

# iscte

INSTITUTO  
UNIVERSITÁRIO  
DE LISBOA

---

## O Papel do Conflito Trabalho-Família e do Significado do Trabalho no Engagement

Joana Filipa Duarte Carvalho

Mestrado em Psicologia Social e das Organizações

Orientadora: Doutora Sílvia Agostinho Silva, Professora Catedrática,  
ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa

Novembro, 2022



CIÊNCIAS SOCIAIS  
E HUMANAS

---

Departamento de Psicologia Social e das Organizações

O Papel do Conflito Trabalho-Família e do Significado do Trabalho no Engagement

Joana Filipa Duarte Carvalho

Mestrado em Psicologia Social e das Organizações

Orientadora: Doutora Sílvia Agostinho Silva, Professora Catedrática,  
ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa

Novembro, 2022



## **Agradecimento**

Aproveito este momento para agradecer aos meus pais por acreditarem sempre em mim e por investirem sempre para que seja alguém melhor.

Ao Ricardo, por ser a minha pessoa e por me apoiar incondicionalmente.

À minha irmã por ser uma referência no que diz respeito à dedicação que devemos ter no que fazemos.

E por fim, à professora doutora Sílvia Silva pela disponibilidade e orientação nesta trajetória.



## Resumo

Em resposta a uma distribuição diferente das responsabilidades de trabalho, das tarefas domésticas e cuidados com os filhos, da crescente disseminação da tecnologia e ainda da implementação de modelos de trabalho como o *home office* (Perrewe & Hochwarter, 2001; Kossek, 2016), propõe-se estudar se estudar papel do conflito trabalho-família e do significado do trabalho no engagement.

Este estudo tem como objetivo analisar a relação entre o conflito trabalho-família e o engagement, bem como se o significado do trabalho modera a relação anterior. Para isso, os dados foram recolhidos por meio de um questionário online, ao qual responderam 170 trabalhadores, de forma voluntária e anónima.

Os dados foram analisados usando o software macro PROCESS para IBM SPSS 27. Como previsto, foi identificada a existência de uma relação significativa entre o conflito trabalho-família e o engagement, no entanto, não foi possível validar que o significado do trabalho modere esta relação.

O presente estudo reforça a ideia da importância que deve ser atribuída ao equilíbrio entre os dois papéis (família e trabalho) de forma a promover o engagement no indivíduo e ainda que o significado do trabalho tem um efeito direto na percepção de engagement dos trabalhadores.

**Palavras-chave:** Conflito Trabalho-Família; Engagement; Significado do Trabalho



## Abstract

In response to a different distribution of work responsibilities, household chores and childcare, the growing dissemination of technology and even work models such as the home office (Perrewe & Hochwarter, 2001; Kossek, 2016), it is proposed to study the role of work-family conflict and the meaning of work in engagement.

This study aims to analyze the relationship between work-family conflict and engagement, as well as whether the meaning of work moderates the previous relationship. For this data was collected through an online questionnaire, to which 170 workers responded voluntarily and anonymously.

Data was analyzed using the PROCESS macro software for IBM SPSS 27. As expected, a significant relationship was identified between work-family conflict and engagement, however, it was not possible to verify that the meaning of work moderates this relationship.

The present study reinforces the idea of the importance that must be attributed to the balance between two roles (family and work) in order to promote their engagement and also that the meaning of work has a direct effect on the workers' perception of engagement.

**Key-Words:** Work-Family Conflict; Engagement; Meaning of Work



# Índice

Agradecimento	iii
Resumo	v
Abstract	vii
Capítulo I - Introdução	1
Capítulo II – Enquadramento Teórico - Conceptual	3
1.1. Engagement	3
1.2.A relação entre Conflito Trabalho-Família e Engagement	5
1.3.O Significado do Trabalho como moderador	7
Capítulo III – Método Científico	11
2.1. Procedimento	11
2.2. Participantes	11
2.3. Instrumentos	13
2.4. Análise Estatística	14
Capítulo IV – Resultados	15
3.1. Análise Descritiva	15
3.2. Correlações das variáveis	15
3.3. Testes das hipóteses de moderação	16
Capítulo V - Discussão e Conclusão	19
4.1 Limitações e Direções Futuras	20
Referências Bibliográficas	22





## Capítulo I - Introdução

O aumento de casais em que ambos trabalham, assim como, de famílias monoparentais, traduz-se numa distribuição diferente das responsabilidades, isto é, o trabalho, as tarefas domésticas e os cuidados com os filhos deixaram de estar confinados aos papéis tradicionais de género (Perrewe & Hochwarter, 2001). Adicionalmente, a tecnologia tem sofrido uma crescente disseminação que tem dificultado a definição de fronteiras devido à prevalência de dispositivos eletrónicos de comunicação pessoal que podem manter os indivíduos constantemente conectados ao trabalho e/ou às preocupações familiares (Kossek, 2016). O uso destes dispositivos foi ainda intensificado pela adaptação de modelos de trabalho de *home office*, implementados de forma abrupta em março de 2020 no seguimento do confinamento obrigatório em consequência do Estado de Emergência decorrente do Covid-19. Modelos de trabalho como o *home office*, abrem espaço a um distanciamento físico entre as organizações e os trabalhadores que pode ainda escalar para outras dimensões.

Por exemplo, de acordo com, Kahn (1990) o engagement envolve só por si que o trabalho seja algo físico, cognitivo e emocional, por isso mesmo é importante perceber qual é que é a perceção que os trabalhadores têm do seu engagement. O engagement é caracterizado por Schaufeli et al. (2002) como um estado de espírito positivo e gratificante relacionado com o trabalho constituído por três dimensões, vigor, absorção e dedicação. Este é um conceito que tem recebido muita atenção recentemente, uma vez que, existem evidências (Purwayoga et al., 2019; Yang et al., 2021) de que a perceção que os trabalhadores têm do seu engagement pode ser afetado, por exemplo, pelo conflito trabalho-família.

O novo desafio dos indivíduos, decorrente das alterações identificadas anteriormente, é identificar o equilíbrio entre as exigências do trabalho e da família. No entanto, na procura por este equilíbrio pode surgir um conflito que ocorre quando as exigências de um dos papéis, neste caso, do trabalho, entram em conflito com as da família (Greenhaus & Breutell, 1985).

Neste seguimento, levanta-se uma questão muito importante sobre o significado atribuído pelos indivíduos ao seu trabalho, este que foi definido por Hackman e Oldham (1976) como a capacidade de o indivíduo experienciar o seu trabalho enquanto algo valorizável, digno e meritório de ser realizado. Isto é, entre outras perspetivas, pode ser entendido como fonte de

realização pessoal e crescimento para o indivíduo, mas também como algo orientado para a relação com o outro (Lips-Wiersma & Wright, 2012).

São diversos os estudos que se têm focado no engagement no trabalho e que têm procurado identificar tanto preditores como consequências do mesmo (Cathcart et al., 2004; Salanova et al., 2005; Bakker et al., 2012). No geral, todos concordam na importância que o engagement tem para resultados organizacionais positivos como são o desempenho organizacional. Para além disso, também tem sido reconhecida a influência do conflito trabalho-família nesta variável e em como pode afetar negativamente a perceção dos indivíduos do seu engagement (Pereira, 2016; Yang, 2021). Por fim, como podemos verificar, o significado do trabalho tem sido utilizado como moderador em estudos em que o conflito do trabalho ou o engagement está presente (Steger et al., 2012; Ferreira, 2019), mas nunca as duas variáveis em simultâneo. Deste modo, surge o presente trabalho de investigação, no qual, se procura verificar como é que os trabalhadores percecionam que as suas exigências laborais interferem no seu desempenho dos papéis familiares, e ainda se o significado atribuído ao trabalho vai ser relevante para essa relação.

No que diz respeito ao processo de desenvolvimento deste estudo, de forma a existir uma melhor compreensão sobre a questão de investigação será apresentado no capítulo seguinte uma revisão de literatura que compreende linhas orientadoras da temática em estudo sobre o engagement, o conflito trabalho-família e o significado do trabalho que enquadram as hipóteses estabelecidas. Seguindo-se a descrição do método de pesquisa que inclui a amostra, o procedimento e a operacionalização das variáveis. Posteriormente, serão apresentados os resultados da pesquisa e por fim, apresentar-se-ão as principais conclusões, limitações e diretrizes para estudos futuros, assim como implicações práticas.

