



**Universidade do Minho**  
Escola de Psicologia

Bruna Licínia Fernandes Rodrigues

***Work engagement e Enriquecimento***  
**Trabalho-Família: a influência das**  
**características de família**





**Universidade do Minho**  
Escola de Psicologia

Bruna Licínia Fernandes Rodrigues

***Work engagement* e Enriquecimento  
Trabalho-Família: a influência das  
características de família**

Dissertação de Mestrado  
Mestrado Integrado em Psicologia

Trabalho efetuado sob a orientação da  
**Professora Doutora Ana Luísa Oliveira Marques Veloso**

outubro de 2015

## DECLARAÇÃO

*Nome:* Bruna Licínia Fernandes Rodrigues

*Endereço eletrónico:* a51838@alunos.uminho.pt

*Número do Bilhete de Identidade:* 13505070

*Título dissertação:* *Work engagement* e Enriquecimento Trabalho-Família: a influência das características de família

*Orientador(es):* Professora Doutora Ana Luísa Oliveira Marques Veloso

*Ano de conclusão:* 2015

*Designação do Mestrado:* Mestrado Integrado em Psicologia

É AUTORIZADA A REPRODUÇÃO INTEGRAL DESTA DISSERTAÇÃO APENAS PARA EFEITOS DE INVESTIGAÇÃO, MEDIANTE DECLARAÇÃO ESCRITA DO INTERESSADO, QUE A TAL SE COMPROMETE.

Universidade do Minho, \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_\_\_

Assinatura: \_\_\_\_\_

## *Índice*

<b>Resumo</b> .....	iv
<b>Abstract</b> .....	v
<b>Introdução</b> .....	6
Objetivos .....	8
<b>Metodologia</b> .....	9
Procedimentos .....	9
Participantes .....	9
Instrumentos .....	10
<b>Resultados</b> .....	13
<b>Discussão</b> .....	18
<b>Referências bibliográficas</b> .....	22

## *Índice de tabelas*

Tabela 1 – Habilitações literárias dos participantes .....	10
Tabela 2 – Distribuição dos participantes pela área de emprego .....	10
Tabela 3 – Teste <i>Kaiser-Meyer-Olkin</i> (KMO) e teste de esfericidade de Bartlett .....	13
Tabela 4 – Valores dos testes de normalidade para as variáveis em estudo.....	13
Tabela 5 – Critérios para estudo da distribuição de médias de <i>work engagement</i> e enriquecimento TF e FT .....	14
Tabela 6 – Médias, desvios padrões, mínimos e máximos das escalas em estudo.....	14
Tabela 7 – Correlação entre a idade e o <i>work engagement</i> , enriquecimento TF e FT .....	15
Tabela 8 – Diferenças entre grupos quanto ao <i>work engagement</i> , enriquecimento trabalho-família e família-trabalho.....	15
Tabela 9 – Correlação entre o <i>work engagement</i> e o tamanho do agregado familiar e o número de filhos .....	16

Tabela 10 – Correlação entre o enriquecimento trabalho-família e família-trabalho e o tamanho do agregado familiar e o número de filhos ..... 16

Tabela 11 – Correlação entre o *work engagement*, enriquecimento trabalho-família e família-trabalho e a saliência dos papéis laboral e familiar ..... 17

### *Índice de figuras*

Figura 1 – Modelo teórico geral ..... 8

Figura 2 – Modelo teórico geral com os coeficientes resultantes (N = 246)..... 18

## *Agradecimentos*

Agradeço com todo o meu coração à minha família, que sempre foi e sempre será o meu porto seguro.

Agradeço à Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup>. Ana Veloso, pela ótima orientação, preocupação e boa disposição, sempre disposta a ajudar.

Agradeço a todos os participantes que despenderam um bocadinho do seu precioso tempo a completar os questionários para este estudo.

Agradeço às minhas colegas de curso, pelo companheirismo e pelas experiências partilhadas.

## ***Work engagement* e Enriquecimento Trabalho-Família: a influência das características de família**

A interligação entre as esferas familiar e laboral tem obtido grande interesse pela comunidade científica, uma vez que a mesma acarreta várias consequências que podem promover ou despromover o desenvolvimento sadio do indivíduo tanto a nível individual como a nível organizacional. O presente estudo tem como objetivo verificar a relação entre as dimensões de *work engagement*, enriquecimento trabalho-família e família-trabalho, e as características da família (número de filhos, tamanho do agregado familiar), para tal foram obtidas as perceções de 246 profissionais, com permanência na mesma organização por mais de seis meses.

Os resultados obtidos indicam que a maioria dos participantes reportou níveis moderados de *work engagement* (67.1%) e de enriquecimento trabalho-família (47.6%), contudo a maioria apresentou níveis elevados de enriquecimento família-trabalho (56.5%). O *work engagement* verificou-se positivamente correlacionado com o número de filhos, porém não se encontrou relação estatisticamente significativa entre o *work engagement* e o agregado familiar, nem entre o enriquecimento trabalho-família e as características de família. Verificou-se ainda que o *work engagement* é preditor tanto do enriquecimento trabalho-família como do enriquecimento família-trabalho. São ainda discutidas as limitações do estudo e propostas novas linhas de investigação.

**Palavras-chave:** *work engagement*, enriquecimento trabalho-família, características de família, saliência de papéis



## **Work Engagement and Work-Family Enrichment: the influence of family characteristics**

The link between work and family spheres have obtained great interest by the scientific community, since it entails a number of consequences that can promote or demote the healthy development of the individual both at the individual and organizational level. This study aims to determine the relationship between the dimensions of work engagement, work-family and family-work enrichment, and family characteristics (number of children, household size), for such were obtained the perceptions of 246 professionals with residence in the same organization for more than six months.

The results indicate that most participants reported moderate levels of work engagement (67.1%) and work-family enrichment (47.6%), but most showed high levels of work-family enrichment (56.5%). The work engagement was positively correlated with the number of children, but it was not found a statistically significant relationship between work engagement and the household size or among work-family enrichment and family characteristics. It was also found that the work engagement is a predictor of both work-family enrichment and family-work enrichment. The limitations of the study and new lines of research are discussed.

**Keywords:** work engagement, work-family enrichment, family characteristics, role salience

## Introdução

A família é de extrema importância na vida pessoal. É um contexto privilegiado, uma vez que é contexto primário de socialização do indivíduo e promove a transmissão de cultura, valores e desenvolvimento (Dessen & Polonia, 2007).

