1-48.
- Crant, J.M. (2000). Proactive behavior in organizations. *Journal of Management*, 26, 435–462.
- Cattell, R. B. (1946). Personality structure and measurement II: The determination and utility of trait modality. *British Journal of Psychology*, 36, 159-174.
- Cattell, H. & Mead, A. (2008). *The Sixteen Personality Factor Questionnaire (16PF)*. I G. Boyle, G. Matthews & Saklofske (Eds.), *The Sage Handbook of Personality Theory and Assessment* (135–159). Los Angeles: Sage.
- Carver, C., Sutton, S. & Scheier, M. (2000). Action, emotion and personality: Emerging conceptual integration. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 26(6), 741–751.
- Cervone, D. (2005). Personality architecture: Within-person structures and processes. *Annual Review of Psychology*, 56, 423-452.
- Chen, M., Gualberto, P., & Tameta, C. (2009). The development of Metacognitive Reading Awareness Inventory. *TESOL Journal*, 43(1), 43–57.

- Cho, Y., & Jung, J. (2014). The Relationship between metacognition, entrepreneurial orientation, and firm performance: An empirical investigation. *Academy of Entrepreneurship Journal*, 20(2), 71–87.
- Costa, A. L. (1984). Mediating the metacognitive. *Educational Leadership*, 42(3), 57-62.
- Costa, P. & McCrae, R. (1992). Normal Personality assessment in clinical practice: the NEO personality inventory. *Psychological Assessment*, 4(1), 5–13.
- Coutinho, S.A. (2007). The Relationship between goals, metacognition, and academic success. *Educate*, 7(1), 39-47.
- Cunha, M. P., Rego, A., Cunha, R. C., Cabral-Cardoso, C., & Neves, P. (2016). *Manual de Comportamento Organizacional e Gestão* (8ª edição). Lisboa: RH Editora.
- Damiani, M. F., Gil, R. L., & Protásio, R. P. (2006). A metacognição como auxiliar no processo de formação de professoras: Uma experiência pedagógica. *UNIrevista*, 1(2), 1-14.
- D'Amico, S. M., & Monteiro, J. K. (2012). Características de Personalidade e Qualidade de Vida de Gestores no Rio Grande do Sul. *RAC, Rio de Janeiro*, 6(3), 381-396.
- Dawson, T. (2008). Metacognition and learning in adulthood. *Developmental Testing Service, LLC*, 1– 22.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F. & Schaufeli, W. B. (2001). The Job Demands-Resources Model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512.
- Devotto, R. & Machado, W. (2017). Job Crafting: Uma revisão da produção científica internacional. *Psico-USF*, 22(3), 413-422.
- Digman, J. M. (1990). Personality structure: Emergence of the five-factor model. *Annual Review of Psychology*, 41, 417-440.

- Dunning, D., Johnson, K., Ehrlinger, J., & Kruger, J. (2003). Why people fail to recognize their own incompetence. *Current Directions in Psychological Science*, 12(3), 83–87.
- Dutton, J., Roberts, L., & Bednar, J. (2010). Pathways to positive identity construction at work: four types of positive identity and the building of social resources. *Academy of Management Review*, 35(2), 265-293.
- Edwards, J. R. (1991). Person-job fit: A conceptual integration, literature review, and methodological critique. *International Review of Industrial and Organizational Psychology* (6), 283-357.
- El Baroudi, S., & Khapova, S. N. (2017). The effects of age on job crafting: exploring the motivations and behavior of younger and older employees in job crafting. *Leadership, Innovation and Entrepreneurship as Driving Forces of the Global Economy* (pp. 485-505).
- Elliot, A. J., & Thrash, T. M. (2010). Approach and avoidance temperament as basic dimensions of personality. *Journal of Personality*, 78, 865–906.
- Fantini, C., & Souza, N. (2015) Análise dos fatores motivacionais das gerações baby boomers, X, Y e Z e as suas expectativas sobre carreira profissional. *Revista Ipecege*, 1(3/4), 126-145.
- Flavell, J. H. (1979). Metacognition and cognitive monitoring. *American Psychologist*, 34(10), 906-911.
- Flavell, J. H., Friedrichs, A. G., & Hoyt, J. D. (1970). Developmental changes in memorization processes. *Cognitive Psychology*, 1(4), 324-340.
- Freire, L. (2009). Auto-regulação da aprendizagem. *Ciências & Cognição*, 14(2), 276-286.
- Frese, M., Kring, W., Soose, A. & Zempel, J. (1996). Personal initiative at work: Differences between East and West Germany. *Academy of Management Journal*, 39, 37-63.

- Fried, Y., & Ferris, G. R. (1987). The validity of the job characteristics model: A review and meta-analysis. *Personnel Psychology*, 40(2), 287-322.
- Garner, R. & Alexander, P. A. (1989). Metacognition: Answered and unanswered questions. *Educational Psychologist*, 24(2), 145-158.
- Ghitulescu, B. (2006). *Shaping tasks and relationships at work: Examining the antecedents and consequences of employee Job Crafting*. Unpublished doctoral dissertation, University of Pittsburgh.
- Goldberg, L. R. (1992). The development of markers of the Big-Five factor structure. *Psychological Assessment*, 4(1), 26-42.
- Gomes, F. (2016). *Moderador eu? Moderamos nós? Efeito moderador dos traços de personalidade e da cultura organizacional na relação entre Metacognição e Engajamento Laboral* (Dissertação de mestrado, ISPA – Instituto Universitário, Lisboa).
- Grant, A. M., & Parker, S. K. (2009). Redesigning work design theories: The rise of relational and proactive perspectives. *Academy of Management Annals*, 3, 317–375.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior & Human Performance*, 16(2), 250-279.
- Hansenne, M. (2003). *Psicologia da Personalidade*. Lisboa: Climpesi.
- Ibrahim, M., Baharun, H., Harun, H., & Othman, N. (2017). Antecedents of intrinsic motivation, metacognition and their effects on students' academic performance in fundamental knowledge for matriculation courses. *Malaysian Journal of Learning and Instruction*, 14(2), 211-24.
- Ilgen, D. & Hollenbeck, J (1991). The structure of work: Job design and roles. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (Vol 2, pp. 165- 208). Palo Alto: Consulting Psychologists Press.

- Jerónimo, A. (2018). *Virtude além fronteiras: O efeito da cultura nacional na relação entre o job crafting e o desempenho percebido* (Dissertação de mestrado, ISPA – Instituto Universitário, Lisboa).
- John, O., Naumann, L. & Soto, C. (2008). Paradigm shift to the integrative Big Five trait taxonomy: History, measurement and conceptual issues. In O. John, R. Robins, & L. Pervin (Eds.), *Handbook of personality: theory and research* (pp. 114–158). New York: Guilford Press.
- John, O. P., Donahue, E. M., & Kentle, R. L. (1991). *The “Big Five” Inventory & Versions 4a and 54*. Berkeley, CA: University of California, Institute of Personality and Social Research.
- John, O., & Srivastava, S. (1999). The Big Five trait taxonomy: History, measurement, and theoretical perspectives. *Handbook of Personality: Theory and Research*, 2(510), 102–138.
- Johnson, J. W. (2003). Toward a better understating of the relationship between personality and individual job performance. In M. R. Barrick, & A. M. Ryan (Eds.), *Personality and work* (pp.83-120). San Francisco: Jossey-Bass.
- Kanfer, R., & Heggstad, E. D. (1997). Motivational traits and skills. In L.L. Cummings, & B. M. Staw (Eds), *Research in organizational behavior* (pp.1-56). Greenwich, CT: JAI Press.
- Kanfer, R., & Kantrowitz, T. M. (2002). Ability and non-ability of performance. In S. Sonnentag (Ed), *Psychological management of individual performance* (pp.27-50). Chichester: Wiley.
- Kaplan, A. (2008). Clarifying metacognition, self-regulation, and self-regulated Learning: What’s the purpose? *Educational Psychology Review*, 20(4), 477-484.
- Karatepe, O. & Eslamlou, A. (2017). Outcomes of job crafting among flight attendants. *Journal of Air Transport Management*, 62, 34-43.

- Kelly, D., & Donaldson, D. I. (2016). Investigation the complexities of academic success: Personality constrains the effects of metacognition. *The Psychology of Education Review*, 40(2), 17-23.
- Kerse, G. (2018). The impact of job crafting on person-job fit: “I am compatible with my work because I can make changes in my work”. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergi*, 32(4), 941-958.
- Kline, R. B. (1998). *Principles and practice of structural equation modeling*. New York: The Guilford.
- Kramarski, B. & Mevarech, Z. R. (2003). Enhancing mathematical reasoning in the classroom: The effects of cooperative learning and metacognitive training. *American Educational Research Journal*, 40(1), 281-310.
- Kuhn, D., & Dean, D. (2004). A bridge between cognitive psychology and educational practice. *Theory into Practice*, 43(4), 268-273.
- Kulik, C., Oldham, G., & Hackman, J. (1987). Work design as an approach to person environment fit. *Journal of Vocational Behavior*, 31(3), 278-296.
- Lai, E. (2011). Metacognition: A Literature Review Research Report. *Research Reports*, 1-40.
- Leite, E., & Darsie, M. (2011). Implicações da metacognição no processo de aprendizagem de matemática. *Revista Eletrônica de Educação*, 5(2), 179-191.
- Lima, M. P., & Simões, A. (2000). A teoria dos cinco factores: Uma proposta inovadora ou apenas uma boa arrumação do caleidoscópio personológico? *Análise Psicológica*, 18(2), 171-179.
- Lyons, P. (2008) The crafting of jobs and individual differences. *Journal of Business and Psychology*, 23, 25-36.

- Marczyk, G., DeMatteo, D., & Festinger, D. (2005). *Essential of Research Design and Methodology*. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Martins, I. (2017). *O efeito mediador do engagement na relação entre o job crafting e o desempenho* (Dissertação de mestrado, ISPA – Instituto Universitário, Lisboa).
- Marôco, J. (2014). *Análise Estatística com o SPSS Statistics* (6ª edição.). Pêro Pinheiro: ReportNumber, Lda.
- Marôco, J. (2014). *Análise Equações Estruturais: Fundamentos teóricos, software e aplicações* (2ª edição.). Pêro Pinheiro: ReportNumber, Lda.
- Marôco, J., & Garcia-Marques, T. (2006). Qual a fiabilidade do alfa de Cronbach? Questões antigas e soluções modernas. *Laboratório de Psicologia*, 4 (1), 65–90.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (1996). Toward a new generation of personality theories: Theoretical contexts for the five-factor model. In J. S. Wiggins (Ed.), *The five-factor model of personality: Theoretical Perspectives* (pp. 51-87). New York: Guilford.
- Metcalfe, J. & Finn, B. (2012). Hypercorrection of high confidence errors in children. *Learning and Instruction*, 22(4), 253–261.
- Motta, A. G. (2007) *O Continuum cognição-metacognição nas estratégias bottom-up empregadas na compreensão textual em L2* (Dissertação de mestrado, Universidade de Santa Cruz do Sul - Santa Cruz do Sul).
- O’Neil, H. & Abedi, J. (1996). Reliability and validity of a state metacognitive inventory: Potential for alternative assessment. *Journal of Educational Research*, 89(4), 234–235.
- Organ, D. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Organ, D. & Lingl, A. (1995) Personality, Satisfaction, and Organizational Citizenship Behavior. *The Journal of Social Psychology*, 135(3), 339-350.

- Organ, D. W., & Ryan, K. (1995). A meta-analytic review attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior. *Personnel Psychology*, 48 (4), 775-802.
- Özkan, A., & Alagöz, B. (2018). Relation between Metacognitive Awareness and Participation to Class Discussion of University Students. *Journal of Educacional Research*, 6(1), 11-24.
- Paris, S. G., & Byrnes, J. P. (1989). The constructivist approach to self-regulation and learning in the classroom. In Zimmerman, B., & Schunk, D. (eds.), *Self-Regulated Learning and Academic Achievement: Theory, Research, and Practice*, (pp. 169–200). Springer-Verlag, New York.
- Paris, S. & Jacobs, J. (1984). The benefits of informed instruction for children's reading awareness and comprehension skills. *Child Development*, 55(6), 2083–2093.
- Paris, S., Lipson, M. & Wixson, K. (1983). Becoming a strategic reader. *Contemporary Educational Psychology*, 8(3), 293–316.
- Parker, S. K. (2000). From passive to proactive motivation: The importance of flexible role orientations and role breath self-efficacy. *Applied Psychology: An International Review*, 49, 447–469.
- Petrou, P., Demerouti, E., Peeters, M., Schaufeli, W., & Hetland, J. (2012). Crafting a job on a daily basis: contextual correlates and the link to work engagement. *Journal of Organizational Behavior*, 33, 1120-1141.
- Petrou, P., Demerouti, E., & Schaufeli, W.B. (2015). *Job Crafting* in changing organizations: Antecedents and implications for exhaustion and performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 20(4).

- Pintrich P., Smith, D., Garcia, T. & McKeachie (1993). Reliability and predictive validity of the motivated strategies for learning questionnaire (MSLQ). *Educational and Psychological Measurement*, 53, 801–813.
- Pintrich, P.R., & Groot, E.V. (1990). Motivational and self-regulated Learning components of classroom academic performance. *Journal of Educational Psychology*, 82(1), 33–40.
- Pressley, M., Harris, K. R., and Marks, M. B. (1992). But good strategy instructors are constructivists! *Educ. Psychol. Rev*, 4: 3–31.
- Rammstedt, B. & John, O. (2007). Measuring personality in one minute or less: A 10-item short version of the Big Five Inventory in English and German. *Journal of Research in Personality*, 41(1), 203–212.
- Rastogi, M., & Chaudhary R. (2018). Job Crafting and work-family enrichment: the role of positive intrinsic work engagement. *Personnel Review*, 47(3), 651-674
- Rego, A., Cunha, M. P., Gomes, J. F., Cunha, R. C., Cabral-Cardoso, C., & Marques, C. A. (2015). *Manual de Gestão de Pessoas e do Capital Humano*. Lisboa: Edições Sílabo.
- Ribeiro, C. (2003). Metacognição: um apoio ao processo de aprendizagem. *Psicologia: Reflexão E Crítica*, 16(1), 109–116.
- Roberson, L. (1990). Prediction of job satisfaction from characteristics of personal work goals. *Journal of Organizational Behavior*, 11(1), 29-41.
- Roczniewska, M. & Bakker, A. (2016). Who Seeks Job Resources, and Who Avoids Job Demands? The Link between Dark Personality Traits and Job Crafting. *The Journal of Psychology*, 150 (8), 1026-1045.
- Roczniewska, M., & Puchalska, M. (2017). Are managers also 'crafting leaders'? The link between organizational rank, autonomy, and job crafting. *Polish Psychological Bulletin*, 48(2), 198-211.

- Schraw, G., Crippen, K. & Hartley, K. (2006). Promoting self-regulation in science education: Metacognition as part of a broader perspective on learning. *Research in Science Education*, 36, 111–139.
- Schraw, G., & Dennison, R. (1994). Assessing Metacognitive Awareness. *Contemporary Educational Psychology* 19, 460–475.
- Schraw, G., & Moshman, D. (1995). Metacognitive theories. *Educational Psychology Review*, 7(4), 351– 371.
- Schultz, D. P., & Schultz, S. E. (2010). *Teorías de la personalidad* (9a ed.). México: Cengage Learning.
- Silva, I. & Nakano, T. (2011). Modelo dos cinco grandes fatores de personalidade: Análise de pesquisas. *Avaliação Psicológica*, 10(1), 51-62.
- Slemp, G., & Vella-Brodrick D. (2013). The job crafting questionnaire: a scale to measure the extent to which employees engage in job crafting. *International Journal of Wellbeing*, 3(2), 126-146.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2007). Using multivariate statistics. *Pearson Education*. Boston, MA.
- Teuchmann, K., Totterdell, P., & Parker, S. K. (1999). Rushed, unhappy, and drained: An experience sampling study of relations between time pressure, perceived control, mood, and emotional exhaustion in a group of accountants. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4, 37–54.
- Thetford, W. & Walsh, R. (1985). Theories of Personality and Psychopathology: Schools Derived from Psychology and Philosophy. In H. Kaplan and B. Sadock (eds.). *Psiquiatria* (pp. 458-481).
- Tims, M., & Bakker, A. (2010). Job crafting: Towards a new model of individual job redesign. *Journal of Industrial Psychology*, 36(2), 1-9.

- Tims, M., Bakker, A. & Derks, D. (2012). Development and validation of the job crafting scale, *Journal of validation of the job crafting scale*, 80(2), 173-186.
- Tims, M., Bakker, A. & Derks, D. (2014). Job crafting and job performance: A longitudinal study. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(6), 914-928.
- Van Maanen, J. & Schein, E. H. (1979). Toward a theory of organizational socialization. *Research in Organizational Behavior*, 1: 209-264.
- Veenman, M.V., Van Hout-Wolters, B.H., & Afflerbach, P. (2006). Metacognition and learning: Conceptual and methodological considerations. *Metacognition and Learning*, 1(1), 3-14.
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J. (2001). Crafting a job: revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review*, 26(2), 179-201.
- Wrzesniewski, A., Dutton, J., LoBuglio, N., & Berg, J. (2013). Job crafting and cultivating positive meaning and identity in work. *Positive Organizational Psychology*, 1, 281–302.
- Zimmerman, B. (2000). Self-efficacy: An essential motive to learn. *Contemp Educ Psychol*, 25 (1), 82– 91.
- Zimmerman, B. (1995). Self-efficacy and educational development. In A. Bandura (Ed.), *Self-efficacy in changing societies* (pp. 202-231). New York, NY, US: Cambridge University Press.

ANEXOS

ANEXO A – Revisão Aprofundada da Literatura

Metacognição

É em contexto de aprendizagem que vários fenómenos, tanto a nível individual como a nível grupal, vão ganhando forma. Estes contextos são preferenciais para a observação de determinadas variáveis, uma vez que, como se sabe, o processo de aprendizagem do ser humano tem vários impactos na sua evolução cognitiva. Na área da Psicologia Educacional, o desenvolvimento cognitivo é a base para o estudo de diversas variáveis, como, por exemplo, o sucesso académico dos alunos, as interações realizadas no meio escolar, entre outros. Com todas estas influências, é importante clarificar onde fica o indivíduo, e como este percebe e tem conhecimento da sua própria cognição. Com a necessidade de um olhar mais profundo para o conhecimento do indivíduo e acerca das suas capacidades cognitivas, seja em crianças ou em adultos, surge a metacognição (Flavell, 1979). Neste sentido, quando um indivíduo tem conhecimento sobre os processos cognitivos, possui, assim, competências Metacognitivas. Quando estas competências são elevadas, o indivíduo tem consciência do seu próprio conhecimento e do seu processo de aprendizagem, assim como a capacidade de regulá-lo e avaliá-lo (Brown, 1987; Flavell, 1979; Leite & Darsie, 2011).

A metacognição teve o seu início, nos anos 70, com investigações acerca dos processos de memória em crianças (Flavell, Friedrichs, & Hoyt, 1970), no entanto, só mais tarde, este construto começou a ganhar mais destaque, resultando num aumento de estudos, sobretudo nos anos 90. Hoje, a metacognição tem sido alvo de várias investigações, com ênfase na área educacional (Beber, Silva, & Bonfiglio 2014; Brabo, 2018; Leite & Darsie, 2011).

Ao longo do tempo, as opiniões acerca da definição de metacognição, foram ficando divididas, no entanto, a base do conceito foi quase sempre respeitada. Por exemplo, Kuhn e Dean (2004) definem metacognição como a “consciência e gestão conhecimento”. Por um lado, há quem defenda que a autorregulação é um constructo que está intimamente ligado à metacognição, visto como uma componente desta (Baker & Brown, 1984, citado por Brabo, 2018). Por outro, há quem veja na autorregulação algo superior à Metacognição (Zimmerman, 1995). No entanto, depois de várias elaborações, a definição de Flavell (1979) é a mais usada por muitos investigadores da área da psicologia cognitiva. Assim, com base nesta definição, e de uma forma simples, a Metacognição é vista como a compreensão e a regulação da própria cognição, ou seja, um indivíduo tem a capacidade de se autoquestionar e tomar decisões acerca da sua aprendizagem, assim como planear e avaliar a execução das tarefas cognitivas

necessárias para a realização de uma tarefa (Brabo, 2018). A metacognição pode ser duradoura e, por isso, experienciada ao longo do tempo, no entanto, para tal acontecer, é necessário que o indivíduo execute a tarefa de um modo reflexivo. Se tal não acontecer, a metacognição ocorrerá num curto período (Lai, 2011).