## **Capítulo II – Enquadramento Teórico - Conceptual**

### **1.1. Engagement**

No que diz respeito, aos aspetos positivos do bem-estar no trabalho, os investigadores têm-se dedicado ao estudo do engagement no trabalho (Schaufeli et al., 2001; Attridge, 2009). Quanto à sua definição, a que se tornou mais aceite e utilizada concebe o engagement como um estado psicológico positivo de bem-estar, relacionado com o trabalho, ou seja, o engagement trata-se, segundo o estudo de Schaufeli et al. (2002) e de Bakker e Schaufeli (2014) de um estado de espírito positivo, gratificante e relacionado com o trabalho caracterizado por uma componente energético comportamental (vigor), uma componente emocional (dedicação) e uma componente cognitiva (absorção).

O vigor compreende níveis altos de energia e resiliência mental durante o trabalho, a vontade de investir esforço no trabalho e persistência face às dificuldades. Já a dedicação é caracterizada por um senso de significado, entusiasmo, inspiração, orgulho e desafio. Quanto à absorção é descrita como um estado de total concentração e profundo absorvimento no trabalho, em que o tempo passa rapidamente e a pessoa tem dificuldade em se distanciar do trabalho. Em suma, de acordo com Shimazu e Schaufeli (2009), os trabalhadores com níveis mais altos de engagement trabalham mais (vigor), estão mais envolvidos (dedicados) e sentem-se absorvidos (absorvidos) no trabalho, para eles o trabalho é divertido, e trabalham mais porque gostam do seu trabalho (motivação intrínseca).

O engagement no trabalho tem sido abordado como um dos temas mais importantes para a gestão (Wahn 1999; Welbourne, 2007). Tem sido possível verificar que o facto dos indivíduos manifestarem maiores níveis de engagement afeta os resultados organizacionais, isto é, que quanto mais altos os níveis de engagement nos indivíduos, melhores serão os resultados no desempenho organizacional (Harter et al., 2002) e por outro lado, que a falta de engagement traduz-se num custo monetário muito grande para as organizações (Frank et al., 2004, citado por Banihani et al., 2013). Nesse sentido, reforça-se a importância de aprofundar a temática.

Lyubomirsky et al. (2005, citado por Alés, 2016) concluiu que a pesquisa científica suporta a relação entre vários indicadores de bem-estar psicológico (trabalhadores saudáveis) e melhoria do desempenho, qualidade do trabalho e produtividade (resultados organizacionais saudáveis). Nesse sentido, de acordo com Salanova et al. (2013, citado por Alés, 2016),

esperam-se resultados organizacionais mais saudáveis quando existem boas relações com o meio ambiente e a comunidade. Para além de que, trabalhadores com níveis mais altos de engagement proporcionam o sucesso das empresas (Bakker & Schaufeli, 2014).

De acordo com Bakker e Schaufeli (2014), algumas das possíveis consequências do engagement compreendem as atitudes positivas relacionadas ao trabalho, como por exemplo, a saúde e bem-estar, o comportamento extra-papel e o desempenho no trabalho. Por outro lado, quando comparamos os indivíduos com níveis mais baixos de engagement com aqueles que têm níveis mais altos, identificamos nestes últimos, um maior comprometimento com a organização. Além disso, os trabalhadores com maiores níveis de engagement experienciam emoções positivas e desfrutam de uma saúde mental e psicossomática muito boa, principalmente quando comparados aos workaholics. Para além de que, exibem iniciativa pessoal e têm uma forte motivação para aprender. Posto isto, sugere-se que os trabalhadores com maiores níveis de engagement estejam mais dispostos a fazer mais do que lhes é pedido.

Adicionalmente, a meta-análise de Harter et al. (2002) sugere que trabalhadores mais engagement podem oferecer vantagem competitiva às organizações, por exemplo, na satisfação e fidelidade do cliente. Isto significa, de acordo com Bakker e Schaufeli (2014), que os trabalhadores com níveis mais altos de engagement oferecem mais qualidade de serviço conforme percebido pelos seus clientes, relatam menos erros, menos lesões e acidentes de trabalho, mostram um comportamento de trabalho mais inovador e obtêm melhores avaliações pelos supervisores em termos de eficácia e desempenho no trabalho do que os trabalhadores com níveis mais baixos de engagement.

Na mesma linha, são apresentadas algumas conclusões de Bakker (2008, citado por Shimazu & Schaufeli, 2009) que complementam o que foi dito anteriormente quanto aos trabalhadores mais engagement: 1) os trabalhadores que possuem maior engagement no trabalho sentem emoções positivas e motivadoras mais frequentemente, incluindo felicidade, alegria e entusiasmo; 2) mostram ser mais saudáveis; 3) são hábeis e capazes de desenvolver questões profissionais e pessoais por si mesmos; 4) partilham o engagement com os outros colaboradores. Por exemplo, Bakker e Demerouti (2008) afirmam que o facto dos indivíduos apresentarem níveis mais altos de entusiasmo e energia no trabalho, faz com que essas características se manifestem em tarefas que não fazem parte do seu trabalho, como por exemplo, hobbies, voluntariado, desporto, entre outros.

Quanto aos antecedentes do engagement, existem estudos (Schaufeli & Bakker, 2004; Bakker & Demerouti 2008; Bakker & Leiter, 2010) que demonstram que os recursos do trabalho e os recursos pessoais estão positivamente associados a esta variável. Sendo que, os recursos

do trabalho referem-se aos aspetos organizacionais, físicos, ou sociais do trabalho que podem, por sua vez, reduzir as exigências do trabalho e os custos fisiológicos e psicológicos associados, ser funcionais para alcançar objetivos de trabalho ou ainda estimular o crescimento pessoal, a aprendizagem e o desenvolvimento. Recursos do trabalho como o feedback de desempenho, a autonomia, a justiça, o apoio social de colegas e supervisores, entre outros, podem antever o engagement, no entanto diferem de organização para organização.

Quanto aos recursos pessoais, segundo Hobfoll et al. (2003), “são autoavaliações positivas relacionadas com a resiliência e referem-se à capacidade do indivíduo de controlar com sucesso o seu ambiente” (p.632). Quanto a estes, foi demonstrado (Luthans et al., 2008) que recursos pessoais como autoeficácia, otimismo, autoestima baseada na organização e as habilidades para perceber e regular as emoções são antecedentes do engagement.

Ainda sobre os recursos, destacamos o modelo Job Demands – Resources (Bakker & Demerouti, 2008), um dos modelos mais usados para explicar o engagement. O modelo estabelece por um lado que os recursos do trabalho (p.e. apoio social de colegas e supervisores, feedback de desempenho, variedade de habilidades e autonomia) iniciam um processo motivacional que leva ao engagement no trabalho o que por consequência leva a um melhor desempenho e ainda que os recursos do trabalho estão mais presentes e têm mais valor motivacional quando os funcionários são confrontados com grandes exigências do seu trabalho (p.e. carga de trabalho, exigências emocionais e exigências mentais).

## **1.2.A relação entre Conflito Trabalho-Família e Engagement**

Retomando o que foi supramencionado os indivíduos mais entusiastas e enérgicos manifestam essas características para outras atividades que não o seu trabalho, o que os faz sentir bem. No entanto, esta é uma perspetiva diferente da partilhada por Santos e Casado (2011), de acordo com os autores, aconteceram diversas transformações sociais, políticas, económicas e tecnológicas que provocaram incompatibilidade entre os domínios do trabalho e da família, esta que por sua vez, despoletou algumas mudanças, como por exemplo, a alteração na forma de encarar o trabalho e as suas especificidades. Assim sendo, podemos afirmar que esta geração prima por uma conciliação trabalho-família, decorrendo desta a importância de aprofundar temas como o conflito trabalho-família (Oliveira & Ribeiro, 2019). Isto porque, de acordo com Major et al. (2002), independentemente de quão flexíveis os horários dos trabalhadores são ou quanta responsabilidade detêm nos deveres domésticos e familiares, quanto mais horas por semana as pessoas trabalham, mais presente está o conflito trabalho-

família. Se recordarmos o que foi dito acima sobre o JDR e sobre as exigências do trabalho, como é o exemplo da carga horária, faz sentido que se equacione o conflito do trabalho-família como uma variável com influência no engagement do trabalho.

