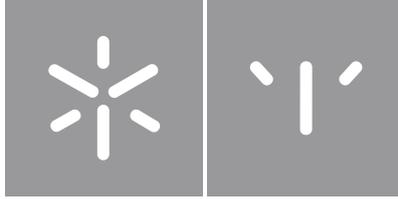




Universidade do Minho
Escola de Psicologia

João Ricardo Rodrigues da Costa

**Desmitificação de Fatores que Influenciam
o Work Engagement: O Papel da
Personalidade**



Universidade do Minho

Escola de Psicologia

João Ricardo Rodrigues da Costa

**Desmitificação de Fatores que Influenciam
o Work Engagement: O Papel da
Personalidade**

Dissertação de Mestrado

Mestrado Integrado em Psicologia

Trabalho realizado sob a orientação da

Professora Doutora Ana Veloso

DIREITOS DE AUTOR E CONDIÇÕES DE UTILIZAÇÃO DO TRABALHO POR TERCEIROS

Este é um trabalho académico que pode ser utilizado por terceiros desde que respeitadas as regras e boas práticas internacionalmente aceites, no que concerne aos direitos de autor e direitos conexos.

Assim, o presente trabalho pode ser utilizado nos termos previstos na licença abaixo indicada.

Caso o utilizador necessite de permissão para poder fazer um uso do trabalho em condições não previstas no licenciamento indicado, deverá contactar o autor, através do RepositóriUM da Universidade do Minho.

Licença concedida aos utilizadores deste trabalho



Atribuição-NãoComercial-SemDerivações
CC BY-NC-ND

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Agradecimentos

Chega agora ao fim o meu percurso de 5 anos que foram acompanhados por pessoas que estavam presentes quer na dissertação de mestrado, quer ao longo de todo o curso.

À professora Ana Veloso, que me orientou no projeto de investigação e dissertação, um grande obrigado, pelo acolhimento ao grupo, pela empatia que sempre mostrou, por ajudar e estar presente em todo o processo.

Aos colegas de grupo, Alexia, Duarte e Sara, um obrigado pelo apoio e *feedback* que deram ao longo do processo bem como a partilha de experiências.

Aos meus pais que sempre acreditaram em mim e fizeram muitos sacrifícios para que pudesse chegar onde cheguei, um grande obrigado, sem vocês não seria possível. Obrigado pelo carinho, pela paciência e pelo orgulho que sempre mostraram.

Ao meu irmão e restante família que sempre acreditaram em mim, obrigado por sempre me incentivarem.

Às amigas que fiz na universidade, Marta, Sara, Alexandra, Andreia, Joana e Sara, obrigado por tornarem esta jornada muito melhor, pelos bons momentos que tivemos e por me ajudarem sempre que tinha alguma dificuldade.

Obrigado à AEPUM e ANEP que me proporcionaram momentos únicos e onde aprendi muito.

Todas estas pessoas e outras que não mencionei de uma forma ou de outra ajudaram-me a crescer e aprender, hoje sinto-me diferente do primeiro dia que comecei esta jornada por isso, um grande obrigado.

DECLARAÇÃO DE INTEGRIDADE

Declaro ter atuado com integridade na elaboração do presente trabalho académico e confirmo que não recorri à prática de plágio nem a qualquer forma de utilização indevida ou falsificação de informações ou resultados em nenhuma das etapas conducente à sua elaboração.

Mais declaro que conheço e que respeitei o Código de Conduta Ética da Universidade do Minho.