As teorias cognitivas são abordadas com vários tipos de origens, a metacognição, apesar de ser considerada como um processo psicológico superior, apresenta, também, esta abordagem, existindo várias ideias acerca da sua origem. Há quem defenda que esta pode ser construída por meio da aprendizagem social através, por exemplo, da educação que é transmitida às crianças (Pressley, Harris & Marks, 1992). Já para Paris e Byrnes (1989), a metacognição é construída pelos próprios indivíduos ou, também, pela interação com os pares (Youniss & Damon, 1992, citado por Schraw & Moshman, 1995). Relativamente à idade em que a metacognição começa a surgir, também não existe consenso. Para Garner e Alexander (1989), o conhecimento e as experiências de metacognição só começam a surgir por volta dos 11 anos. Já para Costa (1984), a Metacognição começa a surgir por volta dos 7 anos. Schraw e Moshman (1995) referem que as crianças conseguem refletir acerca da sua cognição a partir dos 8 anos de idade. Mais tarde, por volta dos 10 aos 14 anos, já conseguem planear a sua cognição. Para a monitorização do conhecimento e para a avaliação não existe um intervalo de idades, uma vez que, mesmo já em idade adulta, muitos indivíduos ainda não possuem estas competências desenvolvidas. Em idades escolares, a metacognição ainda é algo geral, no entanto, com o passar da idade, vai-se tornado algo mais específico. Ainda assim, torna-se importante referir que a Metacognição não está limitada a um tipo de idade, ou seja, qualquer pessoa, seja qual for a sua idade, poderá ter elevadas competências metacognitivas (Kaplan, 2008).

Nos fenómenos cognitivos, é possível verificar várias interações ao nível da metacognição, nomeadamente nas experiências, nas estratégias e no conhecimento metacognitivo (Flavell, 1979). As experiências metacognitivas dizem respeito às experiências a nível cognitivo e a nível afetivo que estão presentes nas atividades intelectuais, nomeadamente nas que envolvem mais exigência cognitiva. Por sua vez, as estratégias metacognitivas são as possibilitadoras da monitorização e regulação da metacognição (Ribeiro, 2003). Por último, o conhecimento metacognitivo está associado à consciência de como o modo de pensar é influenciado, ou seja, a perceção que os indivíduos têm da sua cognição (Schraw e Moshman, 1995).

Com isto, apesar de existirem vários modelos que explicam o conceito de Metacognição, a divisão apresentada por Schraw e Moshman (1995) é considerada a mais ampla, por juntar

vários modelos. Assim, este constructo pode ser dividido em duas componentes: conhecimento sobre a cognição e regulação da cognição.

A primeira componente refere-se ao conhecimento sobre a cognição e, na visão de Flavell (1979), este define-se como o local onde está depositado o conhecimento sobre o próprio indivíduo e a sua cognição; sobre as tarefas, que engloba o interesse, a quantidade e a organização da informação disponível; e, por último, sobre as estratégias, que abrange todo o processo realizado até ao término de determinada tarefa, de modo a que esta seja executada com sucesso (Flavell, 1979; Ribeiro, 2003). No entanto, Schraw e Moshman (1995), definem o conhecimento sobre a cognição como a consciência que cada indivíduo tem acerca das questões que podem influenciar o pensamento. Com base nestes autores, foi apresentada uma divisão para esta primeira componente apoiada em três tipos de conhecimento que, ao serem trabalhados de forma correta, permitem ao indivíduo realizar as tarefas com uma maior eficiência e eficácia, mostrando uma maior capacidade de adaptação ao meio. O conhecimento declarativo refere-se ao conhecimento das estratégias a utilizar para a realização de tarefas e é influenciado pela noção das capacidades de cada indivíduo e pela própria natureza da tarefa (Paris, Lipson, & Wixson, 1983). O conhecimento procedimental, por sua vez, consiste no tipo de conhecimento que permite a realização de tarefas de forma correta e pode ser desenvolvido através de instrução e/ou repetição. Assim, indivíduos que tenham um nível de conhecimento procedimental elevado, conseguem, mais rapidamente, executar a estratégia corretamente, resultando num bom desempenho. Neste tipo de indivíduos, este processo ocorre quase de forma automática (Schraw & Moshman, 1995). Por último, o conhecimento condicional já tinha sido associado à metacognição por Paris, Lipson e Wixson (1983) e consiste em que o indivíduo compreenda o quando e o porquê de utilizar determinada estratégia em determinada tarefa.

A segunda componente da divisão apresentada por Schraw e Moshman (1995), que anteriormente era denominada por estratégias (Flavell, 1979) é, agora, designada por regulação da cognição e apresenta-se subdividida em quatro processos (planeamento, monitorização, correção e avaliação). Esta componente trata-se do sentimento que se cria sobre determinada tarefa e que dirige o indivíduo para o cumprimento dos objetivos da mesma, através de vários processos que facilitam a sua realização (Zimmerman, 2000). O primeiro processo refere-se ao planeamento, isto é, a noção das estratégias existentes para a resolução de uma tarefa, de forma a que o sujeito consiga planear o que utilizar antes de iniciar a atividade (Schraw & Moshman, 1995). Quando existem maiores competências metacognitivas, maior será a capacidade para pensar nas estratégias mais apropriadas à situação em que se encontra (Beber, Silva, & Bonfiglio, 2014). O segundo processo desta componente refere-se à monitorização,

correspondendo à consciência que um indivíduo tem acerca da realização de determinada atividade e como o próprio irá comportar-se nela, isto é, se tem consciência de como será o seu desempenho (Schraw & Moshman, 1995). O processo de estratégia de correção ocorre quando o sujeito percebe uma *gap* entre a estratégia que utilizou e a estratégia correta para a atividade, realizando, assim, uma correção nas estratégias (Metcalf & Finn, 2012). Por último, no processo de regulação cognitiva, é necessário executar uma avaliação dos resultados da tarefa, revisitando, em alguns casos, os objetivos iniciais da tarefa e o resultado da mesma, com a finalidade de uma avaliação mais concreta (Schraw & Moshman, 1995).

Com a regulação cognitiva, o sujeito irá ter consciência das suas capacidades, conseguindo perceber o grau de controlo na sua própria aprendizagem, tendo consciência das implicações que esta tem a nível afetivo, comportamental e cognitivo (Freire, 2009). Estas duas componentes da metacognição – conhecimento cognitivo e regulação cognitiva – estão fortemente correlacionadas (Ibrahim, Baharun, Harun, & Othman, 2017).

Com base nos estudos de Flavell e Wellman (1977), citado por Ribeiro (2013), foi possível verificar que a Metacognição é o resultado da consciência do indivíduo, o que leva a que consiga ter noção de si, das suas capacidades, da tarefa e das estratégias inerentes a esta. Logo, as experiências metacognitivas tratam-se de percepções que acontecem antes de iniciar uma tarefa, durante a realização da mesma ou no seu término. Estas experiências estão altamente ligadas ao sucesso que se pode obter, sendo, por isso exequível afirmar que, na metacognição, há uma influência tripla entre a pessoa, o seu processamento intelectual e a tarefa (Leite & Darsie, 2011). É através da metacognição que é possível uma coordenação e controlo em determinada atividade, podendo, em situações onde existe um grande esforço cognitivo, ser considerada uma forma de superar estas situações, através da procura rápida de estratégias para a resolução das tarefas (Ribeiro, 2003).

Quando confrontados com o seu desempenho, a maioria dos indivíduos apresentam dificuldades em perceber a sua incompetência, isto é, têm dificuldade em perceber o limite das suas habilidades e do seu próprio conhecimento. Por este motivo, as pessoas tendem a valorizar as suas *skills* e os seus conhecimentos, realizando erradamente as tarefas, quando elas próprias pensam que estão a realizar essas mesmas tarefas de forma correta. Os bons profissionais conseguem ter uma noção mais verdadeira das suas competências, refletindo-se no seu desempenho, onde existe uma aproximação do desempenho subjetivo e do desempenho objetivo (Dunning, Johnson, Ehrlinge, & Kruger, 2003; Freire, 2009). Quanto mais competências metacognitivas, maior será a capacidade para pensar nas estratégias mais ajustadas à situação em que o sujeito se encontra, de modo a garantir o sucesso na concretização

da tarefa (Beber, Silva, & Bonfiglio, 2014). Como consequência de não conseguir realizar as atividades, não existindo controlo e coordenação da mesma, o sujeito experimenta ansiedade. Ao invés, uma pessoa que consegue controlar e coordenar as suas tarefas, vai adquirindo, gradualmente, estratégias para combater a pressão, suplantando, assim, os obstáculos. Num exemplo em contexto escolar, foi possível verificar que os alunos com maiores competências metacognitivas acreditavam nas suas competências para realizar as atividades com eficácia (Aurah, 2013).

Apesar de serem apontadas algumas limitações à metacognição, como o facto de não ser experienciada em determinados momentos críticos e, quando experienciada, pode não ser totalmente visível o seu impacto, são vários os estudos, nomeadamente no meio educacional, que demonstram o impacto positivo que a metacognição pode ter (Dawson, 2008). Neste contexto, segundo Beber, Silva e Bonfiglio (2014), há referência que a Metacognição conduz a um aumento da motivação tanto nos professores como nos alunos, resultando numa amplificação de competências que, conseqüentemente, aumentam o processo de aprendizagem. Neste sentido, defende-se que os professores devem promover, de forma reflexiva, a construção que os próprios alunos têm do seu conhecimento, de modo a que consigam perceber o intuito de cada atividade, pensar na estratégia mais adequada e executá-la de forma apropriada. No entanto, para a existência de uma boa autorregulação, é necessária uma autoavaliação constante para que o indivíduo reconheça as suas capacidades e, assim, consiga ultrapassar as adversidades (Beber, Silva, & Bonfiglio, 2014). Em crianças em idade escolar, já é possível verificar os benefícios da metacognição, nomeadamente através da realização de atividades que as estimulam a pensar sobre as tarefas, de forma a que consigam ter consciência das mesmas, assim como as várias alternativas para resolução (Leite & Darsie, 2011). Se, a nível escolar, existir a comunicação de instruções específicas acerca de determinada tarefa, os alunos conseguem melhorar as suas competências metacognitivas, nomeadamente ao nível da regulação (Lai, 2011). Na mesma linha de pensamento, uma aprendizagem cooperativa também parece aumentar o nível de metacognição, uma vez que, no estudo de Kramarski e Mevarech (2003), estudantes que realizaram os trabalhos em grupo apresentavam maiores competências metacognitivas.

Ao nível dos resultados diretos da metacognição em contexto escolar, e segundo o estudo de Molina (1992), citado por Leite e Darsie (2011), os estudantes que “treinavam” a sua metacognição obtinham maior sucesso nas atividades, realizando estas num curto espaço de tempo e com uma quantidade de esforço inferior, em comparação com alunos que não desenvolviam a sua metacognição. Com a investigação desenvolvida acerca da metacognição,

foi possível comprovar o seu efeito no desempenho escolar, referindo que os alunos considerados como bons, têm mais tendência para apresentar um maior nível de metacognição, ou seja, conseguem ter uma regulação da sua cognição e um conhecimento da mesma, através da aquisição, organização e avaliação do seu conhecimento (Ribeiro, 2003). A um nível objetivo, alunos que executam atividades metacognitivas, têm, também, melhores notas, apresentando, assim, um melhor desempenho académico (Coutinho, 2007; Kelly & Donaldson, 2016; Leite & Darsie, 2011; Pintrich & Groot, 1990).

Em adultos, o estudo da metacognição começa, também, a ganhar valor, uma vez que a utilização destas competências pode originar vários benefícios para os indivíduos. Exemplo disso é o estudo de Damiani, Gil e Protásio (2006) que, embora seja em contexto de aprendizagem, mostrou que, numa amostra de professores em formação, o uso de técnicas que trabalhavam as suas competências metacognitivas (i.e., um caderno onde iam partilhando o que acontecia nas aulas e o que tinham aprendido), fez com que o seu processo de aprendizagem fosse maior e mais eficaz. Ainda em adultos, têm sido estudados, para além das consequências da metacognição, quais são os seus antecedentes. No estudo de Ibrahim e colaboradores (2017), verificou-se que as orientações do indivíduo são de extrema importância para a existência de habilidades metacognitivas. Já ao nível de consequências, os mesmos autores encontraram impactos na aprendizagem social, modificação do comportamento cognitivo e desenvolvimento da personalidade.

Ainda que a maioria das investigações realizadas com o objetivo de compreender o processo da Metacognição sejam, em grande parte, na área educacional, a metacognição pode estar presente em qualquer atividade mental, admitindo, por isso, uma capacidade reflexiva sobre diversas atividades (Leite & Darsie, 2011; Motta, 2007). Por este motivo, na tentativa de extrapolação dos resultados que se têm obtido a nível escolar, a metacognição tem sido estudada noutros contextos. Embora lentamente, este tema tem entrado no contexto organizacional e o seu impacto já começa a ser valorizado no meio. Esta valorização advém das competências associadas à metacognição que, paralelamente, são, também, competências valorizadas no mercado de trabalho, tal como o pensamento crítico, capacidade de reflexão, resolução de problemas e tomada de decisão. Na mesma linha, indivíduos com estratégias metacognitivas desenvolvidas têm uma maior motivação para a aprendizagem, conseguindo regular, mais facilmente, as suas emoções, lidando melhor com a adversidade e apresentado uma maior confiança na execução das tarefas (Dawson, 2008). Com os resultados do estudo de Cho e Jung (2014), foi possível compreender que a presença de um alto nível de competências metacognitivas em CEOs de empresas, tem um impacto positivo e significativo na sua perceção

de desempenho laboral, isto é, quando estes indivíduos possuem elevadas competências metacognitivas, percebem o seu desempenho como sendo melhor. Com esta importância denotada no meio laboral, já recentemente, foi, também, verificada uma relação positiva entre a metacognição e o *engagement* laboral, demonstrando que colaboradores que têm maiores competências metacognitivas, apresentam maiores níveis de *engagement* laboral (Gomes, 2016). Com isto, é importante compreender que algumas formas de promover a metacognição passam pela consciencialização, através de questionamento, automonitorização, reflexão, assim como autoexplicações (Aurah, 2013).

Como forma de operacionalizar a metacognição, existem dois métodos que têm sido os mais utilizados: a entrevista e o questionário. Relativamente ao primeiro método, a entrevista feita para avaliar a existência de competências metacognitivas é estruturada e avalia o planeamento, a avaliação e a regulação através de 15 questões (Paris & Jacob, 1984). Por sua vez, relativamente aos questionários que medem o constructo, já existem várias opções. Ao longo dos anos, os autores têm olhado para a Metacognição com um maior detalhe e têm investido na criação de escalas que consigam mensurar, de forma mais precisa, este constructo. Assim, ao longo dos anos, foi visível este investimento, nomeadamente em contexto educacional, começando pelo *Motivated Strategies for Learning Questionnaire* que avalia especificamente as estratégias metacognitivas (Pintrich, Smith, Garcia, & McKeachie, 1993).

Já o *Metacognitive Reading Awareness Inventory*, é mais orientado para o contexto escolar, focando-se, essencialmente, na leitura (Chen, Gualberto, & Tameta, 2009). Com estas construções, faltava um instrumento para mensurar a Metacognição na globalidade, surgindo, assim, o *Awareness of Independent Learning inventory* (O'Neil & Abedi, 1996).

Contudo, o questionário que oferece maior consenso, com uma avaliação mais global da Metacognição, é o *Metacognition Awareness Inventory* desenvolvido por Schraw e Denninson (1994) dividido em duas componentes: conhecimento da cognição e a regulação da cognição. Por oferecer uma maior aprovação, esta escala já foi adaptada a vários países, incluindo em Portugal (Bártolo-Ribeiro, Simões, & Almeida, 2015) e, também, em contexto organizacional (Braya, 2015, citado por Bártolo & Gomes 2017).

Job Crafting

Com o passar dos anos e com as necessidades do mundo laboral, as organizações têm de olhar, com mais importância, para variáveis que têm impacto no colaborador e que, posteriormente, têm, também impacto no sucesso da organização. Neste sentido, variáveis que, anteriormente, não eram tão valorizadas no meio laboral, começam a ganhar relevância pelos impactos que poderão ter (Cunha et al., 2016). Com a necessidade de uma abordagem mais detalhada do mundo laboral e os seus constituintes, surge a importância da organização do próprio trabalho e dos efeitos que esta pode proporcionar tanto para o indivíduo como para a organização. Assim, o *Job Design*, pretende explicar a forma como o trabalho está desenhado, nomeadamente ao nível das tarefas e dos vários papéis dos indivíduos nas organizações, assim como a influência deste ao nível intrapessoal, interpessoal e organizacional. A forma como um trabalho é desenhado é de extrema importância para as experiências, ao nível psicológico, que um indivíduo pode presenciar. Habitualmente, são as organizações e as suas chefias que delimitam o desenho de cada trabalho, sem a opinião do indivíduo que vai executar as funções e sem as suas individualidades, ou seja, ao colaborador é apenas pedido que execute as funções correspondentes ao seu trabalho, obedecendo ao descritivo da função (Berg, Dutton, & Wrzesniewski, 2008; Devotto & Machado, 2017). Neste sentido, alguns estudos têm tentado perceber o impacto que certas variáveis, como as características individuais ou características exteriores, podem ter nas mudanças na organização do próprio trabalho. Contudo, mesmo com estas pesquisas mais detalhadas, não se tem olhado, de forma mais específica, para o papel do colaborador neste processo (Roberson, 1990). Ainda assim, as necessidades e o desejo de mudança no próprio trabalho são evidentes e os colaboradores executam efetivamente estas alterações, seja a nível mais geral ou a nível mais específico, sem autorização de superiores.

A esta proatividade para alterar o próprio trabalho, de forma criativa e improvisada, chamou-se *Job Crafting* e aos seus executantes *Job Crafters* (Wrzesniewski & Dutton, 2001). Os colaboradores tendem a efetuar *Job Crafting* quando percecionam dificuldades no trabalho ou querem praticar um trabalho diferente daquele que habitualmente realizam (Berg, Dutton, & Wrzesniewski, 2008). Por esta razão, o *job crafting*, é visto como um desafio para os indivíduos, uma vez que exige uma adaptação ao trabalho. Segundo Grant e Parker (2009), para estes acontecimentos ocorrerem é necessário, para além de uma abertura à mudança por parte de quem quer praticar estes tipos de comportamentos, que o indivíduo consiga fazer uma antecipação da mudança.

Embora só recentemente este conceito tenha ganho visibilidade, em 1987, Kulik, Oldham e Hackman já tinham tentando fazer uma abordagem semelhante, embora com outra nomenclatura. O conceito de *job crafting* surge já nos anos 2000, com Wrzesniewski e Dutton (2001) e, com o passar dos anos, começou a ganhar sentido, refletindo-se, assim, numa maior quantidade de investigações acerca do tema, nomeadamente a nível quantitativo. Segundo Devotto e Machado (2017), o aumento desses estudos deve-se ao facto de, em 2012, surgir o primeiro instrumento para mensurar este construto, verificando-se que os países que mais apostam em investigações relacionadas com o *Job Crafting* são a Holanda e os Estados Unidos da América.

Segundo Wrzesniewski e Dutton (2001) o *Job Crafting* assume-se como um conjunto de comportamentos que envolvem mudanças a nível físico, cognitivo e relacional, de forma a que um indivíduo consiga moldar e redefinir o seu próprio trabalho. Estes indivíduos conseguem executar mudanças a nível físico, alterando, por exemplo, os limites da tarefa e a sua quantidade; a nível cognitivo, com o objetivo de uma mudança na forma como pensam as tarefas que são realizadas e as ligações entre estas, assim como a forma como vêm o próprio trabalho; e por último, conseguem também executar *job crafting* a um nível relacional, alterando as relações no trabalho (e.g., entre colegas).

As tarefas, vistas como algo básico para a construção da relação entre a organização e o colaborador, e as próprias relações no trabalho são de extrema importância, uma vez que estão presentes no dia-a-dia de cada indivíduo, sendo, muitas vezes, decisivas para o próprio sucesso. Por este motivo, a natureza das tarefas que são executadas pelos colaboradores e as especificidades das interações no local de trabalho podem funcionar como uma alavanca para o *job crafting*, consoante as necessidades e os desejos dos indivíduos (Wrzesniewski & Dutton, 2001).

Através do *job crafting*, o indivíduo consegue alterar o seu trabalho de modo a que este se ajuste aos seus interesses, habilidades, valores pessoais, necessidades. Estas alterações não são feitas de forma drástica, apenas tratam-se de mudanças em alguns aspetos. As alterações definitivas de um trabalho, são, muitas vezes, algo difícil de executar e, por esse motivo, os colaboradores começam com pequenas alterações com o objetivo de obter mudanças não muito drásticas, para tornar o seu local de trabalho mais agradável e significativo. Ao realizarem estes tipos de mudanças, os colaboradores alteram o seu trabalho e, também, o seu meio social, o que permite que olhem para este de forma diferente, com um novo significado (Devotto & Machado, 2017).

Os *job crafters*, ao alterarem o seu trabalho ao nível das tarefas, relacional e cognitivo, procuram, também, criar uma nova identidade com o trabalho e alinharem-se com a identidade organizacional, de modo a que estas mudanças sejam valorizadas pela própria organização e chefiadas e percebidas como positivas para o sucesso tanto do indivíduo como da própria organização. As alterações resultantes do *job crafting* podem ser a um nível incremental ou radical, isto é, podem ser invisíveis e apenas terem resultados ao longo do tempo, ou podem ser visíveis, em que a mudança é verificada rapidamente. Um exemplo real e simples de *job crafting*, acontece quando um colaborador sente que está a ficar sobrecarregado e opta por diminuir o nível de tarefas a executar – mudança ao nível das tarefas (Wrzesniewski & Dutton, 2001).

