

Playful Work Design: A scoping review

Sara Agrela ^{1,2} (d56994@alunos.uevora.pt)

João Viseu ^{1,2} (joao.viseu@uevora.pt)

Carla Semedo ^{1,2} (cssemedo@uevora.pt)

Nuno Rebelo dos Santos ^{1,2} (nrs@uevora.pt)

¹Centro de Investigação em Educação e Psicologia, Universidade de Évora (CIEP-UE)

²Departamento de Psicologia, Escola de Ciências Sociais, Universidade de Évora

A atividade lúdica é um fenómeno que se encontra presente na vida quotidiana (e.g., no contexto de trabalho).

Este tipo de atividade e o trabalhar não são fenómenos mutuamente exclusivos, tendo-se assistido a uma integração de ambos na realidade organizacional.

Recentemente, tem-se defendido que os trabalhadores devem assumir um papel central nos ingredientes lúdicos do trabalho.

(Bakker et al., 2020a; Celestine & Yeo, 2021; Petelezyc et al., 2018; Scharp et al., 2019; Scharp et al., 2023; Tims et al., 2021)

Playful work design (PWD) é um processo no qual os trabalhadores criam, proativamente, condições que promovem o desafio e a alegria no contexto de trabalho, sem modificar a natureza das tarefas.

Design através da competição: trabalho abordado de forma agonística, e.g., propor objetivos e regras de forma diligente, criar desafio e competição durante as tarefas.

Design através do lúdico: trabalho abordado de forma lúdica, e.g., através do humor e entretenimento durante as tarefas.

Conceito recente e relevante, daí a necessidade de estudar este conceito e a literatura existente sobre o mesmo.

(Bakker et al., 2020a; Celestine & Yeo, 2021; Petelezyc et al., 2018; Scharp et al., 2019; Scharp et al., 2023; Tims et al., 2021)

Objetivo

Esta investigação teve como principal objetivo efetuar um mapeamento da literatura existente, através de uma *scoping review*, sobre o conceito de PWD.



É crucial compreender o que foi feito até agora e o que precisa de ser feito no futuro.

Método

O método de *scoping review* é apropriado quando a informação sobre um determinado tema ainda não foi revista de forma abrangente, como é o caso do PWD.

Oferece uma avaliação preliminar do potencial âmbito e dimensão da literatura disponível e visa identificar a extensão e a natureza da evidência, incluindo, normalmente, a investigação em curso.

Foram seguidas as diretrizes do PRISMA para a condução de *scoping reviews* e apresentação dos seus resultados.

Termo de pesquisa: “*Playful Work Design*”.

1

Pesquisa: entre outubro-2023 e dezembro-2023, abrangendo tudo o que foi publicado até dezembro de 2023.

2

Fontes de informação: bases de dados eletrônicas *SCOPUS* e *Web of Science*.

3

Critérios de inclusão:

(a) artigos com o termo de pesquisa “*playful work design*” incluído no *abstract*;

(b) artigos escritos em língua inglesa;

(c) artigos de natureza empírica e teórica, publicados entre 2019 (publicação do primeiro estudo) e 2023; e

(d) artigos cujo tema é o termo de pesquisa.