Universidade do Minho, 04/06/2019

Assinatura: João Ricardo Rodrigues Costa

Resumo

Work engagement é definido como um estado positivo e satisfatório do trabalhador em relação ao seu trabalho. O presente estudo tem como objetivo perceber como a personalidade influencia o *engagement* considerando diferentes ocupações profissionais e especificamente profissões de saúde. A investigação decorreu na Santa Casa da Misericórdia de Vila Verde, sendo que a amostra é constituída por 110 participantes, com idades compreendidas entre os 18 e 61 anos ($M = 35.61$; $DP = 9.09$). Nesta amostra, 67.3% são profissionais de saúde. Utilizou-se o *NEO-FFI (NEO Five-Factor Inventory)*, para avaliar as 5 dimensões da personalidade e o *UWES-9 (Utrecht Work Engagement)*, para avaliar o *work engagement*. Considerando a amostra total, os resultados mostram correlações significativas positivas entre a extroversão e *work engagement*, bem como conscienciosidade e *work engagement*. Entre o neuroticismo e *work engagement* foi encontrada uma correlação significativa negativa. Para profissionais de saúde, apenas a extroversão se mostrou correlacionada significativamente com o *work engagement*, sendo esta associação positiva. Estes resultados podem significar que as dimensões de personalidade que estão associadas ao *engagement*, podem depender da profissão dos trabalhadores, bem como da organização onde os mesmos trabalham.

Palavras chave: personalidade, profissionais de saúde, *work engagement*.

Demystification of Factors that Influence Work Engagement: The Role of Personality

Abstract

Work engagement is defined as a positive and fulfilling state that the worker has with their work. The present study aims to understand how the personality influences the engagement considering different professional occupations and specifically healthcare professionals. The research was carried out at the Santa Casa da Misericórdia in Vila Verde, with a sample of 110 participants, aged between 18 and 61 years ($M = 35.61$; $SD = 9.09$). In this sample, 67.3% are healthcare professionals. NEO-FFI (NEO Five-Factor Inventory) was used to evaluate the 5 dimensions of personality and UWES-9 (Utrecht Work Engagement) to evaluate work engagement. Considering the total sample, the results show significant positive correlations between extroversion and work engagement, as well as conscientiousness and work engagement. Between neuroticism and work engagement a significant negative correlation was found. For healthcare professionals, only extroversion was significantly correlated with work engagement, and this association was positive. These results may mean that the personality dimensions that are associated with engagement may depend on the workers profession as well as the organization in which they work.

Keywords: healthcare professionals, personality, work engagement.

Índice

Desmitificação de Fatores que Influenciam o <i>Work Engagement</i> . O Papel da Personalidade.....	8
Método.....	11
Participantes	11
Procedimento	12
Instrumentos	12
Análise de Dados.....	13
Resultados	13
Relação entre <i>Work Engagement</i> e Personalidade na Amostra Completa	13
Relação entre <i>Work Engagement</i> e Variáveis Sociodemográficas na Amostra Completa	14
Relação entre <i>Work Engagement</i> e Personalidade em Profissionais de Saúde	14
Relação entre <i>Work Engagement</i> e Variáveis Sociodemográficas nos Profissionais de Saúde	15
Discussão.....	16
Referências	19
Anexo.....	21

Índice de Tabelas

Tabela 1. <i>Estatística Descritiva, Correlações entre Engagement e Personalidade na Amostra Total</i>	13
Tabela 2. <i>Correlações entre Engagement e Variáveis Sociodemográficas na Amostra Total</i>	14
Tabela 3. <i>Estatística Descritiva, Correlações entre Engagement e Personalidade em Profissionais de Saúde</i>	15
Tabela 4. <i>Correlações entre Engagement e Variáveis Sociodemográficas em Profissionais de Saúde</i> ..	15

Desmitificação de Fatores que Influenciam o *Work Engagement*: O Papel da Personalidade

Um trabalhador pode conseguir uma boa performance em termos produtivos e associada a bem-estar, quer a nível da satisfação com a vida, quer a nível da saúde, através do desenvolvimento de um estado chamado de *work engagement* (Shimazu, Schaufeli, Kubota, & Kawakami, 2012).

O conceito de *work engagement* é definido como um estado positivo e satisfatório que o trabalhador tem em relação ao seu trabalho. Este estado é caracterizado como afetivo e cognitivo, é persistente ao longo do tempo, não se focalizando apenas num evento, objeto, ou comportamento particular, sendo assim abrangente (Schaufeli, Salanova, González-Romá, & Bakker, 2002). Os trabalhadores com a presença deste estado no seu trabalho são guiados por uma motivação autónoma, ou seja, o que os faz trabalhar mais do que trabalhadores não *engaged*, é o prazer que sentem no trabalho que fazem (van Beek, Taris, & Schaufeli, 2011).