Os colaboradores têm estes comportamentos, considerados como proativos, de modo a ajustar o trabalho e a usufruir, da melhor forma, deste, alterando determinados processos, assim como a criação de uma visão mais criativa na resolução de problemas (Wrzesniewski, LoBuglio, Dutton, & Berg, 2013). Os comportamentos proativos permitem diferenciar, por exemplo, colaboradores que executam a mesma função, mas, no entanto, têm atitudes diferentes perante o seu trabalho. Para alguns autores, para ser possível fazer uma alteração no trabalho é necessário existir uma elevada autonomia ou uma elevada complexidade das tarefas em causa (Ilgen & Hollenbeck, 1991). Já para outros, nas funções que englobam um certo grau de rotina e são menos complexas, também é possível fazer estas mudanças, tendo em conta que o colaborador consegue ter este poder de decisão no seu trabalho. Complementarmente, há quem afirme que o *job crafting* pode ocorrer em variadas funções, em vários tipos de organizações e nos seus diversos níveis, em colaboradores recentes na organização ou em colaboradores com mais antiguidade, assim como em colaboradores com um nível mais júnior, ou, por outro lado, mais sénior (Berg, Wrzesniewski, & Dutton, 2010).

Embora exista uma grande abrangência na execução de *job crafting*, é necessário referir que, apesar destes comportamentos partirem do lado do colaborador e dependerem, em grande parte, das suas individualidades e motivações, as oportunidades para executar estes comportamentos e as características do próprio trabalho também vão ter uma contribuição. Além disso, apesar de não ser determinante, a própria cultura da organização e os seus objetivos podem ter um grande impacto na ocorrência destes comportamentos (Berg, Wrzesniewski, & Dutton, 2010). O mais alto nível de *job crafting* acontece quando não existem condições do contexto que favoreçam esta prática e, mesmo assim, o colaborador consegue praticar estes comportamentos. Assim, uma forma de proporcionar um ambiente que favoreça o *job crafting* é através do líder, por exemplo através de *feedback*, apostando num clima de confiança e apoio

(Wang, Demerouti, & Bakker, 2015 citado por Roczniowska & Bakker, 2016). Porém, todos os acontecimentos que levam à realização do *job crafting* podem não ser regulares para todas os indivíduos. Se, normalmente, os sujeitos fazem estas mudanças no trabalho para conseguirem satisfazer as suas necessidades, por outro lado, existem sujeitos que, para satisfazerem as suas necessidades a nível laboral, não executam *job crafting* por não funcionar com elas ou por não se identificarem, sendo necessário, por isso, trabalhar outro tipo de variáveis. Assim, a motivação para o *job crafting*, depende, essencialmente, da situação e da perceção que os colaboradores têm sobre a satisfação das suas necessidades e desejos no seu trabalho (Wrzesniewski & Dutton, 2001). Para a eficácia destes comportamentos, torna-se necessário que os indivíduos consigam aproveitar os recursos que dispõem (Berg, Dutton, & Wrzesniewski, 2008).

O *job crafting* tem sido, várias vezes, comparado a outras variáveis pelas suas semelhanças com estas. Uma das variáveis mais mencionadas é o *job design*, mas, apesar das semelhanças, estes conceitos diferenciam-se. O *job crafting* difere do *job design*, pois tem em conta a forma como os processos pelos quais os colaboradores passam para conseguir alterar o seu trabalho, desde os elementos do próprio trabalho, às relações praticadas, com o objetivo de alterar o desenho do seu trabalho, o seu ambiente social, o significado e a identidade do trabalho. Por seu lado, o *job design* apenas considera as experiências dos funcionários no seu local de trabalho, olhando para as tarefas realizadas de um modo não tão flexível, isto é, o trabalho é algo mais fixo, apesar de poder ser desenhado pelas chefias. No *job design*, a base da motivação, para existir alterações no trabalho, está na constituição do próprio trabalho, enquanto que, no *job crafting*, a base para estes comportamentos parte do colaborador. Exemplificando esta diferença, no *job design* um indivíduo satisfeito consegue ter mais tarefas, enquanto que, na teoria do *job crafting*, o foco está em perceber como, de facto, os colaboradores chegam a essa satisfação, alterando os limites das tarefas e relacionamentos, de forma a que exista uma maior satisfação com o seu trabalho. O *job crafting* vem, assim, complementar a teoria do *job design*, uma vez que incorpora as oportunidades e as motivações (Wrzesniewski & Dutton, 2001).

Existem outros conceitos relacionados com o *job crafting*, tal como a inovação individual, iniciativa pessoal, comportamentos de cidadania organizacional. Olhando especificamente para cada um, a inovação individual foca-se em resolver problemas, baseando-se no apoio social (Van Maanen & Schein, 1979). Já a iniciativa pessoal, baseia-se, também, na resolução de problemas, mas, neste caso, a nível individual. (Frese, Kring, Soose, & Zempel, 1996). Por último, os comportamentos de cidadania organizacional, tratam-se de um tipo de

comportamentos que tem, como grande objetivo, beneficiar os colegas ou a empresa (Organ, 1988) Contudo, uma das grandes diferenças dos conceitos semelhantes ao *job crafting* é que este não deriva apenas das pistas que são dadas pelo meio, mas, também, pela forma como o indivíduo interpreta essas pistas, as próprias ações que realiza no seu trabalho, resultando, assim nas alterações na identidade e no significado do trabalho (Wrzesniewski & Dutton, 2001). Outra das diferenciações é que, no *job crafting*, a mudança realizada nos limites do trabalho é exclusivamente do indivíduo, não sendo necessárias aprovações superiores, sendo que estas alterações são pouco notadas pelas chefias. Ao praticar-se este tipo de comportamentos, não se trata apenas de uma forma de resolução de problemas, ou seja, o *job crafting* pode ser praticado variadas vezes, independente da motivação que o orienta. Enquanto outros conceitos têm de estar alinhados com os objetivos das organizações para serem executados, no *job crafting* não é obrigatório tal acontecer, apenas é algo desejável que não se torna impeditivo das práticas destes comportamentos (Tims & Bakker, 2010).

De forma a facilitar a compreensão do *job crafting* e das várias variáveis envolvidas, Wrzesniewski e Dutton (2001), criaram um modelo explicativo, onde apresentam as motivações para o *job crafting*, as três dimensões/práticas do *job crafting*, moderadores desta relação e os efeitos deste construto. De forma mais ilustrativa, é apresentado, na figura 8, um esquema que engloba todas as variáveis abordadas neste modelo e as suas relações. No entanto, para uma melhor compreensão do tema, torna-se necessário especificar cada uma.

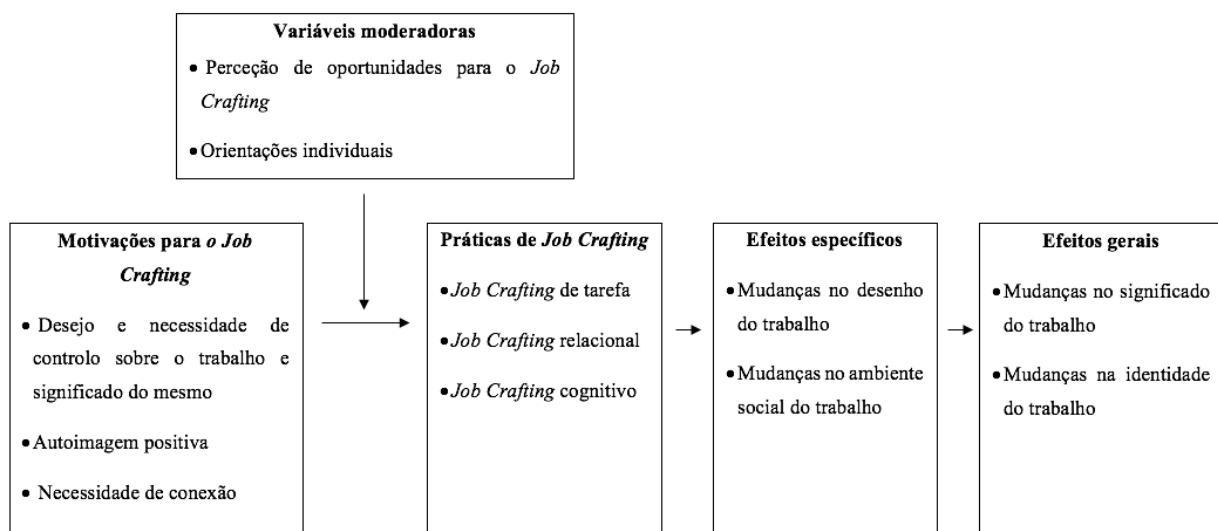


Figura 8. Modelo Teórico do Job Crafting de Wrzesniewski e Dutton (2001)

Motivadores para o Job Crafting

Existem variáveis que vão influenciar diretamente este constructo, que são intituladas de motivadores para o *job crafting*, tal como a vontade ou necessidade de ter controlo no trabalho, o significado do trabalho, a autoimagem positiva e a necessidade de conectar-se com os outros, através de relações positivas no meio laboral.

Mais especificamente, um dos primeiros motivadores do *job crafting* apontados foi a vontade ou necessidade de controlo no trabalho, isto é, quando um indivíduo percebe estes fatores, tende a ter mais comportamentos de *job crafting*. Para muitos indivíduos, o controlo no seu trabalho é visto como essencial para o seu sucesso, pois, com um determinado grau de controlo, vão conseguir gerir, mais facilmente, o seu trabalho, respondendo adequadamente aos desafios colocados. No entanto, também os colaboradores que não têm um alto grau de controlo conseguem chegar a comportamentos de *job crafting*, criando novas formas no seu trabalho, sobretudo ao nível de tarefas, com o objetivo de ter um controlo em alguns fatores. Com este controlo, o próprio significado do seu trabalho vai ser alterado, proporcionando, assim, práticas de *job crafting* (Wrzesniewski & Dutton, 2001).

No que se refere à autopercepção positiva, esta trata-se de um *drive* para se criar uma imagem de si positiva, o que irá ter influência nas práticas de *job crafting*. Em contexto organizacional, existem funções que podem dificultar estas construções positivas, no entanto, se o sujeito tiver uma imagem de si positiva, vai estar motivado para superar essa dificuldade. Assim, quando um indivíduo está motivado para a prática de *job crafting*, é esperado que o seu *self* seja mais positivo aos seus próprios olhos e aos olhos dos outros, de modo a que exista, também, uma confirmação do que é percebido pelo indivíduo (Wrzesniewski & Dutton, 2001).

Por último, a necessidade de estar conectado com outros é, também, considerada um dos motivadores do *job crafting*. Um exemplo desta necessidade de conexão acontece, sobretudo, em funções que englobam um maior contacto com o outro. Por exemplo, quando um funcionário de hospital está responsável pelo atendimento ao paciente, percebe que este atendimento pode ajudar o paciente, e, por este motivo, tem uma maior motivação para alterar o seu trabalho, resultando num aumento da sua identidade com o trabalho e percebendo o significado que este tem. No caso do colaborador exemplificado, existe uma maior alteração tanto ao nível relacional como ao nível cognitivo (Wrzesniewski & Dutton, 2001).

Práticas do Job Crafting

Com o modelo do *job crafting*, foram apresentadas três práticas *job crafting*, isto é, um indivíduo consegue alterar e moldar o limite do seu trabalho através do *job crafting* cognitivo, *job crafting* de tarefa ou *job crafting* relacional (Wrzesniewski & Dutton, 2001).

Relativamente ao *job crafting* de tarefa, um indivíduo pode praticá-lo com alterações dos limites físicos ou temporais das tarefas a executar. Para tal, os indivíduos têm em conta a quantidade e a própria natureza das tarefas, aumentando ou diminuindo o número destas, manipulando o esforço e o tempo despendido para a sua realização (Wrzesniewski, LoBuglio, & Berg, 2013).

O *job crafting* relacional refere-se à alteração realizada no âmbito das relações no local de trabalho, isto é, a nível interpessoal, ajustando ou criando novas relações. Através deste tipo de *job crafting*, os indivíduos podem optar, por exemplo, por passar mais tempo com colegas que têm interesses ou competências idênticas, ou pelo contrário, evitar relacionamentos. O meio laboral, sobretudo através dos relacionamentos praticados, vai ter impacto nas experiências vividas no trabalho e, se este impacto for positivo, os colaboradores conseguem, também, alinhar as tarefas a realizar (Wrzesniewski & Dutton, 2001).

Por último, o *job crafting* a nível cognitivo refere-se à forma como o indivíduo vê o seu trabalho, isto é, o significado e a identidade que tem como o mesmo. Esta mudança é realizada através de um reajustamento da interpretação das tarefas e dos relacionamentos laborais (e.g., um colaborador conseguir compreender que o seu trabalho é importante para o sucesso da organização).

Os três tipos de *job crafting* não são exclusivos, ou seja, um indivíduo não necessita, exatamente, de estar a praticar os três tipos para ser identificado como um *job crafter* (Slemp & Vella-Brodrick, 2013).

Variáveis moderadoras

Apesar da relação direta entre as motivações para o *job crafting* e as práticas de *job crafting*, existem variáveis que funcionam como moderadoras, ou seja, podem atenuar ou inibir esta relação, tal como as orientações individuais e as oportunidades percebidas para a prática de *job crafting*, ou seja, condições situacionais e disposicionais (Wrzesniewski & Dutton, 2001).

As individualidades de cada colaborador vão influenciar os fatores motivacionais e o modo como o indivíduo olha para o seu trabalho. Prova disso é que estas diferenças são, hoje em dia, um dos grandes desafios das organizações, uma vez que o que pode ser bom para

determinado colaborador pode não ser aceitável para o seu colega do lado. Estas dificuldades são também notadas no impacto que têm no trabalho do indivíduo, uma vez que, a maioria das organizações, têm um desenho de trabalho padronizado, ao invés de personalizado a cada indivíduo. Por este motivo, as orientações de cada indivíduo, nomeadamente ao nível laboral (e.g., carreira) podem ter um forte impacto entre as motivações e o *job crafting* (Wrzesniewski & Dutton, 2001).

Já as oportunidades percebidas dependem do nível de interdependência das tarefas e da liberdade que a organização (colegas, chefias, cultura) tem para estas práticas. Os colaboradores com funções com elevada interdependência entre tarefas, percebem menos oportunidades para *job crafting*. Por outro lado, os sujeitos que não têm tanta interdependência nas tarefas têm mais possibilidade de alterar o seu trabalho ao nível das tarefas e a nível relacional. A proximidade das chefias pode afetar a forma como é percebida a oportunidade para o *job crafting*. Quando um *manager* exerce demasiado controlo nas tarefas e a nível temporal (i.e., prazos), provavelmente não irá existir oportunidade para os indivíduos executarem estas mudanças no seu trabalho. Ao invés, se não existir este controlo, existem mais oportunidades para este tipo de comportamentos. Todavia, com o passar do tempo, as organizações têm vindo a atualizar-se e a tornar o trabalho mais flexível, o que se pode perceber como uma oportunidade para o *job crafting* (Wrzesniewski & Dutton, 2001).

Efeitos do Job Crafting

Quando um colaborador faz alterações no seu trabalho, praticando, assim, *job crafting*, irá originar resultados mais específicos, como a mudança no desenho do seu trabalho e a mudança do ambiente social no trabalho.

Por seu turno, como resultados do *job crafting* a nível geral, os indivíduos podem, no limite, alterar a identidade do seu trabalho, assim como o significado que é dado ao mesmo. O significado do trabalho é visto como o entendimento que os indivíduos têm acerca do propósito do seu trabalho ou, por outras palavras, o que o colaborador percebe que consegue atingir com o seu trabalho. Já a identidade de trabalho refere-se à forma como os indivíduos se definem no mesmo. Esta identidade é parcialmente cognitiva e descreve os atributos que os colaboradores dão ao seu trabalho. Quando um indivíduo refere o que é o seu trabalho, ao nível das ações que pratica, está a explicar a identidade do trabalho, assim como as cognições associadas ao mesmo. A identidade laboral engloba a identidade social do trabalho, sendo através desta que o indivíduo descreve quem o próprio é e porque a sua função e as suas

atividades são relevantes. O que é realizado no local de trabalho e as interações que são feitas são de extrema importância para que seja possível alterar a identidade do trabalho (Wrzesniewski & Dutton, 2001).

Resumidamente, para, de facto, acontecer *job crafting* tem de existir uma motivação. Seguidamente, é necessário que o colaborador identifique as oportunidades para praticar estes comportamentos, tal como as suas orientações individuais. Assim, quando as características do trabalho e as próprias características individuais são favoráveis, existe uma maior possibilidade de *job crafting*. Por último, como impacto destes comportamentos, irão existir vários *outcomes* específicos e gerais. Com todos estes processos, torna-se importante referir que o grande objetivo do *job crafting*, a nível geral, é aumentar o significado que o colaborador dá ao seu trabalho e alterar a sua identidade laboral (Wrzesniewski & Dutton, 2001).

Como já foi referido, o *job crafting* vai ter impacto tanto a nível individual como a nível organizacional. A nível organizacional, o *job crafting* não é considerado nem bom nem mau para as organizações, uma vez que depende de várias variáveis, como a intenção do indivíduo realizar este tipo de comportamentos e se estes comportamentos estão alinhados com os objetivos e com a cultura organizacional. Ainda assim, há quem afirme o impacto positivo que o *job crafting* pode ter tanto no indivíduo como para a organização (Berg, Dutton, & Wrzesniewski, 2008; Tims, Bakker, & Derks, 2014). Para os colaboradores, a maioria das vezes, o *job crafting* tende a ser positivo, uma vez que é o próprio indivíduo quem faz estas alterações, contrariamente ao que é ditado pelas organizações, que tendem a estabelecer procedimentos padrão, não contemplando as individualidades dos colaboradores, como as suas necessidades, desejos e motivações. Com estes comportamentos os colaboradores desenvolvem-se, nomeadamente ao nível da resiliência e com a criação de estratégias de *coping* para lidar com as dificuldades existentes. Logo, quando um colaborador sabe como potenciar o seu trabalho, irá prevenir resultados negativos, como uma menor motivação ou menor desempenho (Tims, Bakker, & Derks, 2014). No entanto, podem, de facto, existir estes efeitos negativos como um aumento do nível de *stress* e arrependimento (Berg, Dutton & Wrzesniewski, 2008).

Hoje em dia, é importante falar do *job crafting* nas organizações, de modo a que os colaboradores consigam praticar estes comportamentos, trazendo inovação e, ao mesmo tempo, consigam estar alinhados com a organização, com os seus objetivos e com a sua cultura, e assim, apresentar impactos positivos. Quando o colaborador se sente alinhado com o seu trabalho vai sentir-se, conseqüentemente, mais satisfeito (Berg, Dutton, & Wrzesniewski, 2008). Como já foi referido, através do *job crafting*, é possível olhar para as características

individuais de cada colaborador, seja ao nível comportamental como ao nível cognitivo, o que se torna uma vantagem, pois, para além de trazer resultados a um nível individual, como um maior bem-estar, também leva a resultados que são benéficos para a organização. Quando um indivíduo executa estes comportamentos, percebe-se como mais autónomo, tendo consequências ao nível do seu próprio desempenho e da sua motivação (Parker, 2000). Além disso, também já foi possível verificar o efeito do *job crafting*, no *engagement* e no compromisso organizacional, resultando num aumento destas duas variáveis (Ghitulescu, 2006). Em particular, o *engagement* laboral tem sido alvo de vários estudos na tentativa de perceber a sua relação com o *job crafting*. A maioria destes estudos referem que os colaboradores que praticam *job crafting*, apresentam um maior nível de *engagement* laboral, e percecionam o seu desempenho laboral como maior. O desempenho real também parece ser melhor quando um indivíduo pratica *job crafting*, uma vez que as avaliações feitas ao seu desempenho pelas chefias e clientes também são mais positivas (Bakker, Demerouti, & Ten Brummelhuis, 2012). Assim, uma forma de aumentar o *engagement laboral* e o desempenho laboral, pode ser através do *job crafting* (Tims, Bakker, & Derks, 2014).

Para além destes impactos, também é referido que os colaboradores que praticam *job crafting*, têm menos intenções de saída (Karatepe & Eslamlou, 2017) e uma perceção mais forte do *person-job fit*, ou seja, sentem-se mais alinhados com o seu trabalho e apresentam um maior progresso na sua carreira (Kerse, 2018). Estes colaboradores percecionam a sua empregabilidade como maior, esperam obter um maior reconhecimento e também uma melhor compensação (Dutton, Roberts, & Bednar, 2010; Slemp & Vella-Brodrick, 2013). Ao nível afetivo, os impactos destas práticas também já são visíveis, por exemplo, ao nível do humor, que, se este for positivo, originará um maior bem-estar (Petrou, Demerouti, Peeters, Schaufeli & Hetland, 2012; Teuchmann, Totterdell, & Parker, 1999). Na mesma linha de pensamento, foi também comprovado que colaboradores que apresentam práticas de *job crafting*, experimentam um maior enriquecimento trabalho-família (Rastogi & Chaudhary, 2018).