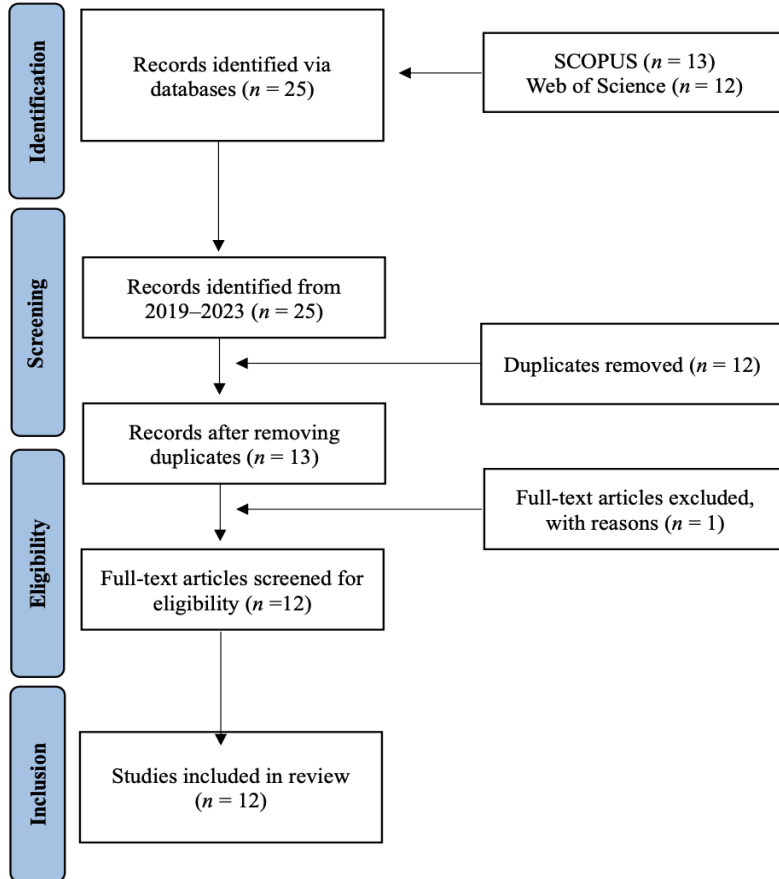
Critérios de exclusão:

(a) artigos não escritos em língua inglesa; e

(b) artigos cujo tema não é o termo de pesquisa.

Figure 1.

Flow diagram of the study selection process



A pesquisa levou à identificação de 25 registos. De seguida, foram encontrados e removidos 12 duplicados, resultando em 13 artigos. Análises posteriores levaram à exclusão de um artigo, por não cumprir o critério de elegibilidade (b). Assim, no final, foram considerados 12 artigos que cumpriam os critérios de inclusão.

Resultados e Discussão

Ano	2019	2020	2021	2022	2023
Estudos Realizados	1	2	2	3	4

Países de Produção	Número de produção científica por país
Holanda	7
Israel	1
China	1
Itália	1
Noruega	2

Note-se que, a panorâmica da investigação é geograficamente limitada.

Revistas	Quartil	Número de Estudios Publicados
<i>The Journal of Applied Behavioral Science</i>	Q1	1
<i>Human Relations</i>	Q1	1
<i>Internacional Journal of Human Resource Management</i>	Q1	1
<i>European Journal of Work and Organizational Psychology</i>	Q1	1
<i>BPA Applied Psychology Bulletin</i>	Q4	1
<i>Journal of Vocational Behavior</i>	Q1	2
<i>Career Development International</i>	Q1	1
<i>Journal of Occupational Health Psychology</i>	Q1	1
<i>Canadian Psychology</i>	Q1	1
<i>Spanish Journal of Psychology</i>	Q1	1
<i>Journal of Research in Personality</i>	Q1	1

Verificou-se que o PWD potencia o *engagement* no trabalho (Bakker, 2022; Dishon-Berkovits et al., 2023; Scharp et al., 2021; Scharp et al., 2022).

- Trabalhadores expostos às exigências laborais e que utilizam estratégias de PWD aumentam o seu *engagement* (Scharp et al., 2021).

A inclusão de elementos lúdicos no trabalho, que fomentem o entretenimento ou a competição, promovem o bem-estar ocupacional (Celestine & Yeo, 2021; Petelezyc et al., 2018; Schaufeli et al., 2002).

Quando os indivíduos concebem o seu trabalho de uma forma lúdica, reportam uma experiência laboral positiva e um maior *engagement* (Celestine & Yeo, 2021; Petelezyc et al., 2018; Schaufeli et al., 2002).

O PWD associou-se de forma positiva e estatisticamente significativa com o desempenho laboral (Bakker et al., 2020a; Bakker et al., 2020b; Dishon-Berkovits et al., 2023).

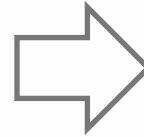
Criar competição no local de trabalho ajuda a manter o foco e a definir metas, permitindo um melhor desempenho (Bakker et al., 2020a).