Este conceito engloba 3 dimensões: vigor, dedicação e absorção. O vigor é caracterizado por níveis elevados de energia e resiliência mental enquanto se trabalha, a vontade de investir esforço no próprio trabalho e persistir apesar das dificuldades. A dedicação é caracterizada por um sentido de significância, entusiasmo, inspiração, orgulho e desafio. Por fim, a absorção é caracterizada pela alta concentração no trabalho, onde o tempo passa rápido e o trabalhador têm dificuldade em se desapegar do seu trabalho (Schaufeli et al., 2002).

Duas das dimensões referidas acima, vigor e dedicação, parecem estar em polos opostos de duas dimensões do *burnout*, nomeadamente a exaustão emocional e cinismo. Isto significa que as principais dimensões do *burnout* e *engagement* podem ser vistas como opostas num *continuum*, podendo a presença do estado de *engagement* nos trabalhadores, diminuir a probabilidade de estes atingirem estados de *burnout* (Bakker & Lloret, 2006).

***Work Engagement*, Bem-Estar e o Trabalho**

A experiência de *engagement* tem vantagens para a organização onde os indivíduos trabalham e para os próprios trabalhadores pois afeta várias dimensões da sua vida pessoal. Este estado tem-se mostrado um bom preditor do bem-estar e performance dos indivíduos. Por exemplo, o *engagement* no trabalho mostrou-se como preditor de uma boa performance no atendimento a clientes (Salanova, Agut, & Peiró, 2005).

Foi verificado que o *work engagement* prediz um melhor nível de saúde, quer a nível psicológico, quer a nível físico, uma maior satisfação com a vida, quer a nível do trabalho, quer a nível da família, e também prediz uma melhor performance no trabalho, quer a nível do comportamento criativo, quer a

nível dos comportamentos que vão de encontro aos objetivos da organização (Shimazu, Schaufeli, Kamiyama, & Kawakami, 2015). O *work engagement* também prediz uma reduzida frequência de ausência ao trabalho devido a doença (Schaufeli, Bakker, & Rhenen, 2009).

A organização tem um papel importante na promoção de *work engagement* dos seus colaboradores. O estado de *work engagement* pode ser promovido através da perceção de disponibilidade de 1. Autonomia no trabalho e recursos organizacionais como a formação e tecnologia, que removem obstáculos no trabalho (Salanova et al., 2005); 2. Da perceção de um clima organizacional positivo que incentiva o crescimento e desenvolvimento do trabalhador (Schaufeli, 2016); 3. Disponibilidade de recursos de trabalho como: o controlo sobre o trabalho, *feedback*, apoio social e oportunidades de aprendizagem (Schaufeli et al., 2009).

Quando os recursos organizacionais são reconhecidos pelos trabalhadores, o *work engagement* aumenta. Uma das consequências desta situação é os clientes avaliarem positivamente a performance dos empregados, que por sua vez irá aumentar a lealdade dos clientes (Salanova et al., 2005).

A ocupação profissional do indivíduo parece estar relacionada com os níveis de *work engagement* que um trabalhador pode desenvolver. Um estudo realizado em vários países da Europa (Hakanen, Ropponen, Schaufeli, & Witte, 2018) mostrou que indivíduos que trabalham em cuidados de saúde, trabalho social, educação, agricultura, caça e silvicultura são mais *engaged* no trabalho. Em contraste, trabalhar em produção, transporte armazenamento e comunicação, parece estar associado a níveis mais baixos de *work engagement*. No mesmo estudo foi verificado que trabalhadores com mais habilitações literárias parecem ter mais presente o estado de *work engagement* em contraste com os trabalhadores com menos habilitações. Para além destes fatores, os indivíduos desta investigação que tinham contrato de trabalho permanente, estavam mais *engaged* com o seu trabalho do que os indivíduos com outros tipos de contrato. Outro estudo mostrou que a idade também parece estar associada ao *work engagement*, ou seja, indivíduos mais velhos parecem estar mais *engaged* no seu trabalho que indivíduos mais novos (Johnson, Machowski, Holdsworth, Kern, & Zapf, 2017).