Greenhaus e Breutell (1985) definem o conflito trabalho-família como “uma forma de conflito interpapel no qual as pressões de papel nos domínios do trabalho e da família são, de algum modo, mutuamente incompatíveis” (p.77), isto é, o envolvimento na função de trabalho é dificultado pela participação na função de família e vice-versa. Segundo os mesmos autores existem três formas principais de conflito trabalho-família, sendo estas, o conflito baseado no tempo, o conflito baseado na tensão e o conflito baseado no comportamento. Quanto ao conflito baseado no tempo, este está relacionado com o tempo exigido para a realização de um papel, que afeta o tempo disponível para a realização do outro. Já o conflito baseado na tensão caracteriza-se como a pressão que cada atividade exige dos indivíduos afetando as exigências para a realização de outra tarefa. Por último, o conflito baseado no comportamento diz respeito à incompatibilidade de comportamentos esperados no desenvolvimento de cada papel. Sendo assim, qualquer característica de papel que afete o envolvimento de tempo, tensão ou comportamento de uma pessoa dentro de um papel pode produzir conflito entre aquele e outro papel. Para além disso, as pressões de papel são intensificadas quando os papéis de trabalho e família são salientes ou centrais para o autoconceito da pessoa e ainda quando há fortes sanções negativas para em conformidade com as demandas da função.

De acordo com Silva (2017), podem advir do conflito trabalho-família consequências emocionais, atitudinais, comportamentais e adaptativas, sendo que, quando se refere a consequências emocionais, o autor está a referir-se a efeitos negativos em termos de exaustão emocional (*burnout*) ou até mesmo depressão. Enquanto que quando se refere às consequências atitudinais, inclui a satisfação profissional e o empenho dos indivíduos na organização. Por outro lado, quando menciona as consequências comportamentais, refere-se aquelas que põem em causa o desempenho dos indivíduos, o turnover e a estratégia de equilíbrio definida entre os dois papéis. Por fim, perante os comportamentos adaptativos este refere-se ao sentimento de culpa causado pelo stress psicológico e menor satisfação com a vida e com o trabalho.

Neste seguimento, são alguns os estudos que revelam que o conflito trabalho-família está negativamente relacionado com o engagement. Um dos exemplos é o estudo de Pereira (2016) que ao concluir que o conflito trabalho-família tem uma relação negativa com o engagement, testaram que os trabalhadores com níveis altos de energia, dedicação, enfrentam e respondem às exigências profissionais com menos dificuldades. Da mesma forma, o estudo de Yang et al. (2021) conclui que o conflito trabalho-família está negativamente relacionado com o

engagement e justifica que essa relação pode ser explicada pela Teoria da Conservação dos Recursos, que nos diz, que “as pessoas se esforçam para obter e proteger os seus recursos e que experienciam o stress quando as circunstâncias ameaçam ou resultam na perda de estados valiosos” (Hobfoll, 1990, p.466), sendo assim, é mais provável ocorrer quando os recursos são insuficientes, o que reduz o grau de engagement.

Com base nos estudos anteriores, pretende-se testar a seguinte hipótese de investigação:

Hipótese 1: O conflito trabalho-família está negativamente relacionado com o engagement.

### **1.3.O Significado do Trabalho como moderador**

De acordo com investigações anteriores (Mortimer & Lorence, 1979; Lindsay & Knox, 1984; Roseel, 1984), o significado do trabalho é produto das experiências do indivíduo, ou seja, forma-se a partir das experiências de cada um e será uma adaptação cognitiva a uma determinada posição. Nesse sentido, esta é uma definição que varia ao longo da vida em função dos diferentes papéis que o indivíduo adota tanto no trabalho como fora dele e ainda do conjunto de crenças, valores e atitudes que é aprendido antes e durante o processo de socialização em contexto laboral.

Assim sendo, destaca-se Magdoff (2006) que nos diz que um conjunto de acontecimentos, como a crescente complexidade da sociedade tem contribuído para alterar o significado do mesmo, fazendo com que, de acordo com Gonçalves e Coimbra, (2007) os empregos permanentes e plenos se tornem escassos e sejam substituídos por formas precárias e inseguras sobre o trabalho. Contudo, de acordo com os mesmos autores (Gonçalves & Coimbra, 2007), o trabalho continua a ser crucial na sociedade, mesmo com estas alterações, isto porque, ter uma atividade profissional é essencial, uma vez que, permite ao Homem a sobrevivência, a autonomia e a dignificação.

De acordo com Steger et al. (2012), as pessoas estão agora, mais do que nunca, empenhadas em atribuir significado ao seu trabalho. Este autor deixa-nos com uma visão mais geral da literatura e conclui que o significado atribuído ao trabalho compreende para além de uma variedade de competências, a oportunidade de completar uma tarefa, o engagement, a identidade do papel de trabalho, os valores do trabalho, a orientação intrínseca do trabalho, uma boa remuneração e reputação, entre outros.

De acordo com Morse e Weiss (2013) e Šverko e Vizek-Vidović (1995), citado por Kállay (2015), a procura de sentido para o trabalho, tem como fonte o desejo das pessoas de atribuir

valores mais elevados para as suas atividades profissionais, isto é, mesmo que tivessem dinheiro suficiente para se sustentar, ainda assim iriam querer trabalhar, uma vez que, trabalhar lhes confere a sensação de estarem conectados com a sociedade, de terem algo para fazer e ainda um propósito na vida.

É cada vez mais comum a ideia de que o trabalho não é meramente remuneratório e que, por esse motivo tem se aprofundado o estudo do significado do mesmo, por exemplo, à pergunta “Se tivesse bastante dinheiro para viver o resto da vida confortavelmente, o que faria ao seu trabalho?”, mais de 80% das pessoas inquiridas afirmaram que continuariam a trabalhar (Morin, 1997; MOW, 1987, citado em Silva & Tolfo, 2012), sendo que, as principais razões indicadas foram: para se relacionarem com outras pessoas, para ter um sentimento de vinculação, para ter algo para fazer, para evitar o tédio e para ter um objetivo na vida. Neste sentido, Morse e Weiss (2013) através do seu estudo concluíram que o trabalho é mais do que um meio para atingir um fim, que o Homem não precisa de estar na idade da reforma ou ser imediatamente ameaçado pelo desemprego para ser capaz de imaginar o que não trabalhar significaria para ele e por fim, que o trabalho serve a outras funções além da económica. Posto isto, o trabalho aparece como elemento estruturante e central na construção de um significado na vida das pessoas.

Existe muita informação sobre o trabalho no que concerne às suas análises sociais, económicas e políticas, contudo, o estudo do seu significado não se encontra ao mesmo nível, mesmo que as investigações salientem o quão importante o trabalho é na realização pessoal e social e ainda na qualidade de vida do Homem (Gonçalves & Coimbra, 2007). Deste modo, reforça-se a importância de estudar os conhecimentos sobre o mesmo, isto porque, levando em consideração Coda e Fonseca (2004) e Steger et al. (2012), o estudo sobre o significado do trabalho favorece tanto os profissionais quanto as empresas. Os primeiros porque leva os mesmos a procurar saber mais sobre si, sobre as suas necessidades e conseqüentemente faz com que se envolvam em atividades mais significativas para os próprios e para os segundos porque promove uma procura de um ajustamento entre os objetivos organizacionais e as expectativas dos indivíduos, sendo que, se obtém daqui uma maior qualidade, sinergia e eficácia.