Assim, a existência de momentos lúdicos auxilia no alcance dos objetivos organizacionais através de um desempenho laboral de qualidade (Celestine & Yeo, 2021; Decy & Ryan, 2000; Petelezyc et al., 2018; Strauss & Parker, 2014).

3

O PWD fomenta a satisfação das necessidades básicas dos indivíduos.

Quando os colaboradores desenvolvem atividades lúdicas no local de trabalho, autodeterminam o seu bem-estar e funcionamento através da satisfação dessas necessidades (Bakker et al., 2020b; Bakker et al., 2023; Scharp et al., 2022).



Introduzir atividades lúdicas no local de trabalho promove o bem-estar e a satisfação das necessidades (Csikszentmihalyi, 2020).

4

Foram também destacados os efeitos positivos que o PWD tem na criatividade, ou seja, os trabalhadores são mais criativos nos dias em que desenham o seu trabalho de forma lúdica (Bakker et al., 2020a; Liu et al., 2023).



Estes resultados realçam que a inclusão de elementos lúdicos no trabalho torna os indivíduos mais criativos (Bateson et al., 2013; Csikszentmihalyi, 2020; Fluegge-Woolf, 2014).

Estudos apontam para a necessidade de realizar intervenções que incentivem os trabalhadores a conceberem as suas atividades de forma divertida, ou seja, através do PWD, para aumentar o *engagement* e o prazer no local de trabalho.

Para tal, será crucial reforçar a autonomia dos trabalhadores, para que possam desempenhar o seu trabalho de acordo com as suas preferências pessoais.

Limitações

1

Pesquisa realizada entre outubro-2023 e dezembro-2023, pelo que já poderão existir mais artigos que abordem o PWD e o relacionem com outras variáveis.



Já se encontra em curso uma revisão em que o período temporal da pesquisa foi aumentado.

2

A ausência de intervenções.



Em estudos futuros, seria crucial a realização de intervenções com recurso ao PWD.

Em suma, é crucial que os trabalhadores criem proactivamente um contexto de trabalho lúdico, incluindo elementos de diversão nas suas tarefas.