Work Engagement e Personalidade

Para além do papel das dimensões acima descritas, as características do próprio indivíduo, podem ser um fator determinante no desenvolvimento do estado de *engagement* no trabalho. Têm sido realizadas investigações que mostram uma relação entre a personalidade do indivíduo e o *work engagement*. Foi mostrado que indivíduos com personalidade proativa, ou seja, indivíduos que têm uma tendência para agir no sentido de modificar o ambiente à sua volta, têm mais probabilidade de desenvolver *job crafting*, ou seja, moldar e influenciar o seu ambiente de trabalho. Através do *job crafting*,

WORK ENGAGEMENT E PERSONALIDADE

os indivíduos sentem-se mais *engaged* no seu trabalho o que por sua vez irá predizer uma melhor performance (Bakker, Tims, & Derks, 2012).

A personalidade pode ser analisada através do modelo de cinco fatores de personalidade (*Big Five*). Este modelo, apresenta uma organização hierárquica de traços inserido em 5 dimensões: conscienciosidade (e.g. persistência, confiabilidade e organização), neuroticismo (e.g. instabilidade emocional, propensão para o stress, insegurança e depressão), extroversão (e.g. sociabilidade, ambição, elevada energia, e assertividade), amabilidade (e.g. cooperação, diligência, simpatia) e abertura à experiência (e.g. sensibilidade, intelectualidade e elevada imaginação, curiosidade e mente ampla), (McCrae & John, 1992).

A relação entre a personalidade e o trabalho foi estudada no passado, mostrando que existe uma relação entre os 5 fatores de personalidade e diferentes ocupações profissionais, ao nível da performance. Alguns fatores estão associados a uma maior performance dos trabalhadores numa determinada ocupação profissional, como por exemplo, a conscienciosidade é um preditor válido e consistente em todas as ocupações estudadas e a extroversão mostrou-se um preditor válido em ocupações que exigiam a interação com outros (Barrick & Mount, 1991).

Algumas investigações que adotaram o modelo de cinco fatores mostraram que todos ou alguns dos cinco fatores estavam relacionados com o *engagement* no trabalho. Os cinco fatores de personalidade que estão relacionados com o *work engagement* são, em concreto, a conscienciosidade, extroversão, amabilidade e abertura à experiência, e estão associados positivamente, enquanto que o neuroticismo está associado negativamente, (Schaufeli, 2016). Por outro lado, a conscienciosidade, extroversão e abertura à experiência predizem o *work engagement*, segundo Akhtar, Boustani, Tsivrikos, & Chamorro-Premuzic, (2015). Ambas as amostras destes dois estudos eram diversificadas com participantes de diferentes setores e ocupações profissionais. Noutro estudo, com uma amostra mais específica constituída por supervisores clínicos e seus alunos, foi mostrado que supervisores com os traços de conscienciosidade, extroversão e amabilidade, têm mais probabilidade de desenvolver *engagement* no ensino aos seus alunos e que por sua vez, são vistos pelos alunos como melhores professores (Scheepers, Arah, Heineman, & Lombarts, 2016).

O estudo da relação entre a personalidade e o *work engagement* pode trazer vantagens a nível prático, nomeadamente no contexto organizacional. Os resultados destes estudos, poderão, por exemplo, ser aplicados nos processos de Recrutamento e Seleção. Através da análise da personalidade na seleção de novos trabalhadores, poderá ser possível obter informação pertinente que irá ajudar a encontrar colaboradores que desenvolverão um estado de *engagement* no seu trabalho (Akhtar et al., 2015). A

WORK ENGAGEMENT