Quanto à importância do significado do trabalho como moderador esta tem sido comprovada em diversos estudos: Steger et al. (2012) propuseram que o significado do trabalho seria moderador da disposição afetiva e do engagement e concluiu-se que a relação entre disposição afetiva e engagement no trabalho difere na medida em que os indivíduos percebem o seu trabalho como significativo, isto é, quando o trabalho foi percebido como significativo, não houve diferença no nível de engagement encontrado entre aqueles com pontuação alta ou

baixa em disposição afetiva; Asamani e Boatemaa (2017) relataram que o significado do trabalho moderou o efeito de atribuições causais internas no desempenho de segurança e ainda que o significado do trabalho pode ser um moderador entre as variáveis do local de trabalho, isto porque, quando os indivíduos percebem o seu trabalho como algo que lhes proporciona um sentido de propósito e significado na vida, a sua saúde psicológica é impulsionada; Ferreira (2019) concluiu que os significados atribuídos ao trabalho eram moderadores da relação entre a satisfação com o trabalho e o conflito trabalho-família, ou seja, que quanto maior o nível de satisfação com o trabalho, bem como um maior nível de significados atribuídos ao trabalho, mais baixo se encontrava o conflito trabalho-família e por outro lado, que quando a satisfação com o trabalho se encontrava num nível superior, mas os significados atribuídos ao trabalho apresentavam níveis inferiores, o conflito trabalho-família encontrava-se mais elevado.

Para além disso, existem evidências de que o significado do trabalho influencia o engagement (Stinger & Broverie, 2007; Fairlie, 2011). Gladwell (2008), citado por Ahmed et al. (2016) afirma que quando o trabalho assume valores muito significativos resulta num grande engagement dos trabalhadores no trabalho devido ao fato de que, quando os trabalhadores percebem o trabalho de forma positiva e o veem como digno e valioso, aumentando o seu engagement. Desta forma, os autores Ahmed et al. (2016) propuseram-se a estudar o significado do trabalho como moderador da relação entre o apoio do supervisor e apoio do colega de trabalho e o engagement e concluíram que o significado do trabalho seria moderador desta relação. Para além disso, utilizaram como justificação o modelo JDR que nos diz que os recursos do trabalho aumentam os resultados ao mesmo tempo que reduzem o impacto negativos dos aspetos stressantes.

Portanto, com base nestas evidências, a presente dissertação propõe-se a testar a moderação do trabalho significativo na relação entre o conflito trabalho-família e o engagement, estabelecendo a seguinte hipótese:

Hipótese 2: O significado do trabalho modera a relação entre o conflito trabalho-família e o engagement.



## Capítulo III – Método Científico

### 2.1. Procedimento

Para a realização do estudo, procedeu-se à construção de um questionário através da plataforma *Qualtrics*. A divulgação do questionário foi realizada via eletrónica utilizando meios profissionais de contato com trabalhadores (e.g. LinkedIn) e fontes informais (e.g. Facebook, Instagram). Durante o questionário foi apresentado um consentimento informando onde se apresentou a possibilidade de desistência a qualquer momento, assim como a garantia do anonimato e confidencialidade das respostas. O mesmo foi realizado em português e teve como critérios o participante ter, no mínimo, 18 anos e trabalhar. A recolha de dados iniciou-se no dia 25 de fevereiro de 2022 e terminou no dia do 18 de abril de 2022, perfazendo dois meses de coleta de dados. Apesar das 253 respostas, apenas 170 foram consideradas válidas por estarem completas e não apresentarem padrões de resposta duvidosos. Para melhor perceção do mesmo, é apresentado na íntegra no Anexo A.

### 2.2. Participantes

Conforme referido contamos com 170 participantes nesta amostra, sendo a maioria do sexo feminino (75.9%) e com idades compreendidas entre os 18 e os 60 ou mais anos, de modo que, a média de idades encontra-se situada no terceiro intervalo de idades estabelecido no questionário 32-38 anos (DP=1.70). Quanto ao nível de escolaridade, temos 1.8% que completou apenas o 2º ciclo de estudos, 7.6% a completar o 3º ciclo, 30.0% com o ensino secundário, 39.4% de licenciados, 20.6% de participantes com um mestrado ou pós-graduação e ainda 0.6% que concluiu o doutoramento.

No que concerne, o setor da organização em que os participantes trabalham, a maior expressão, como se pode verificar na Tabela 1, é nos Serviços Comerciais (e.g., TIC, consultoria) com 27.6% dos participantes, seguindo-se os Cuidados de saúde, serviços sociais e aplicação penal com 13.5%.

Quanto à antiguidade na empresa, 7.1% da amostra estava na mesma empresa há menos de um ano e 58.2% estavam na mesma empresa há mais de 10 anos.

Quanto aos participantes que exercem funções de chefia ou coordenação de pessoas, temos uma percentagem de 34.1% participantes que assumem estas funções.

Tabela 1. Caracterização da amostra (N = 170)

	<i>Frequência</i>	<i>Porcentagem</i>
<b>Sexo</b>		
Feminino	129	75.9%
Masculino	40	23.5%
Outro	1	.6%
<b>Idade</b>		
18-24	31	18.2%
25-31	32	18.8%
32-38	28	16.5%
39-45	24	14.1%
46-52	42	24.7%
53-59	7	4.1%
>60	6	3.5%
<b>Escolaridade</b>		
2º ciclo	3	1.8%
3º ciclo	13	7.6%
Secundário	51	30%
Licenciatura	67	39.4%
Mestrado/Pós-Graduação	35	20.6%
Doutoramento	1	.6%
<b>Setor da Organização</b>		
Agricultura, silvicultura e pesca	1	.6%
Indústria transformadora	8	4.7%
Construção	8	4.7%
Hotelaria	9	5.3%
Comércio por grosso retalho e reparação	10	5.9%
Banca, imobiliária e serviços financeiros	13	7.6%
Serviços comerciais (e.g. TIC, consultoria)	47	27.6%
Administração pública e governação	20	11.8%
Cuidados de saúde, serviços sociais e apl. penal	23	13.5%

Educação	19	11.2%
Transporte, armazenamento e distribuição	5	2.9%
Artes, entretenimento, recreação e desporto	2	1.2%
<b>Antiguidade na empresa</b>		
Menos de 1 ano	12	7.1%
Entre 1 e 3 anos	25	14.7%
Entre 3 e 5 anos	19	11.2%
Entre 5 e 7 anos	15	8.8%
Mais de 10 anos	99	58.2%
<b>Funções chefia / Coordenação</b>		
Sim	87	51.2%
Não	83	48.8%

---

### 2.3. Instrumentos

*Conflito Trabalho-Família.* Recorreu-se à Escala de Conflito Trabalho-Família, sendo que, um dos exemplos dos itens avaliados diz-nos que “As exigências do meu emprego interferem na minha vida familiar”. Este foi desenvolvido em inglês por Netemeyer et al. (1996) e adaptado para a população portuguesa por Santos e Gonçalves (2014). Para todas estas dimensões, a escala de resposta varia de 1 a 7, desde “Discordo Totalmente” a “Concordo Totalmente”. Neste estudo, a escala mostrou ter uma boa consistência interna ( $\alpha = .90$ ).

*Engagement no Trabalho.* Para avaliar esta variável foram utilizados 9 itens desenvolvidos e aplicados por Schaufeli et al. (2001) numa escala designada Utrecht Work Engagement Scale. A escala é composta por três dimensões, cada uma avaliada por três itens. A primeira dimensão concerne o vigor, por exemplo, “No meu trabalho, sinto-me com a máxima energia”; a segunda dimensão compreende a dedicação, por exemplo, “Sinto-me motivado(a) com o meu trabalho” e por último a absorção, por exemplo, “Sinto-me imerso(a) no meu trabalho”. Para todas estas dimensões, a escala de resposta varia de 1 a 5, desde “Raramente” a “Sempre”. No estudo desenvolvido foi utilizado o índice global e a escala mostrou ter uma boa consistência interna ( $\alpha = .93$ ).