Um dos estudos mais importantes para a acreditação do *job crafting*, foi o de Lyons (2008), demonstrando que, muitas vezes sem o conhecimento da chefia, já há uma quantidade considerável de indivíduos que executam *job crafting*. Através de entrevistas, o autor chegou à conclusão que, naquela amostra, 78% dos sujeitos apresentaram, pelo menos, uma tentativa de *job crafting*, tentando, assim, modificar os limites do seu trabalho, particularmente ao nível da tarefa e a nível relacional. Este foi um dos primeiros autores que, com base nos resultados do estudo, alertou para a necessidade de as chefias estarem alerta para o *job crafting*, conhecendo as características do mesmo para, como finalidade, este também beneficiar a organização.

Já Ghitulescu (2006) tentou perceber alguns preditores e consequências do *job crafting*, mais especificamente das dimensões que o constituem. Em colaboradores da área de produção, verificou-se que existem alguns antecedentes do *job crafting* (habilidade, complexidade da tarefa e critério da tarefa) e algumas consequências como um maior compromisso organizacional, maior satisfação e menor absentismo. Quando um colaborador apresenta mais habilidades, vai ser mais propenso a realizar *job crafting*, nomeadamente ao nível de tarefa. Por sua vez, a complexidade da tarefa conseguiu prever o *job crafting* cognitivo. Também a complexidade da tarefa e o próprio critério, preveem o *job crafting*, neste caso, relacional. À semelhança deste estudo, também o estudo realizado por Tims e Bakker (2010), compreende que cada dimensão do *job crafting* pode ter diferentes resultados. Por exemplo, o *job crafting* cognitivo está significativamente relacionado com a satisfação e com o compromisso laboral, enquanto que o *job crafting* de tarefa apenas está relacionado com o compromisso organizacional. Por outro lado, o *job crafting* relacional, não se mostrou significativamente relacionado com nenhuma destas variáveis.

Nos últimos anos, foram surgindo novas opiniões sobre a teoria de *job crafting* apresentada por Wrzesniewski e Dutton (2001), referindo que este não era um modelo completo, existindo dificuldades ao nível da mensuração do mesmo. Por este motivo, surge uma maior aposta num novo conceito de *job crafting* com base no modelo *Job Demands – Resources* (Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2001). Esta nova abordagem surge com o objetivo de compreender, mais especificamente, o que é alterado com a prática dos comportamentos de *job crafting* (Tims, Bakker, & Derks, 2012) e divide-se em duas componentes – Exigências (*job demands*) e Recursos (*resources*).

A componente *job demands* inclui todos os aspetos laborais que envolvem algum tipo de esforço, seja física ou psicologicamente, levando a estados mais negativos como, por exemplo, o *Burnout*. No entanto, quando os indivíduos conseguem ultrapassar as dificuldades do seu trabalho, estão mais motivados para exibir uma melhor *performance* (Karatepe & Eslamlou, 2017). Habitualmente, as demandas são acompanhadas de uma conotação negativa e, por esse motivo, designadas por demandas dificultadoras, no entanto, também podem ser positivas, sendo apelidadas de demandas desafiadoras (Tims, Bakker, & Derks, 2014). Já a componente *job resources* engloba todos os aspetos do trabalho que estão orientados para o cumprimento dos objetivos e para a redução das adversidades, resultando num desenvolvimento do colaborador e em impactos mais positivos como a satisfação, motivação e *engagement* laboral. Pode acontecer, por exemplo, quando é pedido *feedback* do próprio trabalho (Bakker & Demerouti, 2007; Tims, Bakker & Derks, 2014).

Tendo em consideração este modelo, já se define o *job crafting* de uma nova forma, referindo que estes comportamentos voluntários são feitos com objetivos específicos, como a procura dos recursos necessários e com desafios adequados, diminuindo, assim, as adversidades e exigências do trabalho (Petrou, Demerouti, & Schaufeli, 2015). Com base nesses objetivos, estes autores afirmam que já será possível perceber o que é realmente alterado no trabalho aquando da realização de comportamentos de *job crafting*. Assim, foram identificadas quatro novas dimensões para o *job crafting* com base no modelo *Job Demands – Resources*, ou seja, os indivíduos praticam *job crafting* quando aumentam os recursos de trabalho estruturais, aumentam os recursos de trabalho sociais, aumentam as exigências de trabalho desafiadoras e diminuem as exigências de trabalho que são consideradas dificultadoras. Neste modelo, quando um colaborador pratica *job crafting* está efetivamente a praticar estas quatro dimensões, ao contrário do que acontecia no modelo anteriormente apresentado, em que as dimensões eram independentes (Bakker & Demerouti, 2007).

Relativamente à mensuração do *job crafting*, inicialmente este constructo era medido mais ao nível qualitativo, através de entrevistas (Ghitulescu, 2006). Por exemplo, o *job crafting* relacional era mensurado através de uma única questão em que se perguntava quantas vezes os colaboradores têm contacto com outros colaboradores. Já o *job crafting* cognitivo era medido através da importância da tarefa (Hackman & Oldham, 1976). Porém, estas medidas não se mostraram eficazes (Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2001) e, por isso, já mais recentemente, surgiram instrumentos para mensurar este construto. Para o modelo de *job crafting* desenvolvido por Wrzesniewski e Dutton (2001), foi elaborado o questionário *Job Crafting Questionnaire* (JCQ) (Slemp & Vella-Brodrick, 2013), constituído por 15 itens que avaliam as três dimensões *task crafting*, *cognitive crafting* e *relational crafting*. Tendo em conta a mais recente abordagem do *job crafting*, com base no modelo *Job Demands–Resources*, foi também criado um instrumento de modo a operacionalizar esta variável – *Job Crafting Scale* (Tims, Bakker, & Derks, 2012). Este instrumento é constituído por 21 itens divididos em quatro dimensões: aumento dos recursos estruturais do trabalho, aumento dos recursos de trabalho social, aumento das demandas de trabalho desafiadoras e diminuição das demandas de trabalho dificultadoras.

Traços de Personalidade

A personalidade dos indivíduos é, ainda hoje, alvo de um intenso estudo, em vários contextos, pelos impactos que pode ter, conseguindo explicar porque os indivíduos têm determinado tipo de comportamento em determinadas situações (Silva & Nakano, 2011). A personalidade é, assim, considerada um fator disposicional, sendo estável e, também, decisivo para as atitudes e comportamentos dos indivíduos (Cunha et al., 2016). No entanto, apesar de as definições afirmarem que os traços de personalidade são estáveis, o mesmo não significa que o indivíduo tenha o mesmo comportamento em todas as situações, pois o meio envolvente é diferente. Apenas é verificável uma estabilidade no comportamento quando as situações têm um ambiente semelhante (Cunha et al, 2016).

A personalidade, por ser um constructo tão alargado, acarreta várias definições e fatores, mas, nas várias definições, é definida como um conceito psicológico que tem como base a fisiologia humana. Trata-se de um processo dinâmico que vai ter influência no comportamento do indivíduo, originando padrões de comportamento que são considerados consistentes (Carver, Sutton, & Scheier, 2000). É apontado que existe uma influência biológica na personalidade, nomeadamente através do fator da hereditariedade, mas, também, há uma enorme influência do ambiente em que o indivíduo se encontra (contexto laboral, amigos, família, experiências individuais), referindo-se, até, que o meio pode influenciar mais a personalidade do que o fator genético (Hansenne, 2003). Esta influência não é igual para todos os indivíduos e vai variando ao longo da idade, podendo, também, sofrer várias influências, como as interações sociais realizadas, mas, também, fatores como a motivação, comportamentos, atitudes e fatores afetivos (Costa & McCrae, 1998, citado por Silva & Nakano, 2011). Ainda em criança, os traços de personalidade vão ganhando forma e, aproximadamente, aos 30 anos tornam-se estáveis (Lima & Simões, 2000).

Pela complexidade que apresenta e por ser algo tão difícil de definir, a personalidade tem, hoje em dia, um conjunto vasto de teorias explicativas. Anteriormente, os estudos da personalidade eram, na sua maioria, fixados em indivíduos com alguma perturbação mental. Contudo, Allport (1937) começou por estudar estes traços em pessoas sem perturbações, de modo a perceber como funciona todo este processo. Por este motivo, foi um dos primeiros investigadores a estudar a personalidade afirmando que esta pondera a existência de um número de traços intermináveis, consoante cada indivíduo, originados através do meio ambiente e da hereditariedade. Este autor reforça a importância que a personalidade tem nos comportamentos dos sujeitos e apresenta cinco traços de personalidade, afirmando que uns podem estar mais

visíveis do que outros. Esta divisão é apresentada em traços individuais, comuns, cardinais, centrais e os secundários. Os traços individuais são característicos apenas daquele indivíduo, já os comuns são partilhados por vários indivíduos, conseguindo descrever indivíduos que estão na mesma cultura. Os cardinais tratam-se de uma característica que é única nesse indivíduo e que vai influenciar a maior parte da sua vida. Por sua vez, os traços centrais, são o alicerce da personalidade de um indivíduo, enquanto que os secundários são traços que não têm tanto impacto.

Cattell (1946) define a personalidade como um aglomerado de traços que influenciam o comportamento dos indivíduos no seu dia-a-dia. Este modelo engloba dezasseis traços de personalidade. Já mais tarde, Cattell (1973), citado por Cattell e Mead (2008) diferenciou dois tipos de traços: os traços superficiais e os traços fonte. Os traços superficiais tratam-se de um agrupamento de comportamentos que aparecem e desaparecem ao mesmo tempo, conseguindo-se perceber, de forma geral, a personalidade de um indivíduo. Já os traços fonte resultam das interações dos vários traços presentes nos traços superficiais (Cattell & Mead, 2008; Thetford & Walsh, 1985;).

Já Eysenck (1953), citado por Schultz e Schultz (2010) apresenta a personalidade com outra visão, distinguindo três fatores personalidade: (a) extroversão, tratando-se de um fator onde se reflete as experiências emocionais positivas, (b) neuroticismo, que está presente em experiências mais negativas e (c) psicoticismo referente à distorção da realidade e à incapacidade de controlar os impulsos emocionais. Estes fatores de personalidade apresentam-se divididos em subdimensões que estão associadas a determinadas respostas dadas pelos sujeitos, umas de forma mais comum e outras dadas em casos mais específicos.

Outra das definições de personalidade mencionada é a de McCrae e Costa (1996) que contemplam a personalidade como um sistema que engloba traços de personalidades e processos dinâmicos que têm impacto no funcionamento, a nível psicológico, do indivíduo.

Já recentemente, Schultz e Schultz (2010) descrevem a personalidade como uma adaptação ao meio, isto é, os indivíduos recebem estímulos do meio e respondem a esse estímulo com base no traço de personalidade mais predominante, traduzindo-se em determinado comportamento.

Para as definições de personalidade, existem vários paradigmas que tentam descrevê-la, desde o paradigma fenomenológico, o humanista, o comportamentalista, o psicanalítico e, por último, o paradigma dos traços. Este último tem tido uma grande afluência em estudos e refere que existem determinadas características de personalidade que vão originar determinado tipo de comportamento (Cunha et al., 2014). Segundo o paradigma dos traços, cada indivíduo é

particular, mas, no entanto, existem traços base que permitem afirmar que um sujeito tem uma personalidade de determinado tipo, correspondendo a um conjunto de comportamentos específicos (Cervone, 2005).

Apesar de existirem vários modelos que tentam descrever a personalidade, existia um *gap*, fomentando a necessidade de um modelo mais simplificado que englobasse os traços mais comuns e as especificidades de cada traço (John & Srivastava, 1999). Foi com base na concepção de Eysenck (1976) que surge a teoria mais aceita dos traços de personalidade – o modelo dos *Big-Five*. Este modelo é constituído por cinco fatores de personalidade: Extroversão, Abertura à Experiência, Neuroticismo, Conscienciosidade e Amabilidade. Esta teoria resulta de várias teorias da personalidade e da descrição que uma série de indivíduos fez sobre si, o que origina uma maior aceitação por parte da comunidade científica (John & Srivastava, 1999). As descrições que os indivíduos faziam sobre si próprios, foram estudadas, ao longo de vários anos, até se chegar um consenso final. Tudo começou por Klages (1926), citado por John e Srivastava (1999), que indicou que talvez fosse possível chegar à personalidade através de uma análise exaustiva da linguagem. Allport e Odbert (1926), citado por John e Srivastava (1999), usaram o que distingue cada pessoa para chegar à personalidade, através de uma lista com vários adjetivos que eram possíveis de observar no comportamento. Como conclusão deste estudo, resultaram 4500 adjetivos, que eram os mais observáveis e que estavam ligados aos traços de personalidade. A investigação no campo da personalidade continuava e Cattell (1946) continuou esta investigação tentando minimizar esta lista. Como resultado desta nova investigação, surgiram 35 adjetivos que, com um conjunto de análises, diminuíram para 16 fatores (John & Srivastava, 1999). Anos mais tarde, esta investigação ainda continuava em análise e Norman (1963), citado por John e Srivastava (1999) chegou a sete categorias. Depois de várias análises, chegou a cinco fatores de personalidade: Extroversão, Neuroticismo, Abertura à experiência, Amabilidade e Conscienciosidade. Mais tarde, pegando nesta divisão de traços de personalidade, Goldberg (1992) conseguiu perceber os comportamentos que estavam associados aos vários traços de personalidade, com base na lista final da investigação de Norman (1963), citado por John e Srivastava (1999).

Apesar das inúmeras tentativas para se chegar a versão final de traços de personalidade, o facto de este modelo conter cinco traços de personalidade, pode justificar-se pelas características biológicas comuns do ser humano, mas, também, como consequência de o ser humano ser um ser social (McCrae & Costa, 1996; Silva & Nakano, 2011). Estes traços estão presentes num continuum onde há maior e menor grau do mesmo e, por este motivo, têm dois extremos, embora sejam poucos os indivíduos que ficam nestes polos (Silva & Nakano, 2011).

Olhando para cada traço em específico e para as suas particularidades, a Extroversão ou afetividade positiva, remete para o bem-estar e à força das relações sociais realizadas pelo indivíduo, isto é, a interação ao nível social. Sujeitos com elevado grau de extroversão, são considerados como mais afetivos, otimistas, entusiastas, sociáveis, simpáticos, assertivos, mais conversadores e têm uma maior aptidão para cargos de liderança. Por outro lado, indivíduos com baixo grau de extroversão são tímidos e podem rejeitar a proximidade (Cunha et al., 2016; John, Naumann, & Soto, 2008; Rego et al., 2015).

Por outro lado, o Neuroticismo, também apelidado de afetividade negativa, refere-se à experiência de sentimentos negativos, nomeadamente de *stress*, ou seja, existe uma maior propensão para o indivíduo ser instável e apresentar dificuldades em superar as dificuldades (John, Naumann, & Soto, 2008). Um indivíduo que apresenta um traço de personalidade neurótico, será um sujeito mais ansioso, hostil, inseguro, irritado com tendências depressivas e podem apresentar reações mais resistentes à mudança laboral. Ao invés, quando um indivíduo tem baixos níveis de neuroticismo, pode apresentar-se como um indivíduo calmo, confiante, com uma maior satisfação com o seu trabalho e um maior compromisso organizacional (Andrade, Araujo, & Souza, 2017; Rego et al., 2015).

Outro traço englobado no modelo *Big-Five* é a Amabilidade, referindo-se aos relacionamentos sociais e à forma como estes são realizados. Sujeitos com graus elevados de amabilidade são, geralmente, pessoas bondosas, com maior grau de empatia, flexíveis, simpáticas, altruístas e prestáveis. Indivíduos que apresentam um baixo grau de amabilidade podem ter mais problemas ao nível relacional, são mais frios, tendem a não cooperar, apresentam um maior grau de ceticismo e são mais vulneráveis a doenças do foro cardíaco (Andrade, Araujo, & Souza, 2017; John, Naumann, & Soto, 2008; Rego et al., 2015).

Relativamente à Abertura à Experiência, este traço tem em conta os interesses do indivíduo, nomeadamente se este tem curiosidade para a exploração de novas alternativas, se é criativo e se não tem medo de arriscar. Os sujeitos que têm elevados níveis de abertura à experiência são curiosos, têm uma grande imaginação, são originais, sensíveis ao nível artístico e apresentam um melhor desempenho em funções criativas e artísticas. Pelo contrário, quando são apresentados níveis mais baixos de Abertura à Experiência, os indivíduos tendem a ser mais conservadores, não arriscam tanto, não têm tantos interesses artísticos, são mais convencionais e, por isso, preferem manter-se na sua zona de conforto (John, Naumann, & Soto, 2008; Rego et al., 2015).

Por último, a Conscienciosidade está presente em graus elevados em indivíduos perseverantes, cuidadosos, responsáveis, organizados, eficientes e orientados para os objetivos

(John, Naumann, & Sotro, 2008). Estes indivíduos demonstram um elevado grau de motivação e de controlo para a realização das tarefas, assim como uma maior responsabilidade, demonstrando um maior desempenho a nível laboral. Indivíduos com níveis de conscienciosidade mais baixos são desorganizados e distraídos e tendem a sentir-se desorientados (Cunha et al., 2016; Rego et al., 2015).

Apesar da sua popularidade, são apontadas algumas limitações ao modelo dos *Big-Five*, como, por exemplo, a falta de alguns elementos que, para a comunidade científica, são vistos como básicos (Eysenck, 1993, citado por Lima & Simões, 2000). É, também, referido que, na maioria dos estudos que utilizam como base o modelo dos *Big-Five*, o grande foco assenta na compreensão dos traços de personalidade em diversos contextos, ao invés de explorarem, de forma mais aprofundada, cada traço (Lima & Simões, 2000). Na mesma linha de pensamento, Digman (1990), referiu que os traços apresentados por este modelo ainda tinham um carácter abstrato, o que pode dificultar a sua compreensão pelos demais. Já mais recentemente, para Schultz e Schultz (2010), a personalidade ainda é difícil de definir, sendo, por isso, exaustivo chegar a uma lista final com os vários traços de personalidade.

Com base na teoria dos *Big-Five*, há quem defenda que existem dois grandes tipos de personalidade que predominam e que são apelidados de Tipo A e Tipo B. Os indivíduos com personalidade Tipo A são indivíduos competitivos, tendem a ter dificuldades a ser pacientes e desejam conseguir realizar tudo da melhor forma, já os sujeitos do tipo B são indivíduos mais calmos (Cunha, et al., 2016).

Neste sentido, tal como já foi referido, a personalidade é vista, hoje em dia, como um fator pertinente e importante, em vários contextos, sendo especialmente importante o seu impacto a nível laboral. Há referências que a própria personalidade tem mais impacto no sucesso de um colaborador do que o próprio conhecimento (Mandelli, 2001, citado por D'Amico & Monteiro, 2012). Ainda assim, é importante ter em conta que as características de personalidades não são as únicas responsáveis pelo comportamento do indivíduo, ou seja, a situação em que se encontra e as características da mesma também vão exercer uma grande influência (Cunha et al., 2016). No mercado de trabalho, a nível geral, os Traços de Personalidade mais estudados são a Estabilidade Emocional (baixos graus de neuroticismo), a Extroversão e a Conscienciosidade (Johnson, 2003; Kanfer & Heggstad, 1997; Kanfer & Kantrowitz, 2002). Em contextos mais específicos como o contexto de seleção, os fatores mais valorizados são a estabilidade emocional, a amabilidade e a conscienciosidade (Cunha, et al., 2016).

Especificando os estudos realizados em contexto organizacional para cada tipo de personalidade, com base no modelo do *Big-Five*, encontram-se vários impactos, demonstrando, mais uma vez, a sua pertinência.

Indivíduos com maior estabilidade emocional, isto é, menores níveis de Neuroticismo, conseguem reagir mais adequadamente a situações críticas e são especialmente importantes para funções de liderança (Barrick & Mount, 1991). No estudo realizado por D'Amico e Monteiro (2012), demonstrou-se que, ao nível da qualidade de vida, o neuroticismo exerce um impacto negativo, isto é, quando o grau de neuroticismo é elevado, a qualidade de vida tende a diminuir, no entanto, se os graus de neuroticismo forem baixos é demonstrado um impacto positivo no bem-estar.

Por sua vez, a Conscienciosidade é um dos traços mais valorizado no mundo laboral, tendo uma relação com algumas variáveis organizacionais como o *engagement* laboral, desempenho e motivação. Estes indivíduos apresentam uma visão positiva do mundo laboral (Barrick, Mount, & Strauss, 1993), são rápidos e produtivos nas suas tarefas (John & Srivastava, 1999). Na meta-análise realizada por Barrick e Mount (1991), verificou-se que indivíduos mais conscienciosos têm maiores níveis de desempenho na sua função, assim como em ações de formação, baixos níveis de absentismo e baixos níveis de comportamentos disruptivos. Indivíduos mais conscienciosos têm, também, uma maior quantidade de comportamentos de cidadania organizacional (Organ & Lingl, 1995).

Relativamente à Amabilidade, é necessário ter em conta que os impactos deste traço dependem da função em causa. Por exemplo para um bom desempenho de um engenheiro informático, é desejável que o indivíduo possua um grau de Amabilidade baixo, porém, para funções onde existe um contacto direto com indivíduos, é preferível um indivíduo com alto grau de Amabilidade (Cunha et al., 2016). Os colaboradores que apresentam uma personalidade mais predominante no traço de personalidade amabilidade, têm, também, uma maior percentagem de comportamentos de cidadania organizacional (Organ & Lingl, 1995).