As constantes mudanças no mundo laboral, assim como a busca incessante pela produtividade e desenvolvimento, alertou as organizações para a necessidade de maximizar o seu capital humano (Huselid, Jackson, & Schuler, 1997). Desta forma a ligação entre os domínios do trabalho e da família é de grande interesse científico, dado que acarretam várias consequências tanto a nível individual como organizacional. A relação trabalho-família tem sido um tópico largamente abordado na literatura (e.g., Voydanoff, 2003; Rothbard, 2001; Rothbard, Phillips, & Dumas, 2005; Greenhaus & Powell, 2006).

O interesse pelo lado positivo das dimensões psicológicas foi introduzido por Seligman e Csikszentmihalyi (2000), sendo este interesse dominado por movimento da psicologia positiva, criando assim espaço para a introdução de conceitos como o *work engagement* (Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Romá, & Bakker, 2002) e o enriquecimento trabalho-família (Greenhaus & Powell, 2006). São também vários os estudos que relacionam estas duas dimensões (e.g., T. Silva, 2013; Siu, Lu, Brough, Lu, Bakker, Kalliath, O'Driscoll, Phillips, Chen, Lo, Sit, & Shi, 2010; Halbesleben, Harvey, & Bolino, 2009).

O *work engagement* é um estado mental positivo e gratificante que é caracterizado por vigor (i.e., níveis altos de persistência, energia e resiliência mental enquanto se trabalha e a vontade de investir esforço no trabalho), dedicação (i.e., experienciar um sentido de significância, entusiasmo, inspiração, orgulho e desafio) e absorção (i.e., estar completamente concentrado e profundamente envolvido com o seu trabalho) (Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Romá, & Bakker, 2002, p. 74-75). Numa revisão da investigação realizada por van Beek, Hu, Schaufeli, Taris, & Schreurs (2012, p. 32) verificou-se que o *work engagement* está associado a consequências positivas tais como a satisfação com o trabalho e o maior compromisso com a organização, maior proatividade, maior número de comportamentos extra-função e melhores desempenhos, e maior satisfação com a vida e boa saúde. No entanto, Bakker e Leiter (2010, p. 191) apontam a possibilidade de existir um “lado negro” do *engagement*, isto é, fatores como a “alta autoestima que pode levar à subestimação do tempo necessário para a realização dos objetivos”, o “otimismo irrealista que pode prejudicar os indivíduos e as organizações ao promover uma persistência inapropriada”, o “excesso de confiança que poderá prejudicar o desempenho subsequente”, a “criatividade que pode levar à frustração dado o esforço não

focado e a produtividade diminuída”, o excesso de horas em trabalho e o trabalho levado para casa. Focando esta última consequência, salienta-se a importância de realizar estudos que foquem a relação trabalho-família e o *work engagement*, no sentido de averiguar em que medida estão correlacionados e que influência possui esta relação sobre o *work engagement*.

O conceito de enriquecimento trabalho-família foi introduzido por Greenhaus e Powell, sendo este definido como a medida em que as experiências num papel melhoram a qualidade de vida no outro papel (2006, p. 72). Este modelo especifica dois mecanismos ou trajetórias pelas quais um recurso gerado num papel pode promover desempenho alto e afeto positivo no outro papel; uma das trajetórias é a instrumental, na qual os recursos (competências e perspectivas, flexibilidade, capital social psicológico e físico e recursos materiais) desenvolvidos num papel melhoram o desempenho no outro papel através da transferência direta dos mesmos, e a outra trajetória é a afetiva, sendo que o desempenho é melhorado indiretamente pela influência do afeto positivo (Greenhaus & Powell, 2006, p. 80). Um dos moderadores tanto da trajetória instrumental como da trajetória afetiva é a saliência do segundo papel em análise. Segundo Thoits (1991; citado por Greenhaus & Powell, 2006, p. 84), os indivíduos participam em diferentes papéis sociais que lhes proporcionam várias identidades sociais, que por sua vez fornecem significado e propósito na vida. Porém, estes papéis não possuem igual importância subjetiva, uma vez que estão organizados numa hierarquia de saliência, sendo que no desenvolvimento do autoconceito alguns papéis são mais centrais do que outros. Desta forma, é mais provável que o bem-estar seja aumentado quando se alcança um desempenho alto num papel altamente saliente do que num papel menos saliente. Assim, os indivíduos aplicam recursos de forma intencional num papel saliente, sendo este central no seu autoconceito, porque pretendem ter um bom desempenho no mesmo (Greenhaus & Powell, 2006, p. 84). Torna-se, pois, essencial averiguar qual a saliência dos papéis familiares e laborais no sentido de verificar a sua influência no presente estudo. O enriquecimento trabalho-família (TF) ocorre quando as experiências laborais melhoram a qualidade da vida familiar, e o enriquecimento família-trabalho (FT) ocorre quando as experiências familiares melhoram a qualidade da vida laboral, sendo portanto uma relação bidirecional. Dada a direccionalidade do enriquecimento, os estudos realizados apontam que o enriquecimento no sentido FT foi substancialmente superior ao sentido TF (Greenhaus & Powell, 2006, p. 76).