*Significado do Trabalho.* Foi utilizada uma escala de 10 itens designada Work as Meaning Inventory (WAMI), originalmente desenvolvido por Steger et al. (2012) e traduzido por Leite (2018). A escala usada é composta por três dimensões específicas, são elas: 1) experienciar um significado positivo no trabalho, por exemplo “Encontrei uma carreira com significado” ; 2) a noção de que o trabalho é um elemento central na construção de um significado, por exemplo, “ Vejo o meu trabalho como um contributo para o meu crescimento pessoal”; 3) compreender o trabalho em benefício de um bem maior, por exemplo “ O trabalho que faço serve um propósito maior”. Sendo que, o item 3, “O meu trabalho não faz realmente a diferença no mundo” encontra-se invertido. Quanto aos itens, todas tiveram como escala de resposta, uma do tipo *Likert*, que varia de 1 a 7, desde "Absolutamente Falso" para "Absolutamente Verdadeiro". Quanto à consistência interna da escala mostrou-se ser boa ( $\alpha = .90$ ).

#### **2.4. Análise Estatística**

Foi realizada uma análise descritiva das variáveis sociodemográficas, na qual a média, desvio padrão, correlações e consistência foram calculados. Para testar o efeito moderador do significado do trabalho na relação entre o conflito trabalho-família e o engagement foi utilizada a macro PROCESS (Hayes, 2019). A decisão sobre a significância do efeito indireto foi baseada no nível de confiança do *bootstrap* a 95% criado a partir de 5.000 amostras *bootstrap*. Se o intervalo de confiança do *bootstrap* não incluir zero, o efeito indireto é significativo. Todas as análises foram realizadas usando o IBM SPSS Statistics versão 27.

## Capítulo IV – Resultados

### 3.1. Análise Descritiva

Na Tabela 2 é possível verificar que tanto o engagement (M=3.47, d=.86) como o conflito trabalho-família (M=3.35, DP=1.56) apresentam valores ligeiramente acima do valor médio da escala de resposta. Sendo assim, podemos confirmar que, existe percepção de engagement por parte dos trabalhadores, mas também de conflito trabalho-família. Para além disso, verifica-se ainda que o significado do trabalho apresenta valores acima do valor médio da escala de resposta (M=5.39, D= 1.07).

Fez-se uso de uma análise complementar com a realização de *one sample t-test* para as variáveis sexo e se está num cargo de chefia/coordenação ou não, para perceber se teriam impacto no engagement, no entanto, não foram identificadas diferenças.

### 3.2. Correlações das variáveis

Para verificar as correlações entre as variáveis, utilizou-se o coeficiente de correlação de *Pearson*, uma vez que, que estamos a avaliar relações lineares. Adicionalmente existe o objetivo de avaliar se são significativas ou não.

Ao analisarmos as correlações apresentadas na Tabela 2, verificamos que o nível de significância entre as variáveis engagement e conflito trabalho-família é significativo (  $r = .69$ ,  $p < .05$ ). Por outro lado, as correlações entre o conflito trabalho-família e o engagement e o significado do trabalho e o conflito trabalho-família não são significativas.

Adicionalmente, foram analisadas as correlações entre as variáveis de idade, escolaridade e antiguidade e o engagement, das quais apenas a antiguidade demonstrou ter correlação ( $r = .15$ ,  $p < .05$ ).

Tabela 2. Médias, Desvios-Padrão, Correlações entre Variáveis e Consistências Internas

Variáveis	M	DP	1	2	3
<b>1.Engagement</b>	3.48	.86	<b>(.93)</b>		
<b>2.Conflito Trabalho-Família</b>	3.36	1.57	-.03	<b>(.90)</b>	
<b>3.Significado do Trabalho</b>	5.40	1.08	.69*	.03	<b>(.90)</b>
<b>4.Idade</b>	3.00	1.70	.06	-	-
<b>5.Escolaridade</b>	3.96	1.39	-.07	-	-
<b>6.Antiguidade</b>	4.71	.96	.15*	-	-

Notas:\*p < .05; Coeficientes de Alfa de Cronbach de duas casas decimais entre parêntesis.

### 3.3. Testes das hipóteses de moderação

Com o objetivo de testar as hipóteses anteriormente estabelecidas recorreu-se ao SPSS com a extensão Process Macro (versão 3.5) modelo um (Hayes, 2019) que corresponde a um modelo de moderação. No geral, o modelo linear explica 50.30 % ( $R^2 = .50$ ) da variância do engagement e é significativo ( $F(3,165) = 55.66, p \leq .001$ ).

Quanto às hipóteses, a primeira estabeleceu que o conflito trabalho-família está negativamente relacionado com o engagement, sendo que, através dos resultados obtidos foi possível validar a mesma ( $\beta = -.08, t = -2.66, p < .05$ ).

Quanto à segunda hipótese estabeleceu-se que o significado do trabalho modera a relação entre o conflito trabalho-família e o engagement, no entanto, verificamos que o significado do trabalho não apresenta um papel moderador na relação o conflito trabalho família e o engagement ( $\beta = .01, t = .42, p = > .01$ ), sendo assim, não foi possível validar a hipótese estabelecida.

No entanto, foi possível verificar que o significado do trabalho tem um papel relevante na explicação do engagement ( $\beta = .57, t = 12.85, p < .01$ ).

*Tabela 3. Resultados da regressão para a moderação*

	<b>Outcome: Engagement</b>				<b>R<sup>2</sup></b>
	<b>Coefficiente</b>	<b>Erro-padrão</b>	<b>t</b>	<b>p</b>	
<b>Conflito Trabalho-Família</b>	-.08	.03	-2.66	.01	.50
<b>Significado do Trabalho</b>	.57	.04	12.85	.00	
<b>Interação</b>	.01	.03	.42	.68	

N = 170



## Capítulo V - Discussão e Conclusão

No presente estudo pretendeu-se explorar o tema do conflito do trabalho-família, analisando a sua relação com o engagement, na qual, o significado do trabalho poderia ser responsável por moderar esta relação. De acordo, com este objetivo estipulou-se a primeira hipótese de que o conflito trabalho-família estaria negativamente relacionado com o engagement, sendo que, foi possível validar a mesma o que está de acordo como os estudos de Pereira (2016) e Yang et al. (2021). Tal como no estudo de Yang et al. (2021), uma das possíveis explicações para esta relação pode ser a Teoria da Conservação dos Recursos de Hobfoll et al. (1990). que sugere que os indivíduos tenham como objetivo primordial preservar e proteger os recursos que valorizam, no entanto, esta também nos diz que quando os indivíduos percebem e enfrentam a perda real de recursos e ameaças, reduzem os esforços para reduzir a perda.

Quanto à segunda hipótese, estipulou-se que o significado do trabalho modera a relação entre o conflito trabalho-família e o engagement, todavia, verificámos que o significado do trabalho não apresenta um papel importante nessa relação. No entanto, o significado do trabalho revelou-se ser um preditor importante do engagement, o que está em concordância com o estudo de Gladwell (2008), citado por Ahmed et al. (2016) que afirma que quando o significado do trabalho dos indivíduos assume valores mais altos, o engagement dos mesmos também aumenta.

No que diz respeito, há falta de validação da segunda hipótese pode passar pelo facto de que o nível médio de conflito trabalho-família identificado se situar em 3 numa escala de 1 a 5, com um baixo desvio padrão, o que pode não ser suficiente para produzir o efeito esperado. Para além disso, uma outra explicação pode passar pelo facto de se ter optado neste estudo pelo significado do trabalho como moderador da relação entre o conflito trabalho-família e o engagement. Por exemplo, no estudo de Üstün et al. (2020) utilizou-se a autoconsciência como variável moderadora e verificou-se que apenas uma das dimensões do engagement, a dedicação, não teria resultados significativos. Nota que o engagement, na presente investigação, foi avaliado no seu conjunto e também nas suas três dimensões em separado, no entanto, estas não apresentaram diferenças estatísticas e por isso, procedeu-se à análise estatística levando em consideração a variável no seu conjunto.

Quanto às variáveis que poderiam produzir algum tipo de “ruído” (*confounding variables*) foram realizadas correlações entre a idade, escolaridade e antiguidade e o engagement e apenas a antiguidade foi significativa, estes resultados indicam que esta poderia, ao ser controlada na moderação, alterar os resultados da mesma.