PWD

Criatividade

Engagement
no trabalho

Desempenho
no trabalho

Satisfação das
necessidades
psicológicas
básicas

Bem-estar dos
colaboradores

Torna os
locais de
trabalho
motivadores

Ajuda a lidar
com atividades
aborrecidas e
cansativas

Referências

- Bakker, A. B. (2022). The social psychology of work engagement: state of the field. *Career Development International*, 27(1), 36-53. <https://doi.org/10.1108/CDI-08-2021-0213>
- Bakker, A. B., Breevaart, K., Scharp, Y. S., & de Vries, J. D. (2023). Daily Self-Leadership and Playful Work Design: Proactive Approaches of Work in Times of Crisis. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 59(2), 314-336. <https://doi.org/10.1177/00218863211060453>
- Bakker, A. B., Heltland, J., Olsen, O. K., Espevik, R., & de Vries, J. D. (2020a). Job crafting and playful work design: Links with performance during busy and quiet days. *Journal of Vocational Behavior*, 122, 103478. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103478>
- Bakker, A. B., Scharp, Y. S., Breevaart, K., & de Vries, J. D. (20202b). Playful Work Design: Introduction of a New Concept. *The Spanish Journal of Psychology*, 23, 1-6. <https://doi.org/10.1017/SJP.2020.20>
- Bakker, A. B., & van Wingerden, J. (2021). Rumination about COVID-19 and employee well-being: The role of playful work design. *Canadian Psychology/Psychologie Canadienne*, 62(1), 73-79. <https://doi.org/10.1037/cap0000262>
- Bakker, A. B., & Van Woerkom, M. (2017). Flow at work: A self-determination perspective. *Occupational Health Science*, 1, 47–65. <https://doi.org/10.1007/s41542-017-0003-3>
- Barnett, L. A. (2007). The nature of playfulness in young adults. *Personality and Individual Differences*, 43(4), 949–958. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2007.02.018>
- Bateson, P., Bateson, P. G., & Martin, P. (2013). *Play, playfulness, creativity and innovation*. Cambridge University Press.
- Berg, J. M., Dutton, J. E., & Wrzesniewski, A. (2013). Job crafting and meaningful work. In B. J. Dik, Z. S. Byrne, & M. F. Steger (Eds.), *Purpose and meaning in the workplace* (pp. 81–104). American Psychological Association.
- Caracuzzo, E., Callea, A., Urbini, F., & Bakker, A. B. (2022). Work and play: Validation of the Italian version of the Playful Work Design Questionnaire. *BPA Applied Psychology Bulletin*, 80(295), 1-10. <https://doi.org/10.26387/bpa.2022.00009>
- Celestine, N. A., & Yeo, G. (2021). Having some fun with it: A theoretical review and typology of activity-based play-at-work. *Journal of Organizational Behavior*, 42, 252–268. <https://doi.org/10.1002/job.2444>
- Csikszentmihalyi, M. (2020). *Finding flow: The psychology of engagement with everyday life*. Hachette UK.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “ what” and “ why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268. https://doi.org/10.1207/S15327965PL11104_01
- Deterding, S., Dixon, D., Khaled, R., & Nacke, L. (2011, September). From game design elements to gamefulness: defining gamification . In *Proceedings of the 15th international academic MindTrek conference: Envisioning future media environments* (pp. 9-15). <https://doi.org/10.1145/2181037.2181040>
- Dishon-Berkovits, M., Bakker, A. B., & Peters, P. (2023). Playful work design, engagement and performance: the moderating roles of boredom and conscientiousness. *The International Journal of Human Resource Management*, 35(2), 256-283. <https://doi.org/10.1080/09585192.2023.2227920>
- Fluegge-Woolf, E. R. (2014). Play hard, work hard: Fun at work and job performance. *Management Research Review*, 37(8), 682–705. <https://doi.org/10.1108/MRR-11-2012-0252>
- Gerdenitsch, C., Sellitsch, D., Besser, M., Burger, S., Stegmann, C., Tscheligi, M. & Kriglstein, S. (2020). Work gamification: Effects on enjoyment, productivity and the role of leadership. *Electronic Commerce Research and Applications*, 43, 100994. <https://doi.org/10.1016/j.elerap.2020.100994>
- Grant, M. J., & Booth, A. (2009). A typology of reviews: an analysis of 14 review types and associated methodologies. *Health Information & Libraries Journal*, 26(2), 91-108. <https://doi.org/10.1111/j.1471-1842.2009.00848.x>
- Liu, W., Bakker, A. B., Tse, B. T., & van der Liden, D. (2023). Does playful work design ‘lead to’ more creativity? A diary study on the role of flow. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 32(1), 107-117. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2022.2104716>