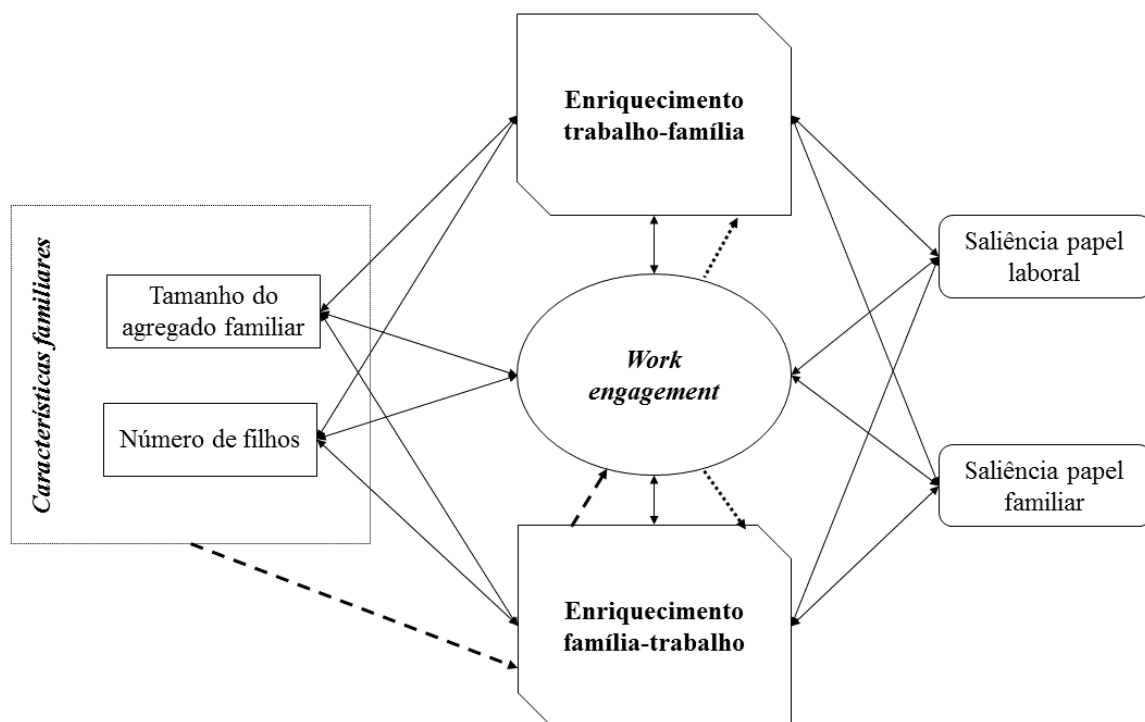
É perspectivado no presente estudo que as características de família afetam as variáveis *work engagement* e enriquecimento trabalho-família, apesar de não terem sido encontradas diferenças significativas quanto ao estado civil e o enriquecimento trabalho-família, Siu e

colaboradores (2010) apontam a necessidade de ver o papel familiar num sentido mais alargado.

## Objetivos

O presente estudo possui cinco objetivos, sendo que o primeiro é verificar em que medida as características de família se relacionam com o *work engagement*, o segundo objetivo é apurar como as características de família se relacionam com o enriquecimento TF e o enriquecimento FT, no terceiro objetivo pretende-se verificar a relação entre a saliência dos papéis laboral e familiar com o *work engagement* e o enriquecimento em ambas trajetórias, o quarto pretende determinar se o *work engagement* é preditor do enriquecimento TF e FT. Por último, no quinto objetivo procurar-se-á verificar se o enriquecimento FT medeia a relação entre as características de família e o *work engagement*.

Um modelo teórico geral é apresentado na Figura 1.



**Figura 1 – Modelo teórico geral**

As linhas sólidas representam as correlações, as linhas ponteadas representam predições, e as linhas tracejadas representam a mediação.

## Metodologia

### Procedimentos

A recolha de dados foi efetuada através de questionário *online*, sendo que o acesso ao mesmo foi difundido através das redes sociais e plataforma de correio eletrónico da Universidade, perspetivando a aderência de um maior número de participantes. Na página inicial do questionário foi garantido o anonimato e a confidencialidade das respostas, assim como se procedeu ao agradecimento pela participação, e à existência da possibilidade de esclarecer eventuais dúvidas através do contacto por correio eletrónico. De modo a continuar com o preenchimento do questionário, os participantes tiveram de concordar com a sua participação no mesmo, sendo que estes estavam livres para terminar a sua participação a qualquer momento. Foi ainda pedido que participassem apenas indivíduos que estivessem empregues na mesma organização há pelo menos seis meses, de forma a garantir que os participantes tivessem tempo para experienciarem ou não o envolvimento com o trabalho.

Procedeu-se à recolha de dados entre março e abril de 2014. Foram obtidas 338 respostas, porém após breve análise dos dados recolhidos, optou-se excluir algumas respostas pelos seguintes critérios de eliminação: os participantes não tinham seis ou mais meses de experiência laboral na mesma organização, apresentavam a sua profissão como estudantes, e não reportaram o tamanho do seu agregado familiar. Com base nos critérios citados foram eliminadas 92 respostas. O tipo de ocupação dos participantes foi após a recolha agrupado por Grande Grupo de ocupação segundo a Classificação Portuguesa das Profissões (2010). Não se verificaram *missings* nas respostas às escalas.

### Participantes

A amostra foi constituída por 246 participantes, cujas idades estão compreendidas entre os 20 e os 61 anos, com uma média de 35.63 (D.P. = 10.79). Quanto ao género 160 (65.0%) são do género feminino. Em relação ao estado civil, dividem-se entre 108 (43.9%) solteiros(as), 130 (52.8%) casados(as) ou em união de facto, 7 (2.8%) separados(as) ou divorciados(as), e 1 (0.4%) viúvos(as).

**Tabela 1 – Habilitações literárias dos participantes**

	<b>N</b>	<b>%</b>
Ensino básico 2º ciclo (atual 6º ano/antigo ciclo preparatório)	1	0.4
Ensino básico 3º ciclo (atual 9º ano/antigo 5º ano)	2	0.8
Ensino secundário (atual 12º ano/antigo 7º ano)	19	7.7
Ensino pós-secundário (cursos de especialização tecnológica, nível IV)	1	0.4
Licenciatura	68	27.6
Mestrado	65	26.4
Doutoramento	90	36.6

**Tabela 2 – Distribuição dos participantes pela área de emprego**

	<b>N</b>	<b>%</b>
Representantes do poder legislativo e órgãos executivos, dirigentes, diretores e gestores executivos	11	4.5
Especialistas das atividades intelectuais e científicas	172	69.9
Técnicos e profissões de nível intermédio	24	9.8
Pessoal administrativo	15	6.1
Trabalhadores dos serviços pessoais, de proteção e segurança e vendedores	15	6.1
Trabalhadores qualificados da indústria, construção e artífices	3	1.2
Operadores de instalações e máquinas e trabalhadores da montagem	6	2.4

Os participantes que reportaram ter filhos tinham entre 1 a 4 filhos, com uma média de 0.78 (D.P. = 1.03), enquanto existiram 142 (57.7%) participantes que indicaram não terem filhos. O tamanho do agregado familiar variou entre 1 e 7 pessoas, possuindo uma média de 3.16 (D.P. = 1.28).

### **Instrumentos**

No sentido de avaliar as características de família, foi gerado um questionário que permitiu a caracterização sociodemográfica, familiar e profissional da amostra, sendo que as variáveis avaliadas foram o estado civil, o tamanho do agregado familiar, existência ou inexistência de filhos, e o número de filhos (se existentes). Outras variáveis avaliadas foram o género do participante, a idade, as habilitações académicas, e o tipo de ocupação.