A Extroversão, por sua vez, é vista como um preditor do desempenho em funções mais específicas, que envolvem um contacto direto com os outros (e.g., vendedor). Indivíduos com elevado grau de extroversão e, também, conscienciosidade apresentam, em maior quantidade, estratégias de *coping*, de modo a regular e a resolver problemas (Cunha et al., 2016). Para Barry e Stewart (2000), citado por Cunha e colaboradores (2016), indivíduos que apresentam maiores níveis de extroversão, vão proporcionar um melhor ambiente laboral, refletindo-se nos seus resultados. No entanto, o excesso deste traço, pode originar uma distração a nível laboral (Connor-Smith & Flachsbar, 2007, citado por Cunha et al., 2016) Contudo, este exerce um

impacto positivo na qualidade de vida, ou seja, à medida que os níveis de extroversão vão aumentando, a qualidade de vida também aumenta (Organ & Ryan, 1995).

Já ao nível da Abertura a Experiência, este traço tem um grande impacto, no desempenho, quando se tratam de funções que exigem uma maior criatividade. Assim, é importante referir que o sucesso no desempenho de uma função, quando analisados os traços de personalidade do executante, depende muito da natureza das tarefas e da própria função (Cunha et al., 2016; Fried & Ferris, 1987).

Ao nível da mensuração deste construto, já existem múltiplos instrumentos com base em várias teorias dos traços de personalidade. Ainda assim, existem três instrumentos que, hoje em dia, são os mais utilizados, com base nos *big-five*.

O NEO foi construído com base no modelo dos *Big-Five* e, por este motivo, divide-se em cinco dimensões: neuroticismo, amabilidade, conscienciosidade, abertura à experiência e extroversão. Estas cinco dimensões dividem-se em seis facetas cada uma, por exemplo a abertura à experiência inclui, imaginação, interesses artísticos, emoção, não convencional, amplitude de interesses e curiosidade. Por conter 240 itens, torna-se um instrumento exaustivo para quem o realiza e, por isso, pouco utilizado (Costa & McCrae, 1992).

Por último, mais recentemente, foi criado o *Big-Five Inventory*, baseado no modelo dos *Big-Five* e, tal como o instrumento anterior, encontra-se dividido em cinco dimensões: neuroticismo, amabilidade, conscienciosidade, abertura à experiência e extroversão. Este instrumento contém duas versões, uma com 44 (John, Donahue, & Kentle, 1991) e outra com 10 itens (Rammstedt & John, 2007). Atualmente, é um dos instrumentos mais utilizados para mensurar a personalidade.

Relação entre as variáveis

Metacognição e Job Crafting

Apesar de não existirem estudos que mostrem a relação direta entre Metacognição e *Job Crafting*, através da própria definição de Metacognição, é possível perceber pontos semelhantes com o *job crafting*, nomeadamente através da organização, da construção de um sentido e da manipulação, neste caso da própria cognição (Bruning & Campion, 2018). Ainda que a metacognição seja mais estudada a nível educacional, também a nível organizacional tem sido aprofundada, investigando os impactos que pode ter tanto no indivíduo como, posteriormente, para as organizações. Quando um colaborador tem elevadas competências metacognitivas também resulta numa mudança, neste caso a nível cognitivo do próprio trabalho.

Tal como no *job crafting*, a metacognição tem impacto no trabalho do indivíduo, sendo possível observar, em indivíduos com elevadas competências metacognitivas, um maior desempenho percecionado (Cho & Jung, 2014). Nesta lógica, a metacognição tem, também, um impacto no *engagement* laboral, isto é, quando os colaboradores apresentam maiores competências metacognitivas, os níveis do seu *engagement* laboral também serão maiores (Gomes, 2016). Como já foi referido, o *job crafting*, também tem impacto nestas variáveis, existindo estudos que comprovam esta relação. Por exemplo, é referido que o *job crafting* tem impacto no desempenho tanto a nível objetivo (Tims, Bakker, & Derks, 2014), como a nível subjetivo (Jerónimo, 2018), isto é, quando um colaborador tem comportamentos *job crafting*, o seu desempenho é percecionado como melhor, assim como o próprio desempenho real é, verdadeiramente, melhor. Em relação ao *engagement*, também já é afirmado o impacto que os o *job crafting* pode ter, mencionando que colaboradores que apresentam práticas de *job crafting* apresentam, também, maiores níveis de *engagement* laboral (Ghitulescu, 2006; Tims, Bakker, & Derks, 2014).

Tendo em consideração que as variáveis individuais também têm um impacto no *job crafting* (Wrzesniewski & Dutton, 2001), e sendo a metacognição uma variável individual, procura-se perceber a relação entre estas duas variáveis.

Metacognição e Traços de Personalidade

Os estudos entre a relação dos traços de personalidade com a metacognição ainda estão em fase de crescimento. Ainda assim, em contexto educacional, esta relação já foi estudada, demonstrando que existe uma relação positiva entre a conscienciosidade e a metacognição, ou seja, indivíduos que apresentam elevados graus de conscienciosidade, expõem, também, mais competências cognitivas (Kelly & Donaldson, 2016).

Com os resultados dos estudos nestes contextos, é referido que os traços de personalidade são, de facto, importantes para a existência de competências metacognitivas, sendo provável que o tipo de personalidade apresentado pelo indivíduo atue como uma variável que ressalte ou, ao invés, iniba o uso da metacognição (Veenman, Van Hout-Wolters & Afflerbach, 2006).

Job Crafting e Traços de Personalidade

Quanto maior for a compatibilidade entre a personalidade do sujeito, o seu trabalho e as características do meio laboral, maior será o impacto em variáveis organizacionais como a satisfação laboral, as intenções de saída, a motivação e, até, o desempenho (Cunha et al., 2016; Fried & Ferris, 1987). Na mesma linha de pensamento, a personalidade possui, também, impacto no *job crafting* (Tims & Bakker, 2010; Wrzesniewski & Dutton, 2001). Segundo Bakker e colaboradores (2012) e Tims e colaboradores (2012), existem correlações entre as características individuais de cada colaborador e o *job crafting*. No entanto, esta ligação foi ainda mais apoiada na abordagem mais recente de *job crafting* com base no modelo *Job Demands-Resources*. Com este modelo, é ressaltado que personalidades do tipo mais proactivo, são mais propensas ao *job crafting*, ou seja, quanto mais proactivo for um indivíduo, mais práticas de *job crafting* irá realizar. Este tipo de personalidade foi, também, mencionado como um moderador do *job crafting* (Bipp & Demerouti, 2015). Estes indivíduos têm tendência a criar o seu próprio ambiente e a querer melhorar a situação em que se encontram, provocando mudanças visíveis. Conseguem, também, modificar o seu trabalho quando percebem que o que estão a executar não está a ser útil para o cumprimento de objetivos (Crant, 2000).

Elliot e Trash (2010) apresentam dois fatores para a personalidade: temperamento de abordagem e temperamento de evitação. Relativamente ao temperamento de abordagem, este tipo de personalidade está presente em indivíduos que procuram metas com objetivo de obter resultados positivos. Este tipo de personalidade é comparado à extroversão no modelo de

personalidade dos *Big-Five*. O temperamento de abordagem tem impacto na procura de comportamentos de *job crafting*, assim como a procura de objetivos relacionados com a própria aprendizagem, procura de novas tarefas e de *feedback*. Já o temperamento de evitação, está presente em indivíduos que estabelecem metas sem perigos, ou seja, com o objetivo de evitar resultados negativos. Este tipo de personalidade é comparado ao neuroticismo no modelo de personalidade dos *Big-Five*. Relativamente ao *job crafting*, o temperamento de evitação parece ter um impacto negativo no *job crafting* (Bipp & Demerouti, 2015).

Mais especificamente em relação ao modelo dos *Big-Five*, segundo Roczniowska e Bakker (2016) a extroversão, remete para indivíduos que são mais sociais, procuram desafios e tem o poder de conseguir mobilizar os colegas, aumentando, assim, os recursos e diminuindo as dificuldades no trabalho.

Do mesmo modo, também a Extroversão, pela própria definição, pode ter impacto nas práticas de *Job Crafting*. Indivíduos com elevados níveis de extroversão tendem a valorizar mais as relações, são sociáveis, podendo, até, alterar o seu trabalho, se não estiver confortável com as relações existentes neste meio (Bell & Njoli, 2016; Berg, Dutton, & Wrzesniewski, 2008).

Metacognição, Traços de Personalidade e Job Crafting

Porém, apesar de ainda não existir literatura que relacione os três conceitos apresentados – Metacognição, Traços de Personalidade e *Job Crafting* – são encontradas semelhanças entre nos estudos que são feitos sobre estes temas. Nesta lógica, e segundo os resultados do estudo de Gomes (2016) existe suporte para a relação entre metacognição, traços de personalidade e *engagement* laboral, demonstrado que o traço de personalidade abertura à experiência foi considerado um moderador na relação entre metacognição e *engagement* laboral. No mesmo sentido, embora em contexto escolar, com estudantes, foi demonstrado que a conscienciosidade funciona como moderador da relação entre metacognição e desempenho académico real, medido através das notas dos alunos (Kelly & Donaldson, 2016).

ANEXO B – Questionário

01/03/2019

Questionário - Ambiente de Trabalho

Questionário - Ambiente de Trabalho

Venho convidá-lo(a) a participar nesta investigação, desenvolvida no âmbito de uma Dissertação de Mestrado em Psicologia Social e das Organizações do ISPA – Instituto Universitário, relacionada com questões do ambiente laboral.

Solicitamos que preencha o presente questionário apenas se tiver, no mínimo, 18 anos de idade e se estiver a trabalhar há, pelo menos, 6 meses.

Ao participar, permite que as suas respostas possam ser recolhidas e utilizadas exclusivamente para este fim. Pedimos que responda com a maior sinceridade e espontaneidade. Não existem respostas corretas nem erradas, apenas a sua opinião pessoal. Os dados são confidenciais pelo que pedimos que não se identifique em nenhuma parte.

O presente questionário é constituído por 3 partes, com uma duração inferior a 10 minutos.

Obrigada pela sua colaboração!

*Obrigatório

1. Encontra-se a trabalhar há 6 meses ou mais? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim
 Não *Passe para "Fim."*

Parte I

Por favor, leia cuidadosamente cada um dos itens e responda de acordo com a escala que se segue a seguinte questão "Vejo-me como alguém que..."

- 1 – Discordo fortemente
- 2 – Discordo parcialmente
- 3 – Nem concordo/Nem discordo
- 4 – Concordo parcialmente
- 5 – Concordo totalmente

2. 1. Vejo-me como alguém que é reservado. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

3. 2. Vejo-me como alguém que transmite confiança. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

4. 3. Vejo-me como alguém que tende a ser preguiçoso. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

5. 4. Vejo-me como alguém que é descontraído e lida bem com o stress. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

6. 5. Vejo-me como alguém que tem poucos interesses artísticos. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

7. 6. Vejo-me como alguém que é sociável e facilmente extortiza pensamentos/emoções. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

8. 7. Vejo-me como alguém que tende a reagir friamente face aos outros. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

9. 8. Vejo-me como alguém que é cumpridor na realização dos trabalhos. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

10. 9. Vejo-me como alguém que se enerva facilmente. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

11. 10. Vejo-me como alguém que tem uma imaginação ativa. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

Parte II

Indique em que medida se aplica a si cada uma das seguintes frases a si, tendo em conta a seguinte escala:

1 – Discordo totalmente

- 2 – Discordo
 3 – Nem concordo/Nem discordo
 4 – Concordo
 5 – Concordo totalmente

12. 1. Em termos profissionais, conheço os meus pontos fortes e fracos. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

13. 2. Eu penso sobre os recursos a utilizar antes de começar uma tarefa. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

14. 3. Estabeleço objetivos específicos antes de começar uma tarefa. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

15. 4. Eu sei quais são as tarefas mais importantes para desempenhar. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

16. 5. Sei o que a minha chefia espera do meu desempenho. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

17. 6. Utilizo diferentes estratégias de resolução de tarefas, dependendo da situação. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

18. 7. Depois de terminar uma tarefa, pergunto a mim próprio(a) se existia uma maneira mais fácil de a desempenhar. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

19. **8. Antes de começar, interrogo-me sobre a tarefa a desempenhar. ***

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

20. **9. Penso nas várias formas de desempenhar uma tarefa e escolho a melhor opção. ***

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

21. **10. Após terminar, reflito o meu desempenho nas tarefas. ***

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

22. **11. Uso os meus pontos fortes para compensar os meus pontos fracos. ***

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

23. **12. Quando uso uma estratégia, sei que será mais eficaz nessa situação. ***

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

24. **13. Após ter terminado, pergunto a mim próprio se fui bem-sucedido na concretização dos objetivos. ***

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

25. **14. Depois de ter resolvido uma tarefa, pergunto a mim próprio(a) se considere todas as opções. ***

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

26. 15. Tomo em consideração as diferentes etapas de uma tarefa antes de a iniciar. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

27. 16. Organizo o meu tempo de forma a melhor concretizar os meus objetivos. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

28. 17. Quando termino uma tarefa, pergunto-me se del o meu melhor. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

29. Encontra-se na sua função atual há 3 meses ou mais? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim
 Não *Passe para a pergunta 45.*

Parte III

Leia atentamente as afirmações que se seguem e escolha a opção que melhor se ajusta à sua opinião no que concerne ao seu trabalho, indicando o grau em que os acontecimentos ocorrem. Para tal, utilize a escala de resposta apresentada:

- 1 - Nunca
 2 - Muito dificilmente
 3 - Dificilmente
 4 - Raramente
 5 - Com alguma frequência
 6 - Frequentemente

30. 1. Introduz novas abordagens para melhorar o seu trabalho? *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Frequentemente

31. 2. Altera o âmbito ou o tipo de tarefas para finalizar o seu trabalho? *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Frequentemente

32. 3. Introduz novas tarefas que você considera que melhor se ajustam às suas competências ou interesses? *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Frequentemente

33. 4. Escolhe assumir tarefas adicionais no seu trabalho? *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Frequentemente

34. 5. No seu trabalho, dá preferência a tarefas que melhor se ajustam às suas competências e interesses? *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Frequentemente

35. 6. Pensa na forma como o seu trabalho contribui para o seu propósito de vida? *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Frequentemente

36. 7. Reforça para si o significado que o seu trabalho tem para o sucesso da organização? *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Frequentemente

37. 8. Reforça para si a importância do seu trabalho para os outros (colegas e/ou clientes)? *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Frequentemente

38. 9. Pensa na(s) forma(s) como o seu trabalho influencia positivamente a sua vida? *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Frequentemente

39. 10. Reflete no papel que o seu trabalho tem no seu bem-estar geral? *
- Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5	6		
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Frequentemente

40. 11. Faz um esforço para conhecer melhor as pessoas no seu trabalho? *
- Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5	6		
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Frequentemente

41. 12. Organiza ou participa em atividades sociais relacionadas com o trabalho? *
- Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5	6		
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Frequentemente

42. 13. Organiza eventos especiais no seu local de trabalho? (exemplo: celebrar o aniversário de um colega) *
- Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5	6		
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Frequentemente

43. 14. Procura ser o mentor de novos colaboradores (oficialmente ou de forma não oficial)? *
- Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5	6		
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Frequentemente

44. 15. Faz amizade com pessoas no local de trabalho que têm competências e interesses similares aos seus? *
- Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5	6		
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Frequentemente

Passe para a pergunta 60.

Parte III

Tome em conta a sua última função e leia atentamente as afirmações que se seguem e escolha a opção que melhor se ajusta à sua opinião, indicando o grau em que os acontecimentos ocorreram. Para tal, utilize a escala de resposta apresentada:

- 1 - Nunca
- 2 - Muito dificilmente
- 3 - Dificilmente
- 4 - Raramente
- 5 - Com alguma frequência
- 6 - Frequentemente

45. 1. Introduzia novas abordagens para melhorar o seu trabalho? *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Frequentemente

46. 2. Alterava o âmbito ou o tipo de tarefas para finalizar o seu trabalho? *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Frequentemente

47. 3. Introduzia novas tarefas que você considera que melhor se ajustam às suas competências ou interesses? *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Frequentemente

48. 4. Escolhia assumir tarefas adicionais no seu trabalho? *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Frequentemente

49. 5. No seu trabalho, dava preferência a tarefas que melhor se ajustavam às suas competências e interesses? *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Frequentemente

50. 6. Pensava na forma como o seu trabalho contribui para o seu propósito de vida? *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Frequentemente

51. 7. Reforçava para si o significado que o seu trabalho tem para o sucesso da organização? *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Frequentemente

52. 8. Reforçava para si a importância do seu trabalho para os outros (colegas e/ou clientes)? *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Frequentemente

53. 9. Pensava na(s) forma(s) como o seu trabalho influencia positivamente a sua vida? *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Frequentemente

54. 10. Refletia no papel que o seu trabalho tem no seu bem-estar geral? *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Frequentemente

55. 11. Fazia um esforço para conhecer melhor as pessoas no seu trabalho? *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Frequentemente

56. 12. Organizava ou participava em atividades sociais relacionadas com o trabalho? *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Frequentemente

57. 13. Organizava eventos especiais no seu local de trabalho? (exemplo: celebrar o aniversário de um colega) *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Frequentemente

58. 14. Procurava ser o mentor de novos colaboradores (oficialmente ou de forma não oficial)? *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Frequentemente

59. 15. Fazia amizade com pessoas no local de trabalho que têm competências e interesses similares aos seus? *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Frequentemente

Dados Pessoais

60. 1. Indique o seu género: *

Marcar apenas uma oval.

- Feminino
 Masculino

61. 2. Indique a sua idade em anos: *

62. 3. Indique a sua nacionalidade: *

Marcar apenas uma oval.

- Portuguesa
 Brasileira
 Espanhola
 Italiana
 Outra: _____

63. 4. Indique quais as suas habilitações literárias completas: *

Marcar apenas uma oval.

- Ensino Básico
 Ensino Secundário
 Licenciatura
 Mestrado
 Doutoramento

64. 5. Indique o tipo de contrato atual: *

Marcar apenas uma oval.

- Contrato sem termo (efetivo)
 Contrato a termo certo
 Contrato a termo incerto.
 Outra: _____

65. 6. Atualmente, exerce um cargo de chefia?

Marcar apenas uma oval.

- Sim
 Não


66. 7. Há quanto tempo trabalha na organização?
Indique o número em anos ou meses
(exemplo: "2 anos e 1 mês" ou "9 meses"). *

67. 8. Há quanto tempo executa a função atual?
Indique o número em anos ou meses
(exemplo: "2 anos e 1 mês" ou "9 meses"). *

Fim

Obrigada pela sua colaboração!