Referências

- Munn, Z., Peters, M., Stern, C., Tufanaru, C., McArthur, A., & Aromataris, E. (2018). Systematic review or scoping review? Guidance for authors when choosing between a systematic or scoping review approach. *BMC Medical Research Methodology*, 18(1), 143. <https://doi.org/10.1186/s12874-018-0611-x>
- Parker, S. K., & Collins, C. G. (2010). Taking stock: Integrating and differentiating multiple proactive behaviors. *Journal of Management*, 36(3), 633–662. <https://doi.org/10.1177/0149206308321554>
- Petelczyc, C. A., Capezio, A., Wang, L., Restubog, S. L. D., & Aquino, K. (2018). Play at work: An integrative review and agenda for future research. *Journal of Management*, 44(1), 161–190. <https://doi.org/10.1177/0149206317731519>
- Pham, M., Rajic, A., Greig, J., Sargeant, J., Papadopoulos, A., & McEwen, A. (2014). A scoping review of scoping reviews: advancing the approach and enhancing the consistency. *Res Synth Methods*, 5(4), 371–385. <https://doi.org/10.1002/jrsm.1123>
- Robert, C. (Ed.) (2017). *The psychology of humor at work*. Routledge.
- Scharp, Y. S., Bakker, A. B., & Breevaart, K. (2022). Playful work design and employee work engagement: A self-determination perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 134, 103693. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2022.103693>
- Scharp, Y., Bakker, A., Breevaart, K., Kruup, K., & Uusberg, A. (2023). Playful work design: Conceptualization, measurement, and validity. *Human Relations*, 76(4), 509–550. <https://doi.org/10.1177/00187267211070996>
- Scharp, Y. S., Breevaart, K., & Bakker, A. B. (2021). Using playful work design to deal with hindrance job demands: A quantitative diary study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 26(3), 175–188. <https://doi.org/10.1037/ocp0000277>
- Scharp, Y., Breevaart, K., Bakker, A., & van der Linden, D. (2019). Daily playful work design: A trait activation perspective. *Journal of Research in Personality*, 82, 103850. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2019.103850>
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71–92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Shabeer, S., Nasir, N., Nasir, S., Fatima, T., Farooqi, Y. A., Rehman, S., & Rehman, C. A. (2022). Moving up without moving forward! Managing career plateau in COVID-19: a dual serial mediations. *Management Research Review*, 45(4), 470–485. <https://doi.org/10.1108/MRR-12-2020-0751>
- Strauss, K., & Parker, S. K. (2014). Effective and sustained proactivity in the workplace: A self-determination theory perspective. In M. Gagné (Ed.), *The Oxford handbook of work engagement, motivation, and self-determination theory* (pp. 50–71). Oxford University Press.
- Sucharew, H., & Macaluso, M. (2019). Methods for Research Evidence Synthesis: The Scoping Review Approach. *Journal of Hospital Medicine*, 14(7), 416–418. <https://doi.org/10.12788/jhm.3248>
- Tews, M. J., Michel, J. W., & Allen, D. G. (2014). Fun and friends: The impact of workplace fun and constituent attachment on turnover in a hospitality context. *Human Relations*, 67(8), 923–946. <https://doi.org/10.1177/0018726713508143>
- Tims, M., Bakker, A., & Derks, D. (2012). Development and validation of the job crafting scale. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 173–186. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.05.009>
- Tricco, A., Lillie, E., Zarin, W. O'Brien, K., Colquhoun, H., Levac, D., Moher, D., Peters, M., Horsley, T., Weeks, L., Hempel, S., Akl, E., Chang, C., McGowan, J., Stewart, L., Hartling, L., Aldcroft, A., Wilson, M., Garrity, C., Lewin, S., Godfrey, C., Macdonald, M., Langlois, E., Soares-Weiser, K., Moriarty, J., Clifford, T., Tunçalp, Ö., & Straus, S. (2018). PRISMA Extension for Scoping Reviews (PRISMA-ScR): Checklist and Explanation. *Annals of Internal Medicine*, 169(7), 467–473. <https://doi.org/10.7326/M18-0850>
- Tsaur, S., Hsu, F., & Lin, H. (2019). Workplace fun and work engagement in tourism and hospitality: The role of psychological capital. *International Journal of Hospitality Management*, 81, 131–140. <https://doi.org/10.1016/j.ijhmm.2019.03.016>
- West, S. E., Hoff, E., & Carlsson, I. (2016). Play and productivity enhancing the creative climate at workplace meetings with play cues. *American Journal of Play*, 9(1), 71–86.
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review*, 26(2), 179–201. <https://doi.org/10.5465/amr.2001.4378011>



UNIVERSIDADE DE ÉVORA
ESCOLA DE CIÊNCIAS SOCIAIS
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA



ciepue
CENTRO DE INVESTIGAÇÃO EM EDUCAÇÃO E PSICOLOGIA
DA UNIVERSIDADE DE ÉVORA



UNIVERSIDADE DE ÉVORA
INSTITUTO DE INVESTIGAÇÃO
E FORMAÇÃO AVANÇADA

FCT
Fundação para a Ciência e a Tecnologia
UNIVERSIDADE DE ÉVORA

Obrigada pela Vossa atenção!

Lisboa, setembro de 2024