No que diz respeito às contribuições do estudo, o mesmo veio enriquecer a literatura sobre a relação trabalho-família um tema cada vez mais importante no âmbito do engagement dos trabalhadores e ainda do significado do trabalho, um conceito em permanente mudança consequente das alterações que atualmente vivenciamos na nossa sociedade. Para além disso, os resultados suportam empiricamente as indicações de estudos anteriores, demonstrando que o conflito trabalho-família está negativamente relacionado com o engagement e ainda que o significado do trabalho tem um efeito predito sobre o engagement.

Deste modo, os resultados desta investigação conduzem não só a implicações teóricas, mas também práticas, por exemplo, para as organizações, que devem ter em consideração, não só as condições materiais necessárias, mas também o bem-estar dos trabalhadores (engagement) e neste seguimento o equilíbrio dos papéis trabalho-família realizada pelos mesmos, pois estes produzem resultados positivos para as organizações, como por exemplo, a satisfação e motivação dos indivíduos (Chambel & Santos, 2009). Para além disso, apesar de não ter sido estipulado inicialmente nesta investigação, foi possível identificar que o significado do trabalho teve uma forte relação com o engagement, este resultado pode dever-se ao atual contexto vividos nas empresas, fruto de uma pandemia que se iniciou em 2020 que nos tem trazido diversas alterações e que pode, inclusive, estar a contribuir para que o significado do trabalho seja ainda mais valorizado.

#### **4.1 Limitações e Direções Futuras**

Ainda que a presente investigação contribua de uma forma importante para a nossa compreensão sobre o conflito trabalho-família, o engagement e o significado do trabalho esta comporta algumas limitações. Para começar, a amostra para além de ter uma pequena dimensão foi recolhida através de um método de conveniência, e como tal, os resultados não podem ser generalizados para a população. Futuramente a amostra deve abranger outros países e mais participantes, verificando se os resultados deste estudo se mantêm.

Para além disso, salienta-se um fator quase sempre presente, a desejabilidade social, esta que, diz respeito à tendência por parte dos indivíduos de responder a um questionário de forma a tentar causar uma impressão favorável (Podsakoff et al., 2003). No entanto, quanto a essa

possível limitação foi feito um esforço para contrariar a mesma, reforçando o anonimato e confidencialidade das respostas na introdução do questionário.

Uma outra limitação, diz respeito ao fato, do questionário ter sido aplicado online o que faz com que se proporcionem problemas de vieses de seleção, isto porque será necessário acesso a computadores e à Internet para responder ao questionário e ainda pela falta de controlo sobre o ambiente em que o questionário foi respondido. Adicionalmente, pelo facto de que os questionários são de autopreenchimento e, portanto, os dados são obtidos em forma de autorrelato e transversais, não é possível ser inferida causalidade. Nesse sentido, teria sido pertinente realizar estudos experimentais ou longitudinais, de forma a estudar as implicações do teletrabalho, durante a pandemia e a longo prazo, na vida pessoal, familiar e profissional dos indivíduos.

De forma a combater a anterior limitação, a pesquisa poderia ainda ser complementada com entrevistas semiestruturadas, uma vez que, permitem recolher interpretações das pessoas dentro dos seus quadros de referências e são de grande flexibilidade e adaptabilidade, o que permite explorar grande parte da informação.

Por último, para melhor compreender o papel moderador do significado do trabalho poderá ser importante considerar o impacto de outras variáveis, como os recursos do trabalho e os recursos pessoais no sentido de incrementar a compreensão dos fatores que favorecem e/ou dificultam a interação entre o conflito trabalho-família, bem como os significados atribuídos ao mesmo.

Posto isto, a conciliação da vida profissional e familiar sempre foi e será um desafio, por isso, sugere-se o aprofundamento contínuo desta investigação, de forma a contribuir para o bem-estar (engagement) do indivíduo e em simultâneo para o sucesso organizacional. Para isso, devem ser desenvolvidas/promovidas práticas organizacionais que proporcionem o aumento do significado do trabalho.

## Referências Bibliográficas

- Ahmed, U., Majid, A. H. A., & Zin, M. M. (2016). Moderation of Meaningful Work on the Relationship of Supervisor Support and Coworker Support with Work Engagement. *The Journal of Business Economics and Environmental Studies*, 6(3), 15–20. <https://doi.org/10.13106/EAJBM.2016.VOL6.NO3.15>
- Alés, B. Y. (2015). *El "engagement" en el trabajo: antecedentes y resultados organizacionales* (Tese de Doutoramento). Universidade de Huelva. Huelva
- Asamani, L., & Boatemaa, M. A. (2017). Work Meaningfulness: A Moderator in the Relationship Between Causal Attributions and Safety Performance of Ghanaian Local Artisans. *Humanities and Social Sciences Review*
- Attridge, Mark (2009). Measuring and Managing Employee Work Engagement: A Review of the Research and Business Literature. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 24(4), 383–398. doi:10.1080/15555240903188398
- Bakker, A.B. & Demerouti, E. (2008), Towards a model of work engagement, *Career Development International*, 13 (3), 209-223. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- Bakker, A.B., & Leiter, M.P. (2010). *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research* (1st ed.). Psychology Press. <https://doi.org/10.4324/9780203853047>
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B. (2014) Work Engagement
- Bakker, A.B., Tims, M. & Derks, D. (2012) Proactive personality and job performance: The role of job crafting and work engagement. *Human relations*, 65 (10), 1359-1378
- Banihani, M., Lewis, P. & Syed, J. (2013). *Is work engagement gendered?. Gender in Management: An International Journal*, 28(7), 400–423. doi:10.1108/GM-01-2013-0005
- Cathcart, D., Jeska, S., Karnas, J., Miller, S.E., Pechacek, J. & Rheault, L. (2004). Span of control matters. *Journal of Nursing Administration* 34 (9), 395–399.
- Chambel, M. J., & Santos, M. V. (2009). Práticas de conciliação e satisfação no trabalho: mediação da facilitação do trabalho na família. *Estudos de Psicologia (Campinas)*, 26(3), 275-286.
- Coda, R., & Fonseca, G. F. (2004). Em busca do significado do trabalho: relato de um estudo qualitativo entre executivos. *RBGN: Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, 6(14), 7-18.
- Fairlie, P. (2011). Meaningful work: a sleeping giant in the context of other work characteristics, work engagement, and other employee outcomes. In *The 119th Annual Convention of the American Psychological Association at Washington, DC*
- Ferreira, R.I.R. (2019). O conflito trabalho-família e o seu impacto na satisfação com o trabalho: o papel dos significados atribuídos ao trabalho. (Dissertação de Mestrado) Universidade Católica Portuguesa, Braga
- Gonçalves, C. & Coimbra, J. L (2007). Significados e Centralidade do Trabalho nas Sociedades Ocidentais Contemporâneas: Uma abordagem psicológica e histórico- social. *Psicologica*, 44, 401-426. <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/92448/2/83332.pdf>

- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). *Sources of Conflict Between Work and Family Roles*. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88. doi:10.5465/amr.1985.4277352
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2). [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90016-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7)
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: a meta-analysis. *Journal of applied psychology*, 87(2), 268.
- Hayes, A., 2019. The PROCESS macro for SPSS and SAS. [Online] Disponível em: <https://processmacro.org/download.html> [Acedido a 28 de novembro de 2022].
- Hobfoll, S. E., Johnson, R. J., Ennis, N., & Jackson, A. P. (2003). Resource loss, resource gain, and emotional outcomes among inner city women. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(3), 632–643. doi:10.1037/0022-3514.84.3.632
- Hobfoll, S. E.; Freedy, J.; Lane, C. & Geller, P. (1990). Conservation of Social Resources: Social Support Resource Theory. *Journal of Social and Personal Relationships*, 7(4), 465–478. doi:10.1177/0265407590074004
- Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724.
- Kállay, É. (2015). The investigation of the relationship between the meaning attributed to life and work, depression, and subjective and psychological well-being in Transylvanian Hungarian young adults. *Cognition, Brain, Behavior*, 19(1), 17.
- Kossek, E. E. (2016). Managing work-life boundaries in the digital age. *Organizational Dynamics*, 45(3), 258-270. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2016.07.010>
- Leite, P. H. F. M. (2018). *Working like you meant it: Contribuição para a tradução e validação de uma escala de meaningful work* (Tese de doutoramento). ISPA. Lisboa
- Lindsay, P. & Knox, W.E. (1984). Continuity and change in work values among young adults: a longitudinal study. *American Journal of Sociology*, 89 (4), 918-931.
- Lips-Wiersma, M., & Wright, S. (2012). Measuring the Meaning of Meaningful Work: Development and Validation of the Comprehensive Meaningful Work Scale (CMWS). *Group and Organization Management*, 37(5). <https://doi.org/10.1177/1059601112461578>
- Luthans, F., Norman, S.M., Avolio, B.J. & Avey, J.B. (2008). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate: employee performance relationship. *Journal of Organizational Behavior*. 29 (2), 219-238.
- Magdoff, H. (2006). The Meaning of Work: a marxist perspective. *Monthly Review*, 58(5), 52
- Major, V. S., Klein, K. J. & Ehrhart, M. G. (2002). Work time, work interference with family, and psychological distress. *Journal of Applied Psychology*, 87 (2), 427-436.
- Morse, N. C., & Weiss, R. S. (1955). The function and meaning of work and the job. *American sociological review*, 20(2), 191-198.
- Mortimer, J. & Lorence, J. (1979). Work experiences and occupational value socialization: a longitudinal study. *American Journal of Sociology*, 84(6), 1361-1385.