*Work engagement.* Para medir esta dimensão foi usada a versão reduzida de 9 itens da *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES-9; Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2006). Esta medida avalia o *work engagement* sendo constituída por três subescalas: vigor (3 itens), dedicação (3 itens) e absorção (3 itens). Os itens são avaliados segundo uma escala de Likert de 7 pontos (0 = nunca/nenhuma vez; 6 = sempre/todos os dias). No presente estudo, o alfa de Cronbach foi de .95 (alfa de Cronbach da escala original: .93). Realizando uma análise fatorial à escala, verificou-se a extração de um fator, com 70.55% de variância explicada, os autores reportaram que o modelo unifatorial é mais adequado para esta escala quando se pretende usar o *score* total. A escala encontra-se validada para a população portuguesa (Schaufeli, Martínez, Pinto, Salanova, & Bakker, 2002).

*Enriquecimento família-trabalho.* No sentido de medir o enriquecimento foi usada a escala desenvolvida por Kacmar, Crawford, Carlson, Ferguson e Whitten (2014), sendo esta uma versão reduzida da escala de Carlson, Kacmar, Wayne e Grzywacz (2006). Esta escala é composta por 6 itens, sendo que 3 itens correspondem ao enriquecimento TF, e os restantes 3 itens ao enriquecimento FT. No sentido enriquecimento TF, a escala é composta por três subescalas: desenvolvimento trabalho-família (1 item), onde é perspetivado que o envolvimento no trabalho leve ao desenvolvimento ou aprimoramento de competências que auxiliam o indivíduo a ser um melhor membro da família; afeto trabalho-família (1 item), no qual o envolvimento no trabalho promove um estado emocional ou atitude positiva melhorando o desempenho do papel familiar; e capital trabalho-família (1 item), existindo uma promoção de níveis de recursos psicossociais (e.g., confiança, realização) devido ao envolvimento laboral que ajudam o indivíduo a ser um melhor membro da família. No sentido enriquecimento FT, a escala possui três subescalas: desenvolvimento família-trabalho (1 item) e afeto família-trabalho (1 item) que atuam de igual forma às subescalas mencionadas anteriormente porém no sentido família-trabalho, sendo que as competências ou atitudes desenvolvidas auxiliam o indivíduo a ser um melhor profissional; e eficiência família-trabalho (1 item), onde o envolvimento com a família promove um sentido de foco que auxilia o indivíduo a desempenhar melhor o seu papel laboral. Os itens são avaliados através de uma escala de Likert de 5 pontos (1 = discordo fortemente; 5 = concordo fortemente). No presente estudo, o alfa de Cronbach na direção TF foi de .86 (escala original: .87) e na direção FT foi de .83 (escala original: .82). Foi efetuada uma análise

fatorial dos componentes principais com rotação ortogonal Varimax, resultando na extração de dois fatores, com variância explicada de 39.2% (fator 1) e 37.54% (fator 2), sendo que os autores da escala também reportam a extração de dois fatores.

*Saliência do papel laboral.* A escala de saliência do papel laboral consiste em 3 itens que pretendem avaliar em que medida o trabalho é uma componente central da vida do indivíduo. A escala foi adaptada da *Life Role Salience Scale* (LRSS; Amatea, Cross, Clark, & Bobby, 1986) e os itens são avaliados numa escala de Likert de 5 pontos (1 = discordo completamente; 5 = concordo completamente). Os itens são “*Ter um trabalho que é interessante e estimulante para mim é o meu objetivo de vida mais importante*”, “*Eu espero que o meu trabalho me dê mais satisfação real do que qualquer outra coisa que faça*”, e “*É importante para mim que me sinta bem-sucedido(a) no meu trabalho*”. No presente estudo, o alfa de Cronbach foi de .68 (a escala original é composta por 5 itens, sendo que foi apurado um alfa de .84, resultante de uma média da aplicação da escala a diferentes amostras). Verificou-se que o alfa de Cronbach aumentaria (.80) após a exclusão do terceiro item, porém optou-se por manter o mesmo, uma vez que esta exclusão resultaria em uma escala muito curta. Na análise fatorial foi extraído um fator, com variância explicada de 61.21%, o que é corroborado pelos autores, uma vez que estes itens foram coletados de um fator de uma escala composta por oito fatores.

*Saliência do papel familiar.* A escala de saliência da família pretende avaliar em que medida a família é uma componente central na vida do indivíduo. Esta variável foi medida pela adaptação dos três itens anteriores ao papel da família, sendo igualmente avaliados numa escala de Likert de 5 pontos (1 = discordo completamente; 5 = concordo completamente). Os itens adaptados são “*Ter uma família saudável e feliz para mim é o meu objetivo de vida mais importante*”, “*Eu espero que a minha família me dê mais satisfação real do que qualquer outra coisa que faça*”, e “*É importante para mim que me sinta bem-sucedido(a) em relação à minha família*”. No presente estudo, o alfa de Cronbach foi de .86 (uma vez que esta escala corresponde a uma adaptação ao papel familiar dos três itens da escala anterior, não se possui um valor comparativo de alfa de Cronbach). Na análise fatorial foi extraído um fator, com variância explicada de 78.3%.



**Tabela 3 – Teste *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO) e teste de esfericidade de Bartlett**

	<i>KMO</i>	<i>Bartlett</i> <i>p</i>
<i>Work engagement</i>	.9	< .01
Enriquecimento trabalho-família	.75	< .01
Saliência do papel laboral	.57	< .01
Saliência do papel familiar	.73	< .01

## Resultados

Inicialmente serão apresentados os valores dos níveis de *work engagement* e de enriquecimento TF e FT da amostra. De seguida, a apresentação dos resultados seguirá a ordem dos objetivos, sendo que primeiramente se irá verificar a relação entre as características de família com o *work engagement*, de seguida a relação entre as características de família com o enriquecimento na trajetória TF e na trajetória FT, será ainda vista a relação da saliência dos papéis com o *work engagement* e com o enriquecimento TF e FT. Objetiva-se verificar se o *work engagement* é preditor do enriquecimento TF e FT, e ainda verificar se o enriquecimento FT medeia a relação entre as características de família e o *work engagement*.

Para o tratamento e análise dos dados utilizou-se o programa estatístico *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS)<sup>®</sup>, versão 22.