Para questões/dúvidas adicionais sobre a investigação, ou caso pretenda receber os resultados da mesma, contacte para o e-mail: 23250@alunos.isga.pt

Com tecnologia


ANEXO C – Estatísticas descritivas da amostra

Distribuição geral

Statistics										
		Encontra-se na sua função atual há 3 meses ou mais?	1. Indique o seu género:	2. Indique a sua idade em anos:	3. Indique a sua nacionalidade:	4. Indique quais as suas habilitações literárias completas:	5. Indique o tipo de contrato atual:	6. Atualmente, exerce um cargo de chefia?	7. Há quanto tempo trabalha na organização? Indique o número em anos ou meses (exemplo: "2 anos e 1 mês" ou "9 meses").	8. Há quanto tempo executa a função atual? Indique o número em anos ou meses (exemplo: "2 anos e 1 mês" ou "9 meses").
N	Valid	211	211	211	211	211	211	211	211	211
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean				34,98					6,34559242	5,12995261
Std. Deviation				10,700					8,28968728	7,60062720
Minimum				20					,020000000	,020000000
Maximum				62					39,0000000	39,0000000

Distribuição da variável função atual há 3 meses ou mais

Encontra-se na sua função atual há 3 meses ou mais?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Não	7	3,3	3,3	3,3
	Sim	204	96,7	96,7	100,0
	Total	211	100,0	100,0	

Distribuição da variável Género

1. Indique o seu género:

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Feminino	157	74,4	74,4	74,4
	Masculino	54	25,6	25,6	100,0
	Total	211	100,0	100,0	

Distribuição da variável Nacionalidade

3. Indique a sua nacionalidade:

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Brasileira	2	,9	,9	,9
	Francesa	1	,5	,5	1,4
	Portuguesa	208	98,6	98,6	100,0
	Total	211	100,0	100,0	

Distribuição da variável Habilitações Literárias

4. Indique quais as suas habilitações literárias completas:

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Doutoramento	6	2,8	2,8	2,8
	Ensino Básico	4	1,9	1,9	4,7
	Ensino Secundário	29	13,7	13,7	18,5
	Licenciatura	90	42,7	42,7	61,1
	Mestrado	82	38,9	38,9	100,0
	Total	211	100,0	100,0	

Distribuição da variável Tipo de Contrato

5. Indique o tipo de contrato atual:

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Contrato a termo certo	57	27,0	27,0	27,0
	Contrato a termo incerto.	25	11,8	11,8	38,9
	Contrato sem termo (efetivo)	108	51,2	51,2	90,0
	Estágio	3	1,4	1,4	91,5
	Outro	18	8,5	8,5	100,0
	Total	211	100,0	100,0	

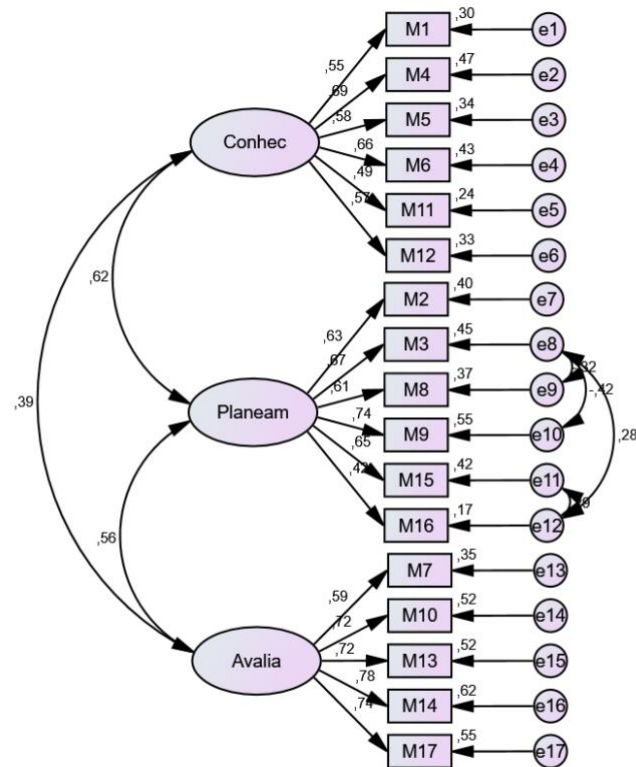
Distribuição da variável Cargo de Chefia

6. Atualmente, exerce um cargo de chefia?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Não	177	83,9	83,9	83,9
	Sim	34	16,1	16,1	100,0
	Total	211	100,0	100,0	

ANEXO D – Análise das qualidades métricas da escala de Metacognição em Contexto Laboral

Validade – Análise Fatorial Confirmatória (AFC)



$\chi^2(112)=245,626$; $p=,000$; $\chi^2_{df}=2,193$
 ; CFI=,887; GFI=,884; TLI=,863
 ; RMSEA=,075; $p(\text{rmsea} \leq 0,05)=,001$

Fiabilidade

Metacognição geral

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,864	,867	17

Dimensão Conhecimento

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,757	,761	6

Dimensão Planeamento

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,778	,781	6

Dimensão Avaliação

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,832	,835	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
M1	62,23	55,424	,429	,320	,860
M2	62,39	53,630	,520	,411	,856
M3	62,55	53,315	,458	,462	,858
M4	62,18	55,167	,439	,417	,859
M5	62,31	54,538	,365	,332	,862
M6	62,17	54,834	,447	,390	,859
M7	62,94	51,810	,462	,450	,859
M8	62,58	52,863	,497	,425	,856
M9	62,45	52,849	,595	,456	,853
M10	62,62	50,476	,610	,521	,851
M11	62,31	54,795	,442	,314	,859
M12	62,75	54,456	,427	,310	,859
M13	62,50	52,156	,566	,525	,853
M14	62,91	51,136	,565	,540	,853
M15	62,67	52,423	,557	,480	,854
M16	62,53	53,270	,424	,413	,860
M17	62,66	51,940	,483	,531	,857

Sensibilidade

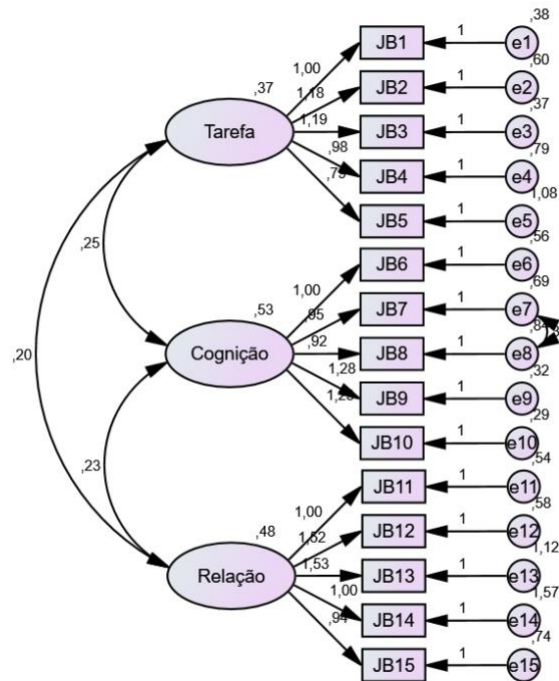
Statistics

		GlobalMetacog nição	MGlobalConh ecimento	MGlobalPlan eamento	MGlobalAvali ação
N	Valid	211	211	211	211
	Missing	0	0	0	0
Mean		3,9072	4,0987	3,8918	3,6957
Std. Deviation		,45411	,46018	,55325	,72829
Skewness		-,109	-,217	-,286	-,561
Std. Error of Skewness		,167	,167	,167	,167
Kurtosis		,642	,162	,256	,522
Std. Error of Kurtosis		,333	,333	,333	,333

	N		Median	Skewness	Std. Error of Skewness	Kurtosis	Std. Error of Kurtosis	Minimum	Maximum
	Valid	Missing							
M1	211	0	4,00	-,367	,167	,885	,333	2	5
M2	211	0	4,00	-,669	,167	,846	,333	2	5
M3	211	0	4,00	-,689	,167	,655	,333	1	5
M4	211	0	4,00	-,333	,167	,009	,333	2	5
M5	211	0	4,00	-,906	,167	,939	,333	1	5
M6	211	0	4,00	-,423	,167	-,253	,333	2	5
M7	211	0	4,00	-,312	,167	-,676	,333	1	5
M8	211	0	4,00	-,580	,167	,215	,333	1	5
M9	211	0	4,00	-,570	,167	,581	,333	2	5
M10	211	0	4,00	-,615	,167	-,014	,333	1	5
M11	211	0	4,00	-,327	,167	-,016	,333	2	5
M12	211	0	4,00	-,065	,167	-,283	,333	2	5
M13	211	0	4,00	-,919	,167	1,194	,333	1	5
M14	211	0	4,00	-,405	,167	-,098	,333	1	5
M15	211	0	4,00	-,614	,167	,640	,333	1	5
M16	211	0	4,00	-,804	,167	,654	,333	1	5
M17	211	0	4,00	-,819	,167	,503	,333	1	5

ANEXO E – Análise das qualidades métricas da escala de *Job Crafting*

Validade – Análise Fatorial Confirmatória (AFC)



$\chi^2(86)=155,471; p=,000; \chi^2df=1,808$
 ;CFI=,941; GFI=,908; TLI=,928
 ;RMSEA=,062; $p(\text{rmsea} \leq 0,05)=,102$

Fiabilidade

Job Crafting geral

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,865	,871	15

Job Crafting de Tarefa

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,747	,758	5

Job Crafting de Cognição

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,856	,857	5

Job Crafting de Relação

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,782	,791	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
JB1	65,70	90,698	,521	,432	,856
JB2	66,21	90,007	,446	,437	,859
JB3	65,86	89,103	,563	,495	,854
JB4	65,90	88,141	,536	,334	,855
JB5	66,04	92,465	,287	,214	,867
JB6	65,57	88,599	,529	,497	,855
JB7	65,72	87,221	,581	,542	,853
JB8	65,66	86,148	,599	,531	,851
JB9	65,59	87,320	,570	,630	,853
JB10	65,50	87,337	,598	,624	,852
JB11	65,55	88,487	,556	,438	,854
JB12	65,99	85,252	,546	,541	,854
JB13	66,36	84,155	,496	,475	,858
JB14	66,31	87,090	,409	,265	,863
JB15	65,62	88,819	,498	,390	,857

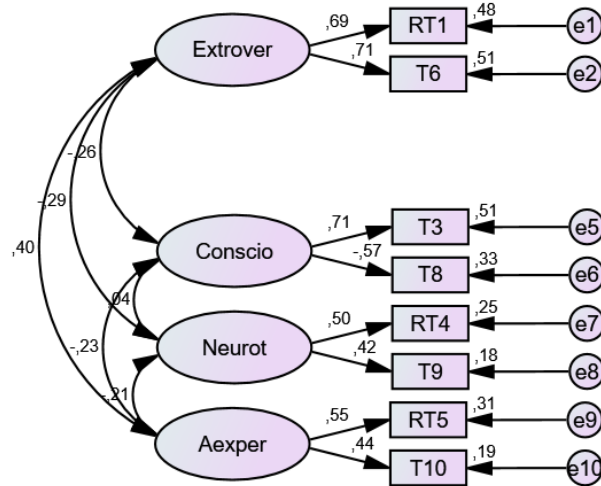
Sensibilidade

		Statistics			
		GlobalJobCra fting	JBGlobalTare fa	JBGlobalCogn içã	JBGlobalRela çã
N	Valid	211	211	211	211
	Missing	0	0	0	0
Mean		4,7027	4,6000	4,9318	4,5763
Std. Deviation		,66705	,72322	,86161	,93788
Skewness		-,749	-,789	-,925	-,708
Std. Error of Skewness		,167	,167	,167	,167
Kurtosis		1,057	1,312	1,103	,068
Std. Error of Kurtosis		,333	,333	,333	,333

Statistics									
	N		Median	Skewness	Std. Error of Skewness	Kurtosis	Std. Error of Kurtosis	Minimum	Maximum
	Valid	Missing							
JB1	211	0	5,00	-,646	,167	,523	,333	2	6
JB2	211	0	4,00	-,565	,167	,159	,333	1	6
JB3	211	0	5,00	-,904	,167	1,116	,333	1	6
JB4	211	0	5,00	-,834	,167	,813	,333	1	6
JB5	211	0	5,00	-1,207	,167	1,563	,333	1	6
JB6	211	0	5,00	-1,077	,167	1,063	,333	1	6
JB7	211	0	5,00	-1,007	,167	1,234	,333	1	6
JB8	211	0	5,00	-1,334	,167	2,150	,333	1	6
JB9	211	0	5,00	-1,397	,167	2,438	,333	1	6
JB10	211	0	5,00	-1,211	,167	1,362	,333	1	6
JB11	211	0	5,00	-1,059	,167	,974	,333	1	6
JB12	211	0	5,00	-,684	,167	-,454	,333	1	6
JB13	211	0	4,00	-,573	,167	-,657	,333	1	6
JB14	211	0	4,00	-,677	,167	-,331	,333	1	6
JB15	211	0	5,00	-1,017	,167	,854	,333	1	6

ANEXO F – Análise das qualidades métricas da escala BFI-10

Validade – Análise Fatorial Confirmatória (AFC)



$\chi^2(15)=19,710$; $p=,183$; $\chi^2_{df}=1,314$
 ; CFI=,964; GFI=,976; TLI=,933
 ; RMSEA=,039; $p(\text{rmsea} \leq 0,05)=,623$;

Fiabilidade

Traço de Personalidade Extroversão

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,655	2

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
RT1	3,8673	,954	,493	.
T6	3,3033	1,327	,493	.

Traço de Personalidade Conscienciosidade

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,554	2

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
RT3	4,4455	,448	,410	.
T8	4,0853	,945	,410	.

Traço de Personalidade Neuroticismo

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,339	2

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
RT4	2,6445	1,173	,206	.
T9	2,5972	,870	,206	.

Traço de Personalidade Abertura à Experiência

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,379	2

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
RT5	3,8009	,770	,241	.
T10	3,6398	1,260	,241	.

Sensibilidade

Statistics

		TGlobalAma bilidade	TGlobalAbert uraàExperiên cia	TGlobalCons cienciosidad e	TGlobalExtro versão	TGlobalNeur oticismo
N	Valid	211	211	211	211	211
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		3,9858	3,7204	4,2654	3,5853	2,6209
Std. Deviation		,62472	,79133	,69398	,92057	,78427
Skewness		-,301	-,440	-,830	-,314	,236
Std. Error of Skewness		,167	,167	,167	,167	,167
Kurtosis		-,388	,066	-,017	-,558	-,366
Std. Error of Kurtosis		,333	,333	,333	,333	,333

Statistics

		RT1	T2	RT3	RT4	RT5	T6	RT7	T8	T9	T10
N	Valid	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Median		3,0000	4,00	4,0000	2,0000	4,0000	4,00	4,0000	5,00	3,00	4,00
Skewness		-,048	-,356	-,863	,353	-,558	-,659	-,701	-1,193	,201	-,582
Std. Error of Skewness		,167	,167	,167	,167	,167	,167	,167	,167	,167	,167
Kurtosis		-,991	,261	,027	-,419	-,408	-,226	-,301	2,329	-,599	,183
Std. Error of Kurtosis		,333	,333	,333	,333	,333	,333	,333	,333	,333	,333
Minimum		1,00	2	1,00	1,00	1,00	1	1,00	1	1	1
Maximum		5,00	5	5,00	5,00	5,00	5	5,00	5	5	5

ANEXO G – Impacto das variáveis Sociodemográficas

Correlação das variáveis em estudo com a variável Idade, Antiguidade na organização e Antiguidade na função

		GlobalMetaco	MGlobalConh	MGlobalPlane	MGlobalAvali	GlobalJobCra	JBGlobalTare	JBGlobalCog	JBGlobalRela	7. Há quanto	8. Há quanto	
		guição	ecimento	amento	ação	fting	fa	nição	ção	tempo	tempo	
										trabalha na	executa a	
										organização?	função atual?	
										Indique o	Indique o	
										número em	número em	
										anos ou	anos ou	
										meses	meses	
										(exemplo: "2	(exemplo: "2	
									2. Indique a	anos e 1	anos e 1	
									sua idade em	mês" ou "9	mês" ou "9	
									anos:	meses").	meses").	
GlobalMetacognição	Pearson	1	,731**	,841**	,799**	,501**	,402**	,500**	,300**	,303**	,225**	,208**
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,002
	N	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211
MGlobalConhecimento	Pearson	,731**	1	,508**	,329**	,447**	,360**	,400**	,308**	,206**	,195**	,184**
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,003	,004	,007
	N	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211

MGlobalPlaneamento	Pearson	,841**	,508**	1	,486**	,338**	,263**	,343**	,203**	,301**	,237**	,217**
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,003	,000	,001	,002
	N	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211
MGlobalAvaliação	Pearson	,799**	,329**	,486**	1	,416**	,340**	,444**	,217**	,211**	,113	,104
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,002	,002	,100	,134
	N	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211
GlobalJobCrafting	Pearson	,501**	,447**	,338**	,416**	1	,766**	,810**	,799**	,109	,095	,059
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,115	,168	,390
	N	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211
JBGlobalTarefa	Pearson	,402**	,360**	,263**	,340**	,766**	1	,496**	,407**	,231**	,224**	,153*
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,001	,001	,027
	N	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211
JBGlobalCognição	Pearson	,500**	,400**	,343**	,444**	,810**	,496**	1	,426**	,145*	,082	,057
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,035	,233	,413
	N	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211
JBGlobalRelação	Pearson	,300**	,308**	,203**	,217**	,799**	,407**	,426**	1	-,080	-,046	-,043
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,003	,002	,000	,000	,000		,250	,511	,535
	N	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211
2. Indique a sua idade em anos:	Pearson	,303**	,206**	,301**	,211**	,109	,231**	,145*	-,080	1	,698**	,635**
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	,000	,003	,000	,002	,115	,001	,035	,250		,000	,000

	N	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211
7. Há quanto tempo trabalha na organização? Indique o número em anos ou meses (exemplo: "2 anos e 1 mês" ou "9 meses").	Pearson	,225**	,195**	,237**	,113	,095	,224**	,082	-,046	,698**	1	,801**
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	,001	,004	,001	,100	,168	,001	,233	,511	,000		,000
	N	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211
8. Há quanto tempo executa a função atual? Indique o número em anos ou meses (exemplo: "2 anos e 1 mês" ou "9 meses").	Pearson	,208**	,184**	,217**	,104	,059	,153*	,057	-,043	,635**	,801**	1
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	,002	,007	,002	,134	,390	,027	,413	,535	,000	,000	
	N	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211

** A correlação é significativa no nível .01

* A correlação é significativa no nível .05

N=211

Teste *T-Student* para a variável Género

Group Statistics

	Género	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
TGlobalAberturaàExperiência	1	157	3,7102	,75771	,06047
	2	54	3,7500	,88887	,12096
TGlobalConscienciosidade	1	157	4,3312	,67831	,05414
	2	54	4,0741	,70982	,09659
TGlobalExtroversão	1	157	3,6688	,86705	,06920
	2	54	3,3426	1,03169	,14039
TGlobalNeuroticismo	1	157	2,7038	,76367	,06095
	2	54	2,3796	,80056	,10894
GlobalMetacognição	1	157	3,9277	,44335	,03538
	2	54	3,8475	,48339	,06578
MGlobalConhecimento	1	157	4,1040	,47570	,03796
	2	54	4,0833	,41556	,05655
MGlobalPlaneamento	1	157	3,9193	,53861	,04299
	2	54	3,8117	,59174	,08053
MGlobalAvaliação	1	157	3,7261	,67074	,05353
	2	54	3,6074	,87563	,11916
GlobalJobCrafting	1	157	4,7563	,65332	,05214
	2	54	4,5469	,68813	,09364
JBGlobalTarefa	1	157	4,5873	,75471	,06023
	2	54	4,6370	,62775	,08543
JBGlobalCognição	1	157	5,0166	,82024	,06546
	2	54	4,6852	,93696	,12750
JBGlobalRelação	1	157	4,6650	,89992	,07182
	2	54	4,3185	1,00528	,13680

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of		t-test for Equality of Means						
		Variances					Mean	Std. Error	95% Confidence Interval of the	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Difference	Difference	Lower	Upper
TGlobalAberturaàExperiên cia	Equal variances assumed	,649	,421	-,318	209	,751	-,03981	,12511	-,28644	,20683
	Equal variances not assumed			-,294	81,083	,769	-,03981	,13523	-,30888	,22926
TGlobalConscienciosidade	Equal variances assumed	,533	,466	2,374	209	,018	,25714	,10829	,04365	,47062
	Equal variances not assumed			2,322	88,555	,023	,25714	,11073	,03710	,47717
TGlobalExtroversão	Equal variances assumed	3,685	,056	2,268	209	,024	,32620	,14382	,04268	,60971
	Equal variances not assumed			2,084	80,269	,040	,32620	,15652	,01472	,63767
TGlobalNeuroticismo	Equal variances assumed	,000	,989	2,658	209	,008	,32419	,12198	,08373	,56466
	Equal variances not assumed			2,597	88,425	,011	,32419	,12483	,07613	,57225
GlobalMetacognição	Equal variances assumed	,829	,364	1,120	209	,264	,08019	,07160	-,06095	,22134
	Equal variances not assumed			1,074	85,670	,286	,08019	,07469	-,06830	,22869
MGlobalConhecimento	Equal variances assumed	1,529	,218	,285	209	,776	,02070	,07276	-,12273	,16413
	Equal variances not assumed			,304	104,338	,762	,02070	,06811	-,11436	,15577
MGlobalPlaneamento	Equal variances assumed	,349	,555	1,234	209	,218	,10759	,08717	-,06426	,27944

	Equal variances not assumed			1,179	85,160	,242	,10759	,09128	-,07389	,28908
MGlobalAvaliação	Equal variances assumed	4,211	,041	1,033	209	,303	,11871	,11488	-,10776	,34517
	Equal variances not assumed			,909	75,506	,366	,11871	,13063	-,14149	,37891
GlobalJobCrafting	Equal variances assumed	,161	,688	2,004	209	,046	,20935	,10449	,00337	,41533
	Equal variances not assumed			1,953	88,081	,054	,20935	,10718	-,00365	,42234
JBGlobalTarefa	Equal variances assumed	2,670	,104	-,435	209	,664	-,04978	,11432	-,27513	,17558
	Equal variances not assumed			-,476	109,592	,635	-,04978	,10453	-,25693	,15738
JBGlobalCognição	Equal variances assumed	3,449	,065	2,467	209	,014	,33138	,13431	,06660	,59615
	Equal variances not assumed			2,312	82,672	,023	,33138	,14333	,04629	,61646
JBGlobalRelação	Equal variances assumed	,697	,405	2,367	209	,019	,34645	,14636	,05791	,63499
	Equal variances not assumed			2,242	84,073	,028	,34645	,15451	,03920	,65370

Teste *T-Student* para a variável Habilitações

Group Statistics					
	Nova_Hab	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
TGlobalAberturaàExperiênci a	1	33	3,4848	,84303	,14675
	2	178	3,7640	,77602	,05816
TGlobalConscienciosidade	1	33	4,1818	,76871	,13381
	2	178	4,2809	,68046	,05100
TGlobalExtroversão	1	33	3,8939	,78817	,13720
	2	178	3,5281	,93386	,07000
TGlobalNeuroticismo	1	33	2,5152	,71244	,12402
	2	178	2,6404	,79720	,05975
GlobalMetacognição	1	33	3,9340	,56666	,09864
	2	178	3,9022	,43181	,03237
MGlobalConhecimento	1	33	4,1768	,53512	,09315
	2	178	4,0843	,44512	,03336
MGlobalPlaneamento	1	33	3,8131	,70188	,12218
	2	178	3,9064	,52223	,03914
MGlobalAvaliação	1	33	3,7879	,69989	,12184
	2	178	3,6787	,73407	,05502
GlobalJobCrafting	1	33	4,8566	,68234	,11878
	2	178	4,6742	,66220	,04963
JBGlobalTarefa	1	33	4,6909	,66538	,11583
	2	178	4,5831	,73396	,05501
JBGlobalCognição	1	33	5,0364	,96236	,16753
	2	178	4,9124	,84316	,06320
JBGlobalRelação	1	33	4,8424	,82879	,14427
	2	178	4,5270	,95068	,07126