Oliveira, A. R. & Ribeiro, N. (2019). O impacto do conflito trabalho-família no *engagement*, desempenho e intenção de *turnover* dos colaboradores. *Atas XXIX Jornadas Luso-Espanholas de Gestão Científica*, Universidade de Sevilha, Espanha.

Pereira, L. M. D. C. (2016). *Conflito trabalho-família nos tripulantes da aviação civil: a utilização de estratégia SOC e o engagement no trabalho* (Tese de doutoramento). Universidade de Lisboa, Lisboa

Perrewe, P. L. Hochwarter, Wayne A. (2001). Can We Really Have It All? The Attainment of Work and Family Values. *Current Directions in Psychological Science*, 10(1), 29–33. doi:10.1111/1467-8721.00108

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: a critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of applied psychology*, 88(5), 879.

Purwayoga, P. V. S., Dharmanegara, I. B. A., & Yasa, P. N. S. (2019). Mediating Role of Work Engagement and Emotional Exhaustion in the Effect of Work-Family Conflict on Female Workers' Turnover Intention. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 9(7). <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v9-i7/6101>

Roseel, E. (1984). The impact of recent changes on the work ethics upon organizational life. *Brussels: Vrijeuniversiteit*.

Salanova, M., Agut, S. & Peiro, J.M., 2005. Linking organizational resources and work engagement to employee performance and customer loyalty: the mediation of service climate. *Journal of Applied Psychology*, 90(6), 1217–1227.

Santos, H. B., & Casado, T. (2011). O tradicional reconfigurado: a proposta de um modelo para casais de dupla carreira. In *Anais*. Rio de Janeiro: ANPAD.

Santos, J.V., & Gonçalves, G. (2014) Contribuição para a adaptação portuguesa das escalas de conflito trabalho-família e conflito família-trabalho. *Revista Eletrónica de Psicologia, Educação e Saúde*, 2. 14-30

Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V. & Bakker, A.B. (2001) The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness studies*, 3 (1), 71-92

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(3), 293-315.

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.

Silva, T. (2017). O conflito trabalho-família e família-trabalho e a sua relação com o sentimento de culpa, satisfação com a vida e a satisfação e paixão pelo trabalho. (Dissertação de Mestrado) Universidade do Algarve, Algarve.

Silva, N., & Tolfo, S. D. R. (2012). Trabalho significativo e felicidade humana: explorando aproximações. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 12(3), 341-354.

Shimazu, A., & Schaufeli, W. B. (2009). Is workaholism good or bad for employee well-being? The distinctiveness of workaholism and work engagement among Japanese employees. *Industrial health*, 47(5), 495-502.

Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). *Measuring Meaningful Work*. *Journal of Career Assessment*, 20(3), 322–337. doi:10.1177/1069072711436160

Stinger, C., Boverie, P. (2007). *The role of meaning in work: A study of the transformational power of Meaningful work*. Paper presented at the 7th International Transformative Learning Conference New Mexico. *Transformative Learning: Issues of Difference and Diversity*, (2007), 305-309

Üstün, F., Ersolak, Ş., & Toker, B. (2020). The Moderating Role of Self-Consciousness in the Effect of Work-Family Conflict on Work Engagement. *Amazonia Investiga*, 9(31), 71-81.

Wahn, L. (1999). Engaging employees a big challenge. *Management Review*, 88(9),10.

Welbourne, T.M. (2007), “Employee engagement: beyond the fad and into the executive suite”, *Leader to Leader*, pp. 45-51.

Yang, Z., Qi, S., Zeng, L., Han, X., & Pan, Y. (2021). Work-Family Conflict and Primary and Secondary School Principals Work Engagement: *A Moderated Mediation Model*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.596385>

# Anexos

## Anexo A

### Questionário Dissertação

---

#### Start of Block: Consentimento Informado

##### Q1 Consentimento Informado

Investigação no âmbito do Mestrado em Psicologia Social e das Organizações.

Caro(a) participante,

Gostaríamos de começar por agradecer a sua participação neste estudo.

Este estudo é realizado pela aluna do ISCTE-IUL Joana Duarte Carvalho com a orientação da Professora Doutora Sílvia da Silva. O objetivo é compreender a sua perceção sobre alguns aspetos relacionados com a sua atividade profissional e com o seu papel na organização em que trabalha.

Em concordância com a Comissão Nacional de Proteção de Dados e com as diretrizes do Comité de Ética do Iscte - Instituto Universitário de Lisboa, as suas respostas são totalmente confidenciais e os dados serão tratados em conjunto, ou seja, nenhuma análise será realizada tomando como base um participante individual desta investigação. Posto isto, será garantido o total anonimato durante a recolha e a análise dos dados.

Se, por qualquer motivo, durante o decorrer do questionário pretender abandonar o mesmo, basta fechar o questionário e as suas respostas não serão gravadas. Estimamos que o tempo necessário para responder a este questionário será de aproximadamente **10 minutos**. Pedimos-lhe que leia atentamente todas as questões que lhe colocamos e que procure responder de forma sincera às mesmas. Não existem respostas certas ou erradas às questões que lhe vamos colocar. Procuramos saber qual a sua opinião sincera sobre cada uma delas.

Antes de iniciar, confirme a seguinte informação:

1. Estou consciente de que a minha participação é voluntária e posso interromper a qualquer momento, simplesmente fechando a página.
2. As minhas respostas são anónimas e ninguém poderá aceder à minha identidade.

3. As minhas respostas serão utilizadas exclusivamente para investigação e acedidas apenas pelos investigadores envolvidos no projeto. Para qualquer questão/dúvida adicional, não hesite em contactar: Joana Duarte Carvalho (jfdco2@iscte-iul.pt).  
Muito obrigada pela sua participação!

- Aceito participar no estudo.
- Não aceito participar no estudo.

**End of Block: Consentimento Informado**

**Start of Block: Significado Atribuído ao Trabalho**

Q2 Indique o grau de veracidade que cada uma das frases abaixo apresentadas tem para si quando considera o trabalho que realiza no seu dia-a-dia. Sendo a escala de 1 (Absolutamente falso) a 7 (Absolutamente Verdadeiro).

	1	2	3	4	5	6	7
Encontrei uma carreira com significado.	<input type="radio"/>						
Eu entendo como o meu trabalho contribui para o sentido da minha vida.	<input type="radio"/>						
Tenho noção do que faz o meu trabalho ser significativo.	<input type="radio"/>						
Descobri um trabalho com um propósito satisfatório.	<input type="radio"/>						
Vejo o meu trabalho como um contributo para o meu crescimento pessoal.	<input type="radio"/>						
O meu trabalho ajuda-me a	<input type="radio"/>						

entender-me  
melhor.

O meu  
trabalho  
ajuda-me a  
entender o  
mundo à  
minha volta.

O meu  
trabalho não  
faz  
realmente a  
diferença no  
mundo.