Foram realizados testes de normalidade (Field, 2009) o que indicou que a amostra não está normalmente distribuída, pelo que foram utilizados testes não-paramétricos.

**Tabela 4 – Valores dos testes de normalidade para as variáveis em estudo**

	<i>Shapiro-Wilk</i> <i>P</i>	<i>z-score</i> <i>Assimetria</i>	<i>z-score</i> <i>Curtose</i>
<i>Work engagement</i>	< .01	- 4.61*	- .61
Enriquecimento TF	< .01	- 3.63*	- .29
Enriquecimento FT	< .01	- 4.81*	- 1.79
Saliência do papel laboral	< .01	- .17	- 1.59
Saliência do papel familiar	< .01	- 10.57*	11.94**

\**z-score* < - 1.96, \*\**z-score* > 1.96

## Níveis de *work engagement* e enriquecimento trabalho-família e família-trabalho

Dado que a cotação das escalas de *work engagement* e enriquecimento resultam em médias, de forma a estudar a distribuição dessas médias optou-se por aglomerar as mesmas como pode ser consultado na tabela 5.

**Tabela 5 – Critérios para estudo da distribuição de médias de *work engagement* e enriquecimento TF e FT**

	<i>Valores elevados</i>	<i>Valores baixos</i>
<i>Work engagement</i>	M > 5	M < 1
Enriquecimento TF e FT	M > 4	M < 2

No que diz respeito ao *work engagement* (*score* total), 76 (30.9%) dos participantes reportam elevados níveis de *engagement*, enquanto 165 (67.1%) participantes apresentam níveis moderados e 5 (2%) participantes apresentam valores baixos de *engagement*.

Quanto ao enriquecimento TF, 101 (41.1%) dos participantes exibem valores elevados, enquanto 117 (47.6%) apresentam valores moderados e 28 (11.4%) apresentam níveis baixos. Em relação ao enriquecimento FT, 139 (56.5%) dos participantes apresentam níveis elevados, 96 (39%) moderados e 11 (4.5%) níveis baixos.

**Tabela 6 – Médias, desvios padrões, mínimos e máximos das escalas em estudo**

	<i>Média</i>	<i>D.P.</i>	<i>Mediana</i>	<i>Mínimo</i>	<i>Máximo</i>
<i>Work engagement</i>	4.01	1.28	4.28	0	6
Enriquecimento TF	3.38	.95	3.67	1	5
Enriquecimento FT	3.81	.85	4	1	5
Saliência do papel laboral	3.66	.71	3.67	1.67	5
Saliência do papel familiar	4.41	.72	4.67	1	5

Averiguou-se a relação da idade com o *work engagement*, o enriquecimento TF e o enriquecimento FT, sendo que não se encontrou uma relação estatisticamente significativa, como pode ser visto na tabela 7.

**Tabela 7 – Correlação entre a idade e o *work engagement*, enriquecimento TF e FT**

	Idade	
	<i>r<sub>s</sub></i> (244)	<i>P</i>
<i>Work engagement</i>	.098	.127
Enriquecimento TF	.105	.101
Enriquecimento FT	.033	.607

Foram ainda verificadas as diferenças entre grupos género (masculino/feminino), estado civil (solteiro(a)/casado(a)), e habilitações literárias (formação superior/formação não superior), como é possível confirmar na tabela 8.

**Tabela 8 – Diferenças entre grupos quanto ao *work engagement*, enriquecimento trabalho-família e família-trabalho**

		<i>Mdn</i>	<i>U</i>	<i>p</i>	<i>r</i>
<b><i>Work engagement</i></b>					
<i>Género</i>	Masculino	4.44	6537	.519	-.041
	Feminino	4.22			
<i>Estado civil</i>	Solteiro(a)	4	6203	.122	-.100
	Casado(a)	4.44			
<i>Habilitações Literárias</i>	Formação superior	4.33	2242.5	.321	-.063
	Formação não superior	3.67			
<b><i>Enriquecimento TF</i></b>					
<i>Género</i>	Masculino	3.67	6822	.921	-.007
	Feminino	3.67			
<i>Estado civil</i>	Solteiro(a)	3.33	6138	.092	-.109
	Casado(a)	3.67			
<i>Habilitações Literárias</i>	Formação superior	3.67	2114.5	.162	-.089
	Formação não superior	3			
<b><i>Enriquecimento FT</i></b>					
<i>Género</i>	Masculino	3.67	5818.5	<b>.044</b>	-.129
	Feminino	4			
<i>Estado civil</i>	Solteiro(a)	3.84	6032.5	.059	-.123
	Casado(a)	4			
<i>Habilitações Literárias</i>	Formação superior	4	2176	.226	-.077
	Formação não superior	3.67			

**Objetivo 1:** *Verificar em que medida as características de família se relacionam com o work engagement.*

Após análise, verificou-se que o *work engagement* se encontra positivamente correlacionado com o número de filhos, embora a força da correlação seja marginal, mas com significância estatística. Quanto ao tamanho do agregado familiar, apurou-se que a correlação é marginalmente positiva, porém não estatisticamente significativa.

**Tabela 9 – Correlação entre o *work engagement* e o tamanho do agregado familiar e o número de filhos**

	Tamanho do agregado familiar		Número de filhos	
	rs (244)	p	rs (244)	p
<i>Work engagement</i>	.100	.119	.169	.008

**Objetivo 2:** *Apurar como as características de família se relacionam com o enriquecimento trabalho-família.*

Verificou-se que tanto na trajetória TF como na trajetória FT, o enriquecimento está positivamente correlacionado com o tamanho do agregado familiar e o número de filhos, porém sem significância estatística.

**Tabela 10 – Correlação entre o enriquecimento trabalho-família e família-trabalho e o tamanho do agregado familiar e o número de filhos**

	Tamanho do agregado familiar		Número de filhos	
	rs (244)	p	rs (244)	p
Enriquecimento TF	.125	.051	.124	.051
Enriquecimento FT	.008	.903	.071	.269

**Objetivo 3:** *Verificar a relação entre a saliência dos papéis laboral e familiar com o work engagement e o enriquecimento TF e FT.*

Verificando a relação do *work engagement* com a saliência do papel laboral e a do papel familiar, nota-se que a relação é positiva e marginal, não estatisticamente significativa, sendo no entanto mais alta para a saliência do papel laboral. Por outro lado, o enriquecimento família-trabalho está positivamente correlacionado com a saliência do papel familiar, com significância estatística.