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of		t-test for Equality of Means						
		Variances		95% Confidence Interval of the						
				Difference						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
TGlobalAberturaàExperiê ncia	Equal variances assumed	,498	,481	-1,873	209	,063	-,27920	,14909	-,57311	,01472
	Equal variances not assumed			-1,769	42,653	,084	-,27920	,15786	-,59762	,03923
TGlobalConscienciosidad e	Equal variances assumed	1,492	,223	-,753	209	,453	-,09908	,13166	-,35864	,16048
	Equal variances not assumed			-,692	41,813	,493	-,09908	,14320	-,38812	,18996
TGlobalExtroversão	Equal variances assumed	1,192	,276	2,114	209	,036	,36585	,17305	,02470	,70700
	Equal variances not assumed			2,375	50,210	,021	,36585	,15403	,05651	,67519
TGlobalNeuroticismo	Equal variances assumed	3,085	,080	-,842	209	,401	-,12530	,14875	-,41853	,16794
	Equal variances not assumed			-,910	48,112	,367	-,12530	,13766	-,40207	,15148
GlobalMetacognição	Equal variances assumed	2,643	,106	,369	209	,712	,03187	,08624	-,13816	,20189
	Equal variances not assumed			,307	39,179	,761	,03187	,10382	-,17809	,24182
MGlobalConhecimento	Equal variances assumed	1,119	,291	1,061	209	,290	,09250	,08719	-,07939	,26438
	Equal variances not assumed			,935	40,615	,355	,09250	,09895	-,10739	,29238

MGlobalPlaneamento	Equal variances assumed	6,517	,011	-,889	209	,375	-,09324	,10491	-,30005	,11358
	Equal variances not assumed			-,727	38,832	,472	-,09324	,12830	-,35278	,16631
MGlobalAvaliação	Equal variances assumed	,027	,869	,791	209	,430	,10923	,13816	-,16313	,38158
	Equal variances not assumed			,817	46,037	,418	,10923	,13368	-,15986	,37831
GlobalJobCrafting	Equal variances assumed	,131	,718	1,447	209	,150	,18241	,12610	-,06618	,43100
	Equal variances not assumed			1,417	43,909	,164	,18241	,12873	-,07705	,44187
JBGlobalTarefa	Equal variances assumed	,061	,805	,785	209	,433	,10776	,13720	-,16270	,37823
	Equal variances not assumed			,840	47,627	,405	,10776	,12823	-,15011	,36563
JBGlobalCognição	Equal variances assumed	,339	,561	,759	209	,449	,12400	,16346	-,19825	,44625
	Equal variances not assumed			,693	41,604	,492	,12400	,17905	-,23743	,48544
JBGlobalRelação	Equal variances assumed	3,499	,063	1,784	209	,076	,31546	,17684	-,03316	,66408
	Equal variances not assumed			1,960	48,989	,056	,31546	,16091	-,00791	,63882

Teste *T-Student* para a variável Cargo de Chefia

Group Statistics

	Chefia	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
TGlobalAmabilidade	1,00	34	4,1029	,64877	,11126
	2,00	177	3,9633	,61934	,04655
TGlobalAberturaàExperiênci a	1,00	34	3,8088	,61564	,10558
	2,00	177	3,7034	,82116	,06172
TGlobalConscienciosidade	1,00	34	4,4412	,66017	,11322
	2,00	177	4,2316	,69700	,05239
TGlobalExtroversão	1,00	34	3,5294	,92884	,15929
	2,00	177	3,5960	,92124	,06924
TGlobalNeuroticismo	1,00	34	2,5000	,67420	,11562
	2,00	177	2,6441	,80332	,06038
GlobalMetacognição	1,00	34	4,1263	,44755	,07675
	2,00	177	3,8651	,44435	,03340
MGlobalConhecimento	1,00	34	4,3088	,39809	,06827
	2,00	177	4,0584	,46130	,03467
MGlobalPlaneamento	1,00	34	4,0735	,55534	,09524
	2,00	177	3,8569	,54753	,04115
MGlobalAvaliação	1,00	34	3,9706	,65344	,11206
	2,00	177	3,6429	,73172	,05500
GlobalJobCrafting	1,00	34	4,9863	,54945	,09423
	2,00	177	4,6482	,67513	,05075
JBGlobalTarefa	1,00	34	4,8118	,65309	,11200
	2,00	177	4,5593	,73061	,05492
JBGlobalCognição	1,00	34	5,2412	,64532	,11067
	2,00	177	4,8723	,88637	,06662
JBGlobalRelação	1,00	34	4,9059	,77104	,13223
	2,00	177	4,5130	,95555	,07182

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of		t-test for Equality of Means						
		Variances		95% Confidence Interval of						
				the Difference						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
TGlobalAmabilidade	Equal variances assumed	1,190	,277	1,195	209	,233	,13966	,11686	-,09071	,37003
	Equal variances not assumed			1,158	45,305	,253	,13966	,12061	-,10321	,38254
TGlobalAberturaàExperiência	Equal variances assumed	3,284	,071	,711	209	,478	,10543	,14835	-,18702	,39789
	Equal variances not assumed			,862	58,137	,392	,10543	,12230	-,13936	,35023
TGlobalConsciosidade	Equal variances assumed	2,255	,135	1,619	209	,107	,20954	,12945	-,04565	,46473
	Equal variances not assumed			1,680	48,230	,099	,20954	,12475	-,04126	,46034
TGlobalExtroversão	Equal variances assumed	,103	,748	-,386	209	,700	-,06663	,17272	-,40714	,27387
	Equal variances not assumed			-,384	46,339	,703	-,06663	,17369	-,41619	,28293
TGlobalNeuroticismo	Equal variances assumed	1,083	,299	-,981	209	,328	-,14407	,14687	-,43360	,14546
	Equal variances not assumed			-1,104	52,718	,274	-,14407	,13044	-,40573	,11760
GlobalMetacognição	Equal variances assumed	,109	,742	3,136	209	,002	,26123	,08330	,09702	,42544
	Equal variances not assumed			3,121	46,369	,003	,26123	,08371	,09277	,42968
<u>MGlobalConhecimento</u>	Equal variances assumed	,231	,631	2,960	209	,003	,25044	,08462	,08363	,41726

	Equal variances not assumed			3,271	51,576	,002	,25044	,07657	,09676	,40412
MGlobalPlaneamento	Equal variances assumed	1,041	,309	2,108	209	,036	,21666	,10276	,01408	,41923
	Equal variances not assumed			2,088	46,173	,042	,21666	,10375	,00784	,42548
MGlobalAvaliação	Equal variances assumed	1,286	,258	2,431	209	,016	,32765	,13480	,06190	,59340
	Equal variances not assumed			2,625	50,265	,011	,32765	,12483	,07695	,57835
GlobalJobCrafting	Equal variances assumed	1,304	,255	2,749	209	,007	,33806	,12300	,09559	,58054
	Equal variances not assumed			3,159	54,064	,003	,33806	,10702	,12350	,55263
JBGlobalTarefa	Equal variances assumed	,808	,370	1,875	209	,062	,25244	,13462	-,01294	,51782
	Equal variances not assumed			2,024	50,229	,048	,25244	,12474	,00192	,50297
JBGlobalCognição	Equal variances assumed	2,588	,109	2,310	209	,022	,36886	,15969	,05404	,68368
	Equal variances not assumed			2,855	59,780	,006	,36886	,12918	,11045	,62727
JBGlobalRelação	Equal variances assumed	3,355	,068	2,259	209	,025	,39289	,17393	,05002	,73576
	Equal variances not assumed			2,611	54,455	,012	,39289	,15048	,09125	,69452

ANEXO H – 1ª hipótese: Regressão Linear Simples (Metacognição geral e Job Crafting geral)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,501 ^a	,251	,248	,57863

a. Predictors: (Constant), GlobalMetacognição

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	23,466	1	23,466	70,086	,000 ^b
	Residual	69,976	209	,335		
	Total	93,442	210			

a. Dependent Variable: GlobalJobCrafting

b. Predictors: (Constant), Global Metacognição

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	1,827	,346		5,281	,000
	GlobalMetacognição	,736	,088	,501	8,372	,000

a. Dependent Variable: GlobalJobCrafting

ANEXO I – 1ª hipótese: Regressão Linear Simples (Metacognição geral e *Job Crafting* de Tarefa, de Cognição e de Relação)

Relação entre Metacognição geral e *Job Crafting* de Tarefa

Model Summary^b

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Durbin-Watson
				R Square Change	F	Sig. F Change		
1	,402 ^a	,162	,66372	,162	40,340	,000	2,109	

a. Predictors: (Constant), GlobalMetacognição

b. Dependent Variable: JBGlobalTarefa

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	17,771	1	17,771	40,340	,000 ^b
	Residual	92,069	209	,441		
	Total	109,840	210			

a. Dependent Variable: JBGlobalTarefa

b. Predictors: (Constant), GlobalMetacognição

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t		Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,097	,397		5,286	,000		
	GlobalMetacognição	,641	,101	,402	6,351	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: JBGlobalTarefa

Relação entre Metacognição geral e *Job Crafting* de Cognição

Model Summary^b

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Durbin-Watson	
				R Square Change	F Change	df1	df2		Sig. F Change
1	,500 ^a	,250	,74794	,250	69,683	1	209	,000	1,920

a. Predictors: (Constant), GlobalMetacognição

b. Dependent Variable: JBGlobalCognição

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	38,981	1	38,981	69,683	,000 ^b
	Residual	116,916	209	,559		
	Total	155,897	210			

a. Dependent Variable: JBGlobalCognição

b. Predictors: (Constant), GlobalMetacognição

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,225	,447			2,740	,007		
	GlobalMetacognição	,949	,114	,500		8,348	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: JBGlobalCognição

Relação entre Metacognição geral e *Job Crafting* de Relação

Model Summary^b

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Durbin-Watson		
				R Square Change	F Change	df1	df2		Sig. F Change	
1	,300 ^a	,090	,085	,89691	,090	20,627	1	209	,000	2,084

a. Predictors: (Constant), GlobalMetacognição

b. Dependent Variable: JBGlobalRelação

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	16,593	1	16,593	20,627	,000 ^b
	Residual	168,128	209	,804		
	Total	184,722	210			

a. Dependent Variable: JBGlobalRelação

b. Predictors: (Constant), GlobalMetacognição

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,158	,536			4,025	,000		
	GlobalMetacognição	,619	,136	,300		4,542	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: JBGlobalRelação

**ANEXO J – 1ª hipótese: Regressão Linear Múltipla entre as dimensões da Metacognição
Conhecimento, Planejamento e Avaliação e o *Job Crafting* geral, de Tarefa, de Cognição
e de Relação**

Relação entre a três dimensões da Metacognição (Conhecimento, Planejamento e Avaliação)
com o *Job Crafting* geral

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,530 ^a	,281	,270	,56982

a. Predictors: (Constant), MGlobalAvaliação, MGlobalConhecimento, MGlobalPlaneamento

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	26,231	3	8,744	26,929	,000 ^b
	Residual	67,211	207	,325		
	Total	93,442	210			

a. Dependent Variable: GlobalJobCrafting

b. Predictors: (Constant), MGlobalAvaliação, MGlobalConhecimento, MGlobalPlaneamento

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,591	,374		4,257	,000
	MGlobalConhecimento	,490	,100	,338	4,912	,000
	MGlobalPlaneamento	,029	,090	,024	,321	,748
	MGlobalAvaliação	,268	,062	,293	4,311	,000

a. Dependent Variable: GlobalJobCrafting

Relação entre a três dimensões da Metacognição (Conhecimento, Planeamento e Avaliação)
com o *Job Crafting* de Tarefa

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,429 ^a	,184	,173	,65784

a. Predictors: (Constant), MGlobalAvaliação, MGlobalConhecimento, MGlobalPlaneamento

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	20,260	3	6,753	15,606	,000 ^b
	Residual	89,580	207	,433		
	Total	109,840	210			

a. Dependent Variable: JBGlobalTarefa

b. Predictors: (Constant), MGlobalAvaliação, MGlobalConhecimento, MGlobalPlaneamento

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,894	,431		4,390	,000
	MGlobalConhecimento	,436	,115	,278	3,787	,000
	MGlobalPlaneamento	,003	,104	,002	,027	,979
	MGlobalAvaliação	,245	,072	,247	3,420	,001

a. Dependent Variable: JBGlobalTarefa

Relação entre a três dimensões da Metacognição (Conhecimento, Planeamento e Avaliação)
com o *Job Crafting* de Cognição

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,520 ^a	,271	,260	,74112

a. Predictors: (Constant), MGlobalAvaliação, MGlobalConhecimento, MGlobalPlaneamento

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	42,201	3	14,067	25,611	,000 ^b
	Residual	113,696	207	,549		
	Total	155,897	210			

a. Dependent Variable: JBGlobalCognição

b. Predictors: (Constant), MGlobalAvaliação, MGlobalConhecimento, MGlobalPlaneamento

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,148	,486		2,361	,019
	MGlobalConhecimento	,501	,130	,268	3,858	,000
	MGlobalPlaneamento	,069	,117	,045	,595	,552
	MGlobalAvaliação	,395	,081	,334	4,890	,000

a. Dependent Variable: JBGlobalCognição

Relação entre a três dimensões da Metacognição (Conhecimento, Planeamento e Avaliação)
com o *Job Crafting* de Relação

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,331 ^a	,110	,097	,89131

a. Predictors: (Constant), MGlobalAvaliação, MGlobalConhecimento, MGlobalPlaneamento

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	20,274	3	6,758	8,506	,000 ^b
	Residual	164,448	207	,794		
	Total	184,722	210			

a. Dependent Variable: JBGlobalRelação

b. Predictors: (Constant), MGlobalAvaliação, MGlobalConhecimento, MGlobalPlaneamento

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,731	,584		2,962	,003
	MGlobalConhecimento	,534	,156	,262	3,417	,001
	MGlobalPlaneamento	,014	,140	,008	,102	,919
	MGlobalAvaliação	,163	,097	,127	1,678	,095

a. Dependent Variable: JBGlobalRelação

**ANEXO K – 2ª hipótese: Efeito moderador dos traços de personalidade na relação entre
Metacognição geral e Job Crafting geral**

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,562 ^a	,316	,296	,55979	,316	15,698	6	204	,000
2	,590 ^b	,348	,312	,55340	,032	1,947	5	199	,088

a. Predictors: (Constant), Neuro_C, Consc_C, AExp_C, Ext_C, MCogn_C, Amab_C

b. Predictors: (Constant), Neuro_C, Consc_C, AExp_C, Ext_C, MCogn_C, Amab_C, ExtroxMcogn, NeuroxMcogn, AExpMcogn, ConscxMcogn, AmabxMcogn

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	29,516	6	4,919	15,698	,000 ^b
	Residual	63,926	204	,313		
	Total	93,442	210			
2	Regression	32,498	11	2,954	9,647	,000 ^c
	Residual	60,944	199	,306		
	Total	93,442	210			

a. Dependent Variable: GlobalJobCrafting

b. Predictors: (Constant), Neuro_C, Consc_C, AExp_C, Ext_C, MCogn_C, Amab_C

c. Predictors: (Constant), Neuro_C, Consc_C, AExp_C, Ext_C, MCogn_C, Amab_C, ExtroxMcogn, NeuroxMcogn, AExpMcogn, ConscxMcogn, AmabxMcogn

Coefficients^a

Model		Unstandardized		Standardized		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,703	,039		122,030	,000		
	MCogn_C	,638	,093	,434	6,875	,000	,841	1,189
	Amab_C	,099	,070	,093	1,408	,161	,774	1,292
	AExp_C	,074	,050	,088	1,466	,144	,936	1,068
	Consc_C	-,021	,060	-,022	-,346	,730	,862	1,160
	Ext_C	,098	,046	,136	2,159	,032	,850	1,176
	Neuro_C	-,089	,051	-,105	-1,764	,079	,947	1,056
2	(Constant)	4,740	,041		115,057	,000		
	MCogn_C	,630	,095	,429	6,667	,000	,792	1,263
	Amab_C	,105	,070	,098	1,503	,135	,767	1,304
	AExp_C	,086	,051	,102	1,692	,092	,900	1,111
	Consc_C	-,029	,060	-,030	-,483	,630	,842	1,188
	Ext_C	,111	,046	,153	2,423	,016	,822	1,217
	Neuro_C	-,098	,051	-,115	-1,921	,056	,910	1,099
	AmabxMcogn	,009	,172	,003	,052	,959	,758	1,319
	n							
	AExpMcogn	-,074	,121	-,037	-,610	,543	,890	1,124
	ConscxMcogn	-,339	,131	-,166	-2,585	,010	,791	1,264
	n							
	ExtroxMcogn	,038	,112	,022	,344	,731	,820	1,220
NeuroxMcogn	,141	,115	,074	1,228	,221	,899	1,112	
n								

a. Dependent Variable: GlobalJobCrafting

ANEXO L – 2ª hipótese: Efeito moderador dos traços de personalidade na relação entre Metacognição geral e *Job Crafting* de Tarefa, de Cognição e de Relação

Efeito moderador dos Traços de Personalidade na relação entre a Metacognição geral e *Job Crafting* de Tarefa

Model Summary

Mode	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics			Sig. F Change
				R Square Change	F Change	df1	
1	,428 ^a	,183	,66167	,183	9,178	5	,000
2	,450 ^b	,203	,65999	,020	1,260	4	,287

a. Predictors: (Constant), Neuro_C, Consc_C, AExp_C, Ext_C, MCogn_C

b. Predictors: (Constant), Neuro_C, Consc_C, AExp_C, Ext_C, MCogn_C, ExtroxMcogn, NeuroxMcogn, AExpMcogn, ConscxMcogn

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	20,091	5	4,018	9,178	,000 ^b
	Residual	89,749	205	,438		
	Total	109,840	210			
2	Regression	22,286	9	2,476	5,685	,000 ^c
	Residual	87,554	201	,436		
	Total	109,840	210			

a. Dependent Variable: JBGlobalTarefa

b. Predictors: (Constant), Neuro_C, Consc_C, AExp_C, Ext_C, MCogn_C

c. Predictors: (Constant), Neuro_C, Consc_C, AExp_C, Ext_C, MCogn_C, ExtroxMcogn, NeuroxMcogn, AExpMcogn, ConscxMcogn

Coefficients^a

Model		Unstandardized		Standardized		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,600	,046		100,986	,000		
	MCogn_C	,637	,108	,400	5,907	,000	,869	1,150
	AExp_C	,104	,059	,114	1,755	,081	,945	1,058
	Consc_C	-,050	,070	-,048	-,717	,474	,886	1,129
	Ext_C	-,013	,052	-,016	-,243	,808	,908	1,101
	Neuro_C	-,075	,059	-,081	-1,272	,205	,980	1,021
2	(Constant)	4,628	,048		95,809	,000		
	MCogn_C	,636	,110	,399	5,761	,000	,825	1,212
	AExp_C	,104	,060	,114	1,725	,086	,909	1,100
	Consc_C	-,055	,071	-,052	-,774	,440	,864	1,157
	Ext_C	,002	,053	,003	,038	,969	,874	1,144
	Neuro_C	-,088	,060	-,095	-1,469	,143	,944	1,060
	AExpMcogn	,015	,144	,007	,107	,915	,890	1,123
	ConscMcogn	-,246	,148	-,111	-1,656	,099	,878	1,138
	ExtroMcogn	,011	,130	,006	,083	,934	,863	1,159
	NeuroMcogn	,204	,135	,099	1,512	,132	,928	1,078

a. Dependent Variable: JBGlobaTarefa

Efeito moderador dos Traços de Personalidade na relação entre a Metacognição geral e o *Job Crafting* de Cognição

Model Summary

Mode	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics			Sig. F Change	
				R Square Change	F Change	df1		df2
1	,530 ^a	,281	,73951	,281	16,014	5	205	,000
2	,548 ^b	,300	,73686	,019	1,370	4	201	,246

a. Predictors: (Constant), Neuro_C, Consc_C, AExp_C, Ext_C, MCogn_C

b. Predictors: (Constant), Neuro_C, Consc_C, AExp_C, Ext_C, MCogn_C, ExtroMcogn, NeuroMcogn, AExpMcogn, ConscMcogn

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	43,788	5	8,758	16,014	,000 ^b
	Residual	112,110	205	,547		
	Total	155,897	210			
2	Regression	46,763	9	5,196	9,570	,000 ^c
	Residual	109,135	201	,543		
	Total	155,897	210			

a. Dependent Variable: JBGlobalCognição

b. Predictors: (Constant), Neuro_C, Consc_C, AExp_C, Ext_C, MCogn_C

c. Predictors: (Constant), Neuro_C, Consc_C, AExp_C, Ext_C, MCogn_C, ExtroxMcogn, NeuroxMcogn, AExpMcogn, ConscxMcogn