Eu sei que o  
meu trabalho  
faz uma  
diferença  
positiva no  
mundo.

O trabalho  
que faço  
serve um  
propósito  
maior.

End of Block: Significado Atribuído ao Trabalho

---

Start of Block: CTF-CFC

Q3 Para responder aos itens que se seguem, indique a sua concordância com toda a afirmação usando a escala decrescente 1 (Discordo Totalmente) e 7 (Concordo Totalmente). Por favor, note que quando indicar a frequência com que isto ocorre, deve considerar a afirmação completa.

	1	2	3	4	5	6	7
As exigências do meu emprego interferem na minha vida familiar.	<input type="radio"/>						
O tempo que ocupo com o meu emprego dificulta o cumprimento das minhas responsabilidades familiares.	<input type="radio"/>						
Algumas das tarefas que gostaria de realizar em casa não aparecem feitas devido às minhas exigências profissionais.	<input type="radio"/>						
O meu emprego não permite ausências por motivos familiares.	<input type="radio"/>						
Para cumprir adequadamente os deveres profissionais, tenho que fazer alterações nas atividades familiares.	<input type="radio"/>						
As minhas obrigações familiares interferem com as atividades do meu emprego.	<input type="radio"/>						
Prescindo de realizar tarefas profissionais pelos compromissos familiares em casa.	<input type="radio"/>						

Algumas das tarefas que quero realizar no emprego não aparecem feitas devido às obrigações familiares.

A minha vida familiar interfere com as minhas responsabilidades profissionais, nomeadamente na pontualidade, no cumprimento das tarefas diárias e nas horas extraordinárias.

As tarefas familiares interferem no meu desempenho profissional.

End of Block: CTF-CFT

---

Start of Block: Comportamentos Desviantes

Q4 Refira, por favor, o grau em que as afirmações seguintes se aplicam a si enquanto colaborador (estas afirmações estão relacionadas com o seu emprego atual). Utilize a escala de 1 (Nunca) a 5 (Sempre).

	1	2	3	4	5
Fazer um intervalo extra, ou maior do que o aceitável, no local de trabalho	<input type="radio"/>				
Agir grosseiramente com alguém no trabalho.	<input type="radio"/>				
Perder a paciência no trabalho.	<input type="radio"/>				
Amaldiçoar alguém no trabalho.	<input type="radio"/>				
Estar de baixa sem estar doente.	<input type="radio"/>				
Ter o local de trabalho desarrumado.	<input type="radio"/>				
Negligenciar as instruções da chefia.	<input type="radio"/>				
Dedicar pouco esforço ao trabalho.	<input type="radio"/>				
Deixar o seu trabalho para que outros o terminem.	<input type="radio"/>				
Chegar tarde ao trabalho, sem autorização.	<input type="radio"/>				
Sair mais cedo do trabalho, sem autorização.	<input type="radio"/>				

**End of Block: Comportamentos Desviantes**

**Start of Block: Burnout**

Q5 As seguintes afirmações estão relacionadas com a sua situação no trabalho e como experiência esta situação. Por favor, indique a frequência com cada afirmação se aplica a si, utilizando uma escala de 1 (Nunca) a 5 (Sempre).

	1	2	3	4	5
No trabalho, sinto-me mentalmente exausto(a).	<input type="radio"/>				
Depois de um dia no trabalho, acho difícil recuperar a minha energia.	<input type="radio"/>				
No trabalho, sinto-me fisicamente exausto(a).	<input type="radio"/>				
Sinto uma forte aversão em relação ao meu trabalho.	<input type="radio"/>				
Tenho dificuldade em encontrar algum entusiasmo pelo meu trabalho.	<input type="radio"/>				
Sou cínico(a) sobre o que o meu trabalho significa para os outros.	<input type="radio"/>				
Quando estou a trabalhar, tenho dificuldade em me concentrar.	<input type="radio"/>				
Faço erros no meu trabalho porque tenho a cabeça sobrecarregada com outras coisas.	<input type="radio"/>				
No trabalho, sinto-me incapaz de controlar as minhas emoções.	<input type="radio"/>				
Não me reconheço na maneira como reajo emocionalmente no trabalho.	<input type="radio"/>				

Pode acontecer  
que no trabalho  
eu reaja  
exageradamente  
sem querer.



**End of Block: Burnout**

---

**Start of Block: Engagement**

Q6 Refira, por favor, o grau em que as afirmações seguintes se aplicam a si enquanto trabalhador(a) (estas afirmações estão relacionadas com o seu emprego atual). Utilize a escala de 1 (Raramente) a 5 (Sempre).

	1	2	3	4	5
No meu trabalho, sinto-me com a máxima energia.	<input type="radio"/>				
No meu trabalho, sinto-me forte e vigoroso(a).	<input type="radio"/>				
Sinto-me motivado(a) com o meu trabalho.	<input type="radio"/>				
O meu trabalho inspira-me.	<input type="radio"/>				
Quando me levanto de manhã, sinto vontade de ir trabalhar.	<input type="radio"/>				
Sinto-me feliz quando estou a trabalhar intensamente.	<input type="radio"/>				
Sinto orgulho no trabalho que realizo.	<input type="radio"/>				
Sinto-me imerso(a) no meu trabalho.	<input type="radio"/>				
Fico empolgado(a) enquanto trabalho.	<input type="radio"/>				

End of Block: Engagement

---

Start of Block: Questões Sócio-demográficas

Q7 Gostaríamos de seguida que respondesse a um conjunto de questões sociodemográficas. Estas questões destinam-se a recolher alguns dados que serão utilizados apenas para descrever a amostra de participantes neste estudo.

---

Q8 Indique qual o intervalo em que se encontra a sua idade.

- 18 - 24 anos.
  - 25 - 31 anos.
  - 32 - 38 anos.
  - 39 - 45 anos.
  - 46 - 52 anos.
  - 53 - 59 anos.
  - $\geq 60$  anos.
- 

Q9 Indique o seu sexo.

- Feminino.
  - Masculino.
  - Outro.
-

Q10 Indique qual o seu estado civil.

- Solteiro(a).
  - Solteiro(a) numa relação.
  - Casado(a).
  - União de facto.
  - Divorciado(a).
  - Viúvo(a).
- 

Q11 Indique qual foi o último grau de escolaridade que completou.

- 1º ciclo (4º ano).
  - 2º ciclo (6º ano).
  - 3º ciclo (9º ano).
  - Ensino Secundário (12º ano).
  - Licenciatura.
  - Mestrado ou Pós-Graduação.
  - Doutoramento.
-

Q12 Tem dependentes a seu cargo? (por exemplo, filhos ou pais de quem cuida)

- Sim.
- Não.

Q13 Qual a sua experiência de trabalho (em anos)?

- Menos de 1 ano.
- Entre 1 e 3 anos.
- Entre 3 a 5 anos.
- Entre 5 a 7 anos.
- Mais de 10 anos.

Q14 Indique qual o sector da organização em que trabalha?

- Agricultura, silvicultura e pesca.
- Indústria transformadora.
- Construção.
- Hotelaria.
- Comércio por grosso, retalho e reparação.
- Banca, imobiliária e serviços financeiros.
- Serviços comerciais (e.g., TIC, consultoria).
- Administração pública e governação.
- Cuidados de saúde, serviços sociais e aplicação penal.
- Educação.
- Transporte, armazenamento e distribuição.
- Artes, entretenimento, recreação e desporto.

---

Q15 Qual a dimensão da organização em que trabalha?

- Micro empresa (até 9 trabalhadores).
  - Pequena empresa (entre 10 a 49 trabalhadores).
  - Média empresa (entre 50 e 249 trabalhadores).
  - Grande empresa (mais de 250 trabalhadores).
- 

Q16 Exerce funções de chefia ou coordenação de pessoas no seu trabalho?

- Sim.
  - Não.
- 

Q17 No último mês, qual das situações corresponde à sua situação de trabalho.

- Estou a trabalhar nas instalações da minha empresa todos os dias.
- Estou a trabalhar nas instalações da empresa mas em horários reduzidos ou alternados com colegas.
- Estou a trabalhar em Teletrabalho todos os dias.

**End of Block: Questões Sócio-demográficas**