**Tabela 11 – Correlação entre o *work engagement*, enriquecimento trabalho-família e família-trabalho e a saliência dos papéis laboral e familiar**

	Saliência do papel laboral		Saliência do papel familiar	
	$r_s$ (244)	p	$r_s$ (244)	p
<i>Work engagement</i>	.119	.063	.063	.325
Enriquecimento trabalho-família	.117	.067	.045	.481
Enriquecimento família-trabalho	.049	.447	<b>.239</b>	<b>.000</b>

**Objetivo 4:** *Determinar se o *work engagement* é preditor do enriquecimento TF e FT.*

Após verificação da correlação entre o enriquecimento TF e o *work engagement*, que se mostrou moderadamente positiva e estatisticamente significativa ( $r_s$  (244) = .615,  $p < .01$ ), procedeu-se à análise da regressão linear simples para prever o *work engagement* com base no enriquecimento TF. Uma equação de regressão significativa foi encontrada ( $F$  (1, 244) = 175.804,  $p < .01$ ), com um  $R^2$  de .419. Assim sendo, o *work engagement* é um preditor estatisticamente significativo do enriquecimento TF.

Na análise da correlação entre o enriquecimento FT e o *work engagement* verificou-se que esta é moderadamente positiva e estatisticamente significativa ( $r_s$  (244) = .32,  $p < .01$ ), desta forma a equação de regressão encontrada entre estas variáveis ( $F$  (1, 244) = 30.598,  $p < .01$ ),  $R^2 = .111$ , permite indicar que o *work engagement* é também preditor do enriquecimento FT, com significância estatística.

**Objetivo 5:** *Verificar se o enriquecimento FT medeia a relação entre as características de família e o *work engagement*.*

No sentido de estudar uma relação de mediação é necessário satisfazer quatro condições (T. Silva, 2013), nomeadamente, a existência de uma correlação significativa entre as variáveis independente e dependente, a variável independente correlacionar-se significativamente com a variável mediadora, existir uma correlação significativa entre a variável dependente e a variável mediadora, e por último, a associação entre a variável independente e dependente diminuir significativamente (mediação parcial) ou a associação entre as duas deixar de existir (mediação total) na presença simultânea da variável mediadora.

Como visto anteriormente, as características de família (variável independente) não se correlacionam de igual forma com as variáveis dependente (*work engagement*) e a variável mediador (enriquecimento FT). Assim, uma vez que não se verificou uma relação significativa entre a variável mediadora e a variável independente (segunda condição), não é

possível estudar uma possível relação de mediação pelo enriquecimento FT entre as características de família e o *work engagement*.

Na Figura 2 é possível consultar o esquema do modelo teórico geral com os respectivos resultados.

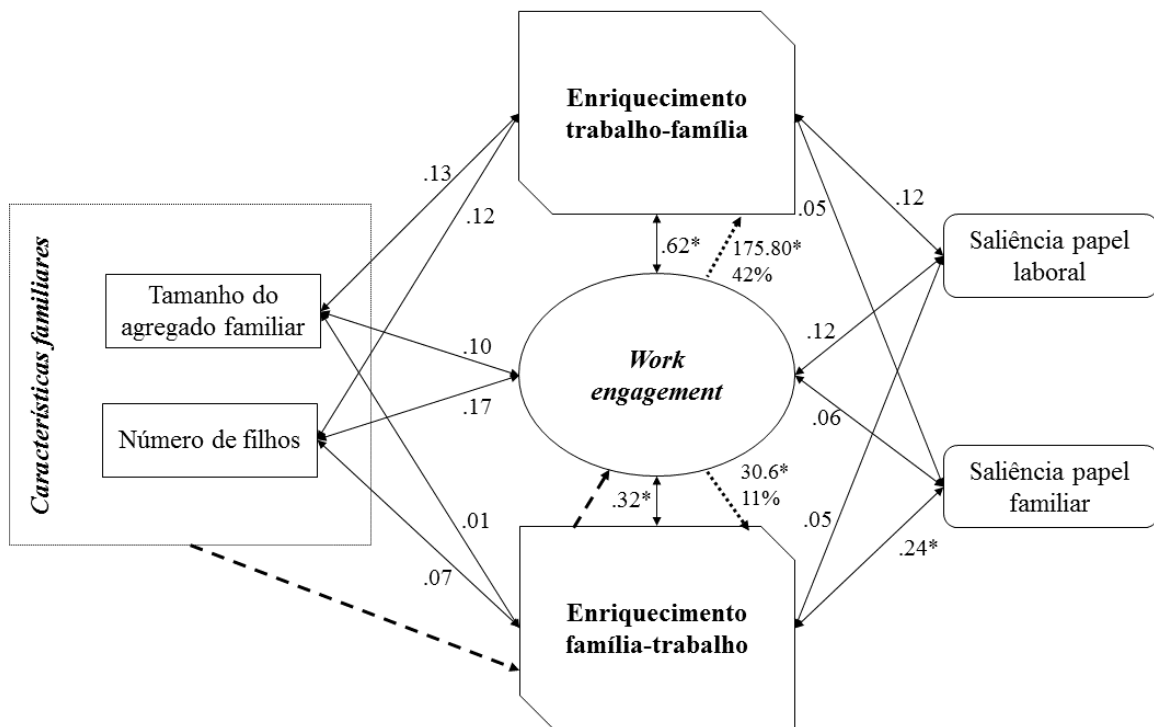


Figura 2 – Modelo teórico geral com os coeficientes resultantes (N = 246)

\*  $p < .01$

## Discussão

O conceito de *work engagement* já tem sido largamente explorado pela literatura, pertencendo ao movimento da psicologia positiva, é um fator de grande importância para a Gestão de Recursos Humanos. A par com este conceito, o enriquecimento trabalho-família, apesar de mais recente, tem obtido grande atenção na investigação, uma vez que integra duas esferas muito significativas da vida pessoal. A relação entre estes dois conceitos também já foi foco de investigação, pelo que o objetivo deste estudo era alargar e acrescentar mais conhecimento à área. Desta forma, o presente estudo teve como foco compreender a relação entre o *work engagement* e o enriquecimento trabalho-família, assim como perceber a influência que algumas características de família (tamanho do agregado familiar, número de filhos) comportam para estas duas dimensões.