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,932	,051		96,873	,000		
	MCogn_C	,847	,121	,446	7,026	,000	,869	1,150
	AExp_C	,111	,066	,102	1,674	,096	,945	1,058
	Consc_C	,074	,078	,059	,941	,348	,886	1,129
	Ext_C	,081	,058	,086	1,385	,168	,908	1,101
	Neuro_C	-,064	,066	-,059	-,979	,329	,980	1,021
2	(Constant)	4,967	,054		92,090	,000		
	MCogn_C	,856	,123	,451	6,945	,000	,825	1,212
	AExp_C	,119	,067	,109	1,764	,079	,909	1,100
	Consc_C	,072	,079	,058	,917	,360	,864	1,157
	Ext_C	,094	,059	,101	1,594	,112	,874	1,144
	Neuro_C	-,071	,067	-,065	-1,068	,287	,944	1,060
	AExpMcogn	-,117	,161	-,045	-,723	,471	,890	1,123
	ConscxMcogn	-,276	,166	-,105	-1,664	,098	,878	1,138
	ExtroxMcogn	,042	,145	,019	,292	,771	,863	1,159
	NeuroxMcogn	,211	,151	,086	1,400	,163	,928	1,078

a. Dependent Variable: JBGlobalCognição

Efeito moderador dos Traços de Personalidade na relação entre a Metacognição geral e o *Job Crafting* de Relação

Model Summary

Mode	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics			Sig. F Change		
				R Square Change	F Change	df1		df2	
1	,436 ^a	,190	,170	,85430	,190	9,620	5	205	,000
2	,470 ^b	,221	,186	,84636	,031	1,967	4	201	,101

a. Predictors: (Constant), Neuro_C, Consc_C, AExp_C, Ext_C, MCogn_C

b. Predictors: (Constant), Neuro_C, Consc_C, AExp_C, Ext_C, MCogn_C, ExtroxMcogn, NeuroxMcogn, AExpMcogn, ConscxMcogn

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	35,105	5	7,021	9,620	,000 ^b
	Residual	149,616	205	,730		
	Total	184,722	210			
2	Regression	40,740	9	4,527	6,319	,000 ^c
	Residual	143,981	201	,716		
	Total	184,722	210			

a. Dependent Variable: JBGlobalRelação

b. Predictors: (Constant), Neuro_C, Consc_C, AExp_C, Ext_C, MCogn_C

c. Predictors: (Constant), Neuro_C, Consc_C, AExp_C, Ext_C, MCogn_C, ExtroxMcogn, NeuroxMcogn, AExpMcogn, ConscxMcogn

Coefficients^a

Model		Unstandardized		Standardized		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,576	,059		77,812	,000		
	MCogn_C	,501	,139	,243	3,598	,000	,869	1,150
	AExp_C	,027	,077	,023	,351	,726	,945	1,058
	Consc_C	-,044	,090	-,033	-,493	,623	,886	1,129
	Ext_C	,275	,067	,270	4,097	,000	,908	1,101
	Neuro_C	-,168	,076	-,140	-2,210	,028	,980	1,021
2	(Constant)	4,624	,062		74,640	,000		
	MCogn_C	,471	,142	,228	3,329	,001	,825	1,212
	AExp_C	,059	,077	,050	,758	,449	,909	1,100
	Consc_C	-,063	,091	-,046	-,694	,489	,864	1,157
	Ext_C	,287	,068	,282	4,227	,000	,874	1,144
	Neuro_C	-,176	,077	-,147	-2,299	,023	,944	1,060
	AExp _x Mcogn	-,115	,185	-,041	-,624	,534	,890	1,123
	Consc _x Mcog	-,490	,190	-,171	-2,576	,011	,878	1,138
	n							
	Extro _x Mcogn	,072	,166	,029	,434	,665	,863	1,159
	Neuro _x Mcog	-,031	,173	-,011	-,177	,860	,928	1,078
n								

a. Dependent Variable: JBGlobalRelação

ANEXO M – 2ª hipótese: Efeito moderador dos traços de personalidade na relação entre as dimensões da Metacognição (Conhecimento e Avaliação) no *Job Crafting* geral, de Tarefa, de Cognição e na relação entre a dimensão Conhecimento com o *Job Crafting* de Relação

Efeito moderador dos Traços de Personalidade na relação entre a dimensão Conhecimento e *Job Crafting* geral

Model Summary

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics			Sig. F Change	
				R Square Change	F Change	df1		df2
1	,510 ^a	,260	,58068	,260	14,423	5	205	,000
2	,553 ^b	,306	,56808	,046	3,300	4	201	,012

a. Predictors: (Constant), Neuro_C, Consc_C, AExp_C, Ext_C, Conhe_C

b. Predictors: (Constant), Neuro_C, Consc_C, AExp_C, Ext_C, Conhe_C, ExConhe, NeuroxConhe, CxConhe, AExConhe

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	24,317	5	4,863	14,423	,000 ^b
	Residual	69,124	205	,337		
	Total	93,442	210			
2	Regression	28,577	9	3,175	9,839	,000 ^c
	Residual	64,865	201	,323		
	Total	93,442	210			

a. Dependent Variable: GlobalJobCrafting

b. Predictors: (Constant), Neuro_C, Consc_C, AExp_C, Ext_C, Conhe_C

c. Predictors: (Constant), Neuro_C, Consc_C, AExp_C, Ext_C, Conhe_C, ExConhe, NeuroxConhe, CxConhe, AExConhe

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Coefficients				
1	(Constant)	4,703	,040		117,638	,000		
	Conhe_C	,554	,093	,382	5,940	,000	,871	1,149
	AExp_C	,086	,052	,102	1,655	,099	,946	1,057
	Consc_C	,016	,061	,017	,260	,795	,891	1,122
	Ext_C	,125	,046	,172	2,741	,007	,912	1,097
	Neuro_C	-,085	,052	-,100	-1,633	,104	,970	1,031
2	(Constant)	4,740	,041		114,919	,000		
	Conhe_C	,546	,092	,377	5,936	,000	,858	1,166
	AExp_C	,107	,053	,127	2,037	,043	,888	1,127
	Consc_C	-,007	,062	-,007	-,116	,908	,832	1,202
	Ext_C	,136	,046	,188	2,977	,003	,870	1,149
	Neuro_C	-,092	,052	-,109	-1,789	,075	,939	1,065
	AExConhe	,032	,127	,016	,250	,802	,799	1,251
	ExConhe	-,106	,107	-,069	-,992	,322	,715	1,399
	NeuroxConhe	-,118	,114	-,065	-1,037	,301	,881	1,135
	CxConhe	-,371	,127	-,188	-2,915	,004	,832	1,202

a. Dependent Variable: GlobalJobCrafting

Efeito moderador dos Traços de Personalidade na relação entre a dimensão Avaliação e *Job Crafting* geral

Model Summary									
Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					
				R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,519 ^a	,269	,57704	,269	15,124	5	205	,000	
2	,545 ^b	,297	,57172	,027	1,958	4	201	,102	

a. Predictors: (Constant), Neuro_C, Aval_C, AExp_C, Consc_C, Ext_C

b. Predictors: (Constant), Neuro_C, Aval_C, AExp_C, Consc_C, Ext_C, NeuroxAv, CxAval, AExAvaliação, ExAval

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	25,181	5	5,036	15,124	,000 ^b
	Residual	68,261	205	,333		
	Total	93,442	210			
2	Regression	27,741	9	3,082	9,430	,000 ^c
	Residual	65,700	201	,327		
	Total	93,442	210			

a. Dependent Variable: GlobalJobCrafting

b. Predictors: (Constant), Neuro_C, Aval_C, AExp_C, Consc_C, Ext_C

c. Predictors: (Constant), Neuro_C, Aval_C, AExp_C, Consc_C, Ext_C, NeuroxAv, CxAval, AExAvaliação, ExAval

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,703	,040		118,379	,000		
	Aval_C	,344	,056	,376	6,191	,000	,966	1,035
	AExp_C	,088	,052	,105	1,708	,089	,947	1,056
	Consc_C	,075	,059	,078	1,272	,205	,954	1,049
	Ext_C	,132	,045	,183	2,929	,004	,918	1,090
	Neuro_C	-,130	,051	-,153	-2,544	,012	,980	1,020
2	(Constant)	4,709	,040		117,742	,000		
	Aval_C	,358	,056	,391	6,381	,000	,933	1,071
	AExp_C	,097	,052	,116	1,873	,063	,918	1,089
	Consc_C	,081	,059	,085	1,381	,169	,933	1,071
	Ext_C	,151	,045	,208	3,330	,001	,897	1,115
	Neuro_C	-,133	,051	-,156	-2,584	,010	,956	1,046
	AExAvaliação	-,071	,072	-,064	-,991	,323	,850	1,177
	CxAval	-,159	,091	-,111	-1,738	,084	,855	1,169
	ExAval	,090	,062	,094	1,457	,147	,835	1,198
	NeuroxAv	,107	,069	,093	1,539	,125	,952	1,051

a. Dependent Variable: GlobalJobCrafting

Efeito moderador dos Traços de Personalidade na relação entre a dimensão Conhecimento e *Job Crafting* de Tarefa

Model Summary

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics			Sig. F Change		
				R Square Change	F Change				
1	,385 ^a	,148	,128	,67552	,148	7,142	5	205	,000
2	,427 ^b	,182	,145	,66854	,034	2,074	4	201	,086

a. Predictors: (Constant), Neuro_C, Consc_C, AExp_C, Ext_C, Conhe_C

b. Predictors: (Constant), Neuro_C, Consc_C, AExp_C, Ext_C, Conhe_C, ExConhe, NeuroxConhe, CxConhe, AExConhe

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	16,294	5	3,259	7,142	,000 ^b
	Residual	93,546	205	,456		
	Total	109,840	210			
2	Regression	20,003	9	2,223	4,973	,000 ^c
	Residual	89,837	201	,447		
	Total	109,840	210			

a. Dependent Variable: JBGlobalTarefa

b. Predictors: (Constant), Neuro_C, Consc_C, AExp_C, Ext_C, Conhe_C

c. Predictors: (Constant), Neuro_C, Consc_C, AExp_C, Ext_C, Conhe_C, ExConhe, NeuroxConhe, CxConhe, AExConhe

Coefficients^a

Model		Unstandardized		Standardized		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,600	,047		98,915	,000		
	Conhe_C	,545	,109	,346	5,015	,000	,871	1,149
	AExp_C	,109	,061	,119	1,801	,073	,946	1,057
	Consc_C	-,030	,071	-,029	-,422	,674	,891	1,122
	Ext_C	-,003	,053	-,004	-,060	,952	,912	1,097
	Neuro_C	-,057	,060	-,062	-,948	,344	,970	1,031
2	(Constant)	4,632	,049		95,424	,000		
	Conhe_C	,538	,108	,342	4,968	,000	,858	1,166
	AExp_C	,116	,062	,127	1,881	,061	,888	1,127
	Consc_C	-,069	,073	-,066	-,941	,348	,832	1,202
	Ext_C	,017	,054	,022	,320	,749	,870	1,149
	Neuro_C	-,070	,061	-,076	-1,151	,251	,939	1,065
	AExConhe	,160	,150	,076	1,072	,285	,799	1,251
	CxConhe	-,396	,150	-,185	-2,646	,009	,832	1,202
	ExConhe	-,028	,126	-,017	-,224	,823	,715	1,399
	NeuroxConhe	-,027	,134	-,014	-,205	,838	,881	1,135

a. Dependent Variable: JBGlobalTarefa

Efeito moderador dos Traços de Personalidade na relação entre a dimensão Avaliação e *Job Crafting* de Tarefa

Model Summary

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics			Sig. F Change
				R Square Change	F		
1	,383 ^a	,147	,67622	,147	7,041	5	,000
2	,413 ^b	,171	,67319	,024	1,462	4	,215

a. Predictors: (Constant), Neuro_C, Aval_C, AExp_C, Consc_C, Ext_C

b. Predictors: (Constant), Neuro_C, Aval_C, AExp_C, Consc_C, Ext_C, NeuroxAv, CxAval, AExAvaliação, ExAval

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	16,099	5	3,220	7,041	,000 ^b
	Residual	93,741	205	,457		
	Total	109,840	210			
2	Regression	18,750	9	2,083	4,597	,000 ^c
	Residual	91,090	201	,453		
	Total	109,840	210			

a. Dependent Variable: JBGlobalTarefa

b. Predictors: (Constant), Neuro_C, Aval_C, AExp_C, Consc_C, Ext_C

c. Predictors: (Constant), Neuro_C, Aval_C, AExp_C, Consc_C, Ext_C, NeuroxAv, CxAval, AExAvaliação, ExAval

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,600	,047		98,812	,000		
	Aval_C	,324	,065	,326	4,967	,000	,966	1,035
	AExp_C	,112	,061	,122	1,847	,066	,947	1,056
	Consc_C	,030	,069	,028	,429	,668	,954	1,049
	Ext_C	,005	,053	,007	,097	,923	,918	1,090
	Neuro_C	-,102	,060	-,110	-1,692	,092	,980	1,020
2	(Constant)	4,603	,047		97,740	,000		
	Aval_C	,346	,066	,348	5,240	,000	,933	1,071
	AExp_C	,120	,061	,131	1,961	,051	,918	1,089
	Consc_C	,040	,069	,039	,583	,560	,933	1,071
	Ext_C	,023	,053	,029	,428	,669	,897	1,115
	Neuro_C	-,099	,061	-,108	-1,639	,103	,956	1,046
	AExAvaliação	-,126	,085	-,103	-1,483	,140	,850	1,177
	CxAval	-,070	,107	-,045	-,655	,513	,855	1,169
	ExAval	,088	,073	,085	1,211	,227	,835	1,198
	NeuroxAv	,127	,082	,102	1,555	,122	,952	1,051

a. Dependent Variable: JBGlobalTarefa

Efeito moderador dos Traços de Personalidade na relação entre a dimensão Conhecimento e *Job Crafting* de Cognição

Model Summary

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics			Sig. F Change	
				R Square Change	F Change	df1		df2
1	,450 ^a	,203	,77858	,203	10,435	5	205	,000
2	,491 ^b	,241	,76732	,038	2,515	4	201	,043

a. Predictors: (Constant), Neuro_C, Consc_C, AExp_C, Ext_C, Conhe_C

b. Predictors: (Constant), Neuro_C, Consc_C, AExp_C, Ext_C, Conhe_C, ExConhe, NeuroxConhe, CxConhe, AExConhe

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	31,629	5	6,326	10,435	,000 ^b
	Residual	124,268	205	,606		
	Total	155,897	210			
2	Regression	37,552	9	4,172	7,087	,000 ^c
	Residual	118,345	201	,589		
	Total	155,897	210			

a. Dependent Variable: JBGlobalCognição

b. Predictors: (Constant), Neuro_C, Consc_C, AExp_C, Ext_C, Conhe_C

c. Predictors: (Constant), Neuro_C, Consc_C, AExp_C, Ext_C, Conhe_C, ExConhe, NeuroxConhe, CxConhe, AExConhe

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Coefficients Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,932	,054		92,011	,000		
	Conhe_C	,619	,125	,331	4,947	,000	,871	1,149
	AExp_C	,121	,070	,111	1,739	,084	,946	1,057
	Consc_C	,119	,082	,096	1,457	,147	,891	1,122
	Ext_C	,100	,061	,106	1,628	,105	,912	1,097
	Neuro_C	-,047	,070	-,043	-,680	,497	,970	1,031
2	(Constant)	4,975	,056		89,294	,000		
	Conhe_C	,603	,124	,322	4,855	,000	,858	1,166
	AExp_C	,138	,071	,127	1,947	,053	,888	1,127
	Consc_C	,070	,084	,057	,842	,401	,832	1,202
	Ext_C	,127	,062	,136	2,068	,040	,870	1,149
	Neuro_C	-,057	,070	-,052	-,824	,411	,939	1,065
	AExConhe	,122	,172	,049	,708	,480	,799	1,251
	CxConhe	-,528	,172	-,207	-3,075	,002	,832	1,202
	ExConhe	,022	,145	,011	,155	,877	,715	1,399
	NeuroxConhe	-,015	,154	-,006	-,099	,921	,881	1,135

a. Dependent Variable: JBGlobalCognição

Efeito moderador dos Traços de Personalidade na relação entre a dimensão Avaliação e *Job Crafting* de Cognição

Model Summary

Mode	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics			Sig. F Change		
				R Square Change	F Change	df1		df2	
1	,515 ^a	,265	,247	,74762	,265	14,784	5	205	,000
2	,520 ^b	,270	,237	,75244	,005	,346	4	201	,847

a. Predictors: (Constant), Neuro_C, Aval_C, AExp_C, Consc_C, Ext_C

b. Predictors: (Constant), Neuro_C, Aval_C, AExp_C, Consc_C, Ext_C, NeuroxAv, CxAval, AExAvaliação, ExAval

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	41,315	5	8,263	14,784	,000 ^b
	Residual	114,582	205	,559		
	Total	155,897	210			
2	Regression	42,099	9	4,678	8,262	,000 ^c
	Residual	113,799	201	,566		
	Total	155,897	210			

a. Dependent Variable: JBGlobalCognição

b. Predictors: (Constant), Neuro_C, Aval_C, AExp_C, Consc_C, Ext_C

c. Predictors: (Constant), Neuro_C, Aval_C, AExp_C, Consc_C, Ext_C, NeuroxAv, CxAval, AExAvaliação, ExAval

Coefficients^a

Model		Unstandardized		Standardized		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,932	,051		95,821	,000		
	Aval_C	,477	,072	,403	6,623	,000	,966	1,035
	AExp_C	,119	,067	,109	1,775	,077	,947	1,056
	Consc_C	,174	,076	,140	2,281	,024	,954	1,049
	Ext_C	,101	,059	,108	1,721	,087	,918	1,090
	Neuro_C	-,102	,066	-,093	-1,530	,128	,980	1,020
2	(Constant)	4,934	,053		93,730	,000		
	Aval_C	,490	,074	,414	6,637	,000	,933	1,071
	AExp_C	,124	,068	,114	1,812	,071	,918	1,089
	Consc_C	,182	,077	,147	2,354	,020	,933	1,071
	Ext_C	,109	,060	,117	1,836	,068	,897	1,115
	Neuro_C	-,101	,068	-,092	-1,493	,137	,956	1,046
	AExAvaliaçã o	-,079	,095	-,054	-,832	,407	,850	1,177
	CxAval	-,011	,120	-,006	-,092	,926	,855	1,169
	ExAval	,027	,081	,022	,337	,736	,835	1,198
	NeuroxAv	,073	,091	,049	,797	,426	,952	1,051

a. Dependent Variable: JBGlobalCognição

Efeito moderador dos Traços de Personalidade na relação entre a dimensão Conhecimento e
Job Crafting de Relação

Model Summary

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
					F Change	df1	df2	
1	,437 ^a	,191	,85368	,191	9,694	5	205	,000
2	,490 ^b	,240	,83586	,049	3,208	4	201	,014

a. Predictors: (Constant), Neuro_C, Consc_C, AExp_C, Ext_C, Conhe_C

b. Predictors: (Constant), Neuro_C, Consc_C, AExp_C, Ext_C, Conhe_C, ExConhe, NeuroxConhe, CxConhe, AExConhe

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	35,325	5	7,065	9,694	,000 ^b
	Residual	149,397	205	,729		
	Total	184,722	210			
2	Regression	44,291	9	4,921	7,044	,000 ^c
	Residual	140,431	201	,699		
	Total	184,722	210			

a. Dependent Variable: JBGlobalRelação

b. Predictors: (Constant), Neuro_C, Consc_C, AExp_C, Ext_C, Conhe_C

c. Predictors: (Constant), Neuro_C, Consc_C, AExp_C, Ext_C, Conhe_C, ExConhe, NeuroxConhe, CxConhe, AExConhe

Coefficients^a

Model		Unstandardized		Standardized		Collinearity		
		Coefficients		Coefficients		Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,576	,059		77,868	,000		
	Conhe_C	,500	,137	,245	3,642	,000	,871	1,149
	AExp_C	,028	,077	,024	,367	,714	,946	1,057
	Consc_C	-,042	,090	-,031	-,464	,643	,891	1,122
	Ext_C	,279	,067	,273	4,155	,000	,912	1,097
	Neuro_C	-,150	,076	-,125	-1,961	,051	,970	1,031
2	(Constant)	4,613	,061		76,013	,000		
	Conhe_C	,497	,135	,244	3,672	,000	,858	1,166
	AExp_C	,067	,077	,056	,861	,390	,888	1,127
	Consc_C	-,023	,091	-,017	-,256	,798	,832	1,202
	Ext_C	,263	,067	,258	3,915	,000	,870	1,149
	Neuro_C	-,150	,076	-,125	-1,971	,050	,939	1,065
	AExConhe	-,186	,187	-,069	-,997	,320	,799	1,251
	CxConhe	-,188	,187	-,068	-1,004	,317	,832	1,202
	ExConhe	-,314	,158	-,144	-1,986	,048	,715	1,399
	NeuroxConh	-,312	,168	-,122	-1,860	,064	,881	1,135

a. Dependent Variable: JBGlobalRelação