Como visto na análise dos resultados, a maioria dos participantes reportou níveis moderados de *engagement* (67.1%) e de enriquecimento TF (47.6%), contudo a maioria apresentou níveis elevados de enriquecimento FT (56.5%). Purcel (2014) indica que elevados níveis de *engagement* são raros entre os trabalhadores, uma vez que esta dimensão varia consoante as situações e o contexto. Num estudo longitudinal, Mauno, Kinnunen e Ruokolainen (2007) verificaram que o *work engagement* não se alterou significativamente com o passar do tempo, pelo que poderá ser mais importante manter níveis moderados de envolvimento de forma continuada do que níveis altos com potenciais custos (ver Bakker & Leiter, 2010). Segundo Wayne, Grzywacz, Carlson, e Kacmar (2007, p. 73), o envolvimento num domínio de vida promove ganhos que podem melhorar/facilitar o funcionamento noutros sistemas, pelo que é possível que os resultados obtidos apontem para um maior envolvimento com a esfera familiar, que promove um maior enriquecimento na trajetória FT. Greenhaus e Powell (2006) igualmente encontram um enriquecimento substancialmente superior no sentido FT. A única diferença significativa entre grupos foi quanto ao enriquecimento FT, no qual o género feminino usufrui de um maior enriquecimento do que o masculino, tal pode ser explicado pela possibilidade de maior investimento de recursos pela parte das mulheres na esfera familiar, fruto de uma sociedade maioritariamente tradicional. Schaufeli e Bakker (2003, p. 41) verificaram que a relação entre a idade e o *work engagement* é positiva, porém muito fraca, e que apesar de os homens pontuarem valores mais altos no total do *work engagement* do que as mulheres, ainda que de forma estatisticamente significativa, na prática esta diferença não possui significância uma vez que o seu tamanho é muito pequeno.

Quanto ao primeiro objetivo, os resultados apontam que *work engagement* se encontra positivamente correlacionado e com significância com o número de filhos, sendo que quanto mais elevado o número de filhos, maior os níveis reportados de *engagement*. Por outro lado, o *engagement* não está significativamente correlacionado com o tamanho do agregado familiar. Bakker, Demerouti, e Schaufeli (2005) não encontraram correlações significativas entre o número de filhos e o *work engagement*. No segundo objetivo encontrou-se que o enriquecimento, em ambas trajetórias, não demonstrou uma relação significativa com o tamanho do agregado familiar ou com o número de filhos. A. Silva (2013) encontrou que a idade dos filhos é preditor significativo do conflito trabalho-família, pelo que é possível que o número de filhos não seja significativo no enriquecimento, porém a idade dos filhos possua alguma influência, sendo que esta hipótese deverá ser estudada futuramente.

No estudo das saliências dos papéis laboral e familiar, objeto de estudo do terceiro objetivo, a única relação significativa encontrada foi entre a saliência do papel familiar com o

enriquecimento família-trabalho, tal pode ser explicado pela importância que o indivíduo atribui à família, sendo que aplica muita da sua energia e recursos neste papel, levando ao desenvolvimento e maturação de variadas competências que são transferidas para o contexto laboral. Carnicer, Sánchez, Pérez, e Jiménez (2007) encontraram que quanta mais importância os indivíduos atribuíam à família, menor era o conflito trabalho-família experienciado. Analogamente, quanto maior a saliência do papel familiar, maior a percepção de enriquecimento FT.

Na avaliação do quarto objetivo, verificou-se que o *work engagement* é preditor do enriquecimento em ambas trajetórias. Siu e colaboradores (2010) encontraram igualmente uma correlação positiva entre o *work engagement* e o enriquecimento, em ambas as trajetórias, sendo que estes concluíram que o *work engagement* é mediador total da relação entre políticas organizacionais de apoio à conciliação trabalho-família e o enriquecimento trabalho-família, e entre a autonomia laboral e o enriquecimento família-trabalho.

Por último, na análise do quinto objetivo, não foi possível verificar uma relação de mediação, uma vez que esta não cumpria as condições necessárias (T. Silva, 2013), tal pode ser justificado pela possibilidade das características de família não possuírem um peso considerável no enriquecimento FT, uma vez que por um lado uma família com muitos elementos pode levar ao desenvolvimento de competências como a gestão de tempo e de conflitos, mas pode por outro levar a um descomprometimento com a família, devido ao possível aumento do *stress* e carga de trabalho doméstico, diminuindo a probabilidade de desenvolver capacidades e de as transferir para o trabalho profissional.

As limitações compreendidas neste estudo abarcam questões do tipo de amostra, apesar da recolha ter sido realizada através de questionário *online*, seria importante compreender a área de localização dos participantes, pelo que para colmatar esta limitação seria vantajoso alargar o estudo a várias áreas do país e inclusivamente comparar com grupos de países estrangeiros. Outra limitação encontra-se relacionada com a diferenciação que Purcel (2014, p. 242) marca entre o *work engagement* e o *engagement* comportamental, sendo que o primeiro pode ser descrito como um estado mental do indivíduo enquanto trabalha e o segundo está relacionado com as práticas de gestão que poderão estar ligadas com o envolvimento dos colaboradores. Desta forma, seria positivo rever a ligação entre o enriquecimento trabalho-família e a influências das características de família com o conceito de *engagement* comportamental. Outra proposta de investigação prende-se com o estudo da influência de outras características familiares, tais como a idade dos filhos, o estatuto socioeconómico, a existência ou inexistência de dependentes familiares (que não filhos) e não



familiares, e o número de dependentes. No presente estudo foi ainda verificada a área de emprego dos participantes, todavia, uma vez que a distribuição do número dos participantes por área se mostrou muito distinta, não foram estudadas diferenças entre as variáveis de estudo quanto à área de emprego, desta forma seria positivo que em estudos futuros se considerassem grupos mais controlados por área de emprego de forma a poder comparar resultados. O questionário de enriquecimento trabalho-família usado no estudo foi traduzido pela autora, e por uma questão de tempo não foi possível proceder-se à retroversão do mesmo por indivíduo bilingue, pelo que tal se constata como uma limitação, e sugere-se que se desenvolva futuramente a adaptação da escala à população portuguesa.

Todavia, o presente estudo traz novidade à área, no sentido que busca compreender como as características de família estão relacionadas com as dimensões de *work engagement* e o enriquecimento trabalho-família, abrindo assim espaço para que outras características familiares e outras dimensões ligadas a estes conceitos sejam estudadas, permitindo que se desenvolva conhecimento e potenciais instrumentos de elevada importância para a Gestão de Recursos Humanos.

## Referências bibliográficas

- Amatea, E. S., Cross, E. G., Clark, J. E., & Bobby, C. L. (1986). Assessing the Work and Family Role Expectations of Career-Oriented Men and Women: The Life Role Salience Scales. *Journal of Marriage and Family*, 48 (4), 831-838. DOI: 10.2307/352576
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2005). The crossover of burnout and work engagement among working couples. *Human Relations*, 58 (5), 661-689. DOI: 10.1177/0018726705055967
- Bakker, A. B., Leiter, M. P. (2010). Where to go from here: Integration and future research on work engagement. In Arnold B. Bakker & Michael P. Leiter (Eds), *Work engagement: a handbook of essential theory and research*, 181-196. USA & Canada: Psychology Press.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Wayne, J. H., Grzywacz, J. G. (2006). Measuring the positive side of the work–family interface: Development and validation of a work–family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 131-164. DOI: 10.1016/j.jvb.2005.02.002
- Carnicer, M. P. L., Sánchez, A. M., Pérez, M. P., & Jiménez, M. J. V. (2004). Work-family conflict in a southern European country: The influence of job related and non-related factors. *Journal of Managerial Psychology*, 19 (5), 466-489. DOI: 10.1108/02683940410543579
- Classificação Portuguesa das Profissões (2010). (Ed. 2011). Consultado em Abril 19, 2015, em [http://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine\\_publicacoes&PUBLICACOESpub\\_boui=107961853&PUBLICACOESmodo=2](http://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_publicacoes&PUBLICACOESpub_boui=107961853&PUBLICACOESmodo=2)
- Dessen, M. A., Polonia, A. C. (2007). A Família e a Escola como contextos de desenvolvimento humano. *Paidéia*, 17 (36), 21-32. DOI: 10.1590/S0103-863X2007000100003
- Field, A. (2009). *Discovering Statistics Using SPSS* (3<sup>rd</sup> ed.). London: Sage

- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When Work and Family Are Allies: A Theory of Work-Family Enrichment. *The Academy of Management Review*, 31 (1), 72-92. DOI: 10.5465/AMR.2006.19379625
- Halbesleben, J. R. B., Harvey, J., & Bolino, M. C. (2009). Too Engaged? A Conservation of Resources View of the Relationship Between Work *Engagement* and Work Interference With Family. *Journal of Applied Psychology*, 94 (6), 1452-1465. DOI: 10.1037/a0017595
- Kacmar, K. M., Crawford, W. S., Carlson, D. S., Ferguson, M., & Whitten, D. G. (2014). A short and valid measure of work-family enrichment. *Journal of Occupational Health Psychology*. 19 (1), 32-45. DOI: 10.1037/a0035123
- Mauno, S., Kinnunen, U., & Ruokolainen, M. (2007). Job demands and resources as antecedents of work engagement: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 70 (1), 149-171. DOI: 10.1016/j.jvb.2006.09.002
- Purcel, J. (2014). Disengaging from engagement. *Human Resource Management Journal*, 24 (3), 241-254. DOI: 10.1111/1748-8583.12046
- Rothbard, N. P. (2001). Enriching or Depleting? The Dynamics of *Engagement* in Work and Family Roles. *Administrative Science Quarterly*, 46 (4), 655-684. DOI: 10.2307/3094827
- Rothbard, N. P., Phillips, K. W., & Dumas, T. L. (2005). Managing Multiple Roles: Work-Family Policies and Individuals' Desires for Segmentation. *Organization Science*, 16 (3), 243-258. DOI: 10.1287/orsc.1050.0124
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2003). *Utrecht Work Engagement Scale: Preliminary Manual*. Department of Psychology, Utrecht University, The Netherlands
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire: A Cross-National Study. *Educational and Psychological Measurement*, 66 (4), 701-716. DOI: 10.1177/0013164405282471
- Schaufeli, W. B., Martínez, I. M., Pinto, A. M., Salanova, M., & Bakker, A. B. (2002). Burnout and Engagement in University Students: A Cross-National Study. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 33 (5), 464-481. DOI: 10.1177/0022022102033005003

- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-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. DOI: 10.1023/A:1015630930326
- Seligman, M., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55 (1), 5-14. DOI: 10.1037/0003-066X.55.1.5
- Silva, A. R. D. (2013). *Relação Trabalho-Família: Um estudo com motoristas profissionais*. Dissertação de Mestrado, Universidade do Minho, Braga, Portugal.
- Silva, S. L. R. (2003). *Adaptação Académica, Pessoal e Social do Jovem Adulto ao Ensino Superior: Contributos do Ambiente Familiar e do Autoconceito*. Dissertação de Mestrado, Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra, Portugal.
- Silva, T. S. M. N. (2013). *O Papel do Work Engagement na Relação entre Enriquecimento Trabalho-Família e Satisfação Geral com a Vida*. Dissertação de Mestrado, Universidade de Lisboa, Lisboa, Portugal.
- Siu, O., Lu, J.-, Brough, P., Lu, C., Bakker, A. B., Kalliath, T., O'Driscoll, M., Phillips, D. R., Chen, W., Lo, D., Sit, C., & Shi, K. (2010). Role resources and work-family enrichment: The role of work *engagement*. *Journal of Vocational Behavior*, 77 (3), 470-480. DOI: 10.1016/j.jvb.2010.06.007
- van Beek, I., Hu, Q., Schaufeli, W. B., Taris, T. W. and Schreurs, B. H. J. (2012). For Fun, Love, or Money: What Drives Workaholic, Engaged, and Burned-Out Employees at Work?. *Applied Psychology: An International Review*, 61, 30-55. DOI: 10.1111/j.1464-0597.2011.00454.x
- Voydanoff, M. A., Jackson, S. E., & Schuler, R. S. (1997). Technical and strategic human resources management effectiveness as determinants of firm performance. *Academy of Management journal*, 40 (1), 171-188. DOI: 10.2307/257025
- Voydanoff, P. (2003). Linkages Between the Work-family Interface and Work, Family, and Individual Outcomes: An Integrative Model. *Journal of Family Issues*, 23 (1), 138-164. DOI: 10.1177/0192513X02023001007
- Wayne, J. H., Grzywacz, J. G., Carlson, D. S., Kacmar, K. M. (2007). Work-family facilitation: A theoretical explanation and model of primary antecedents and

consequences. *Human Resource Management Review*, 17, 63-76. DOI:  
10.1016/j.hrmr.2007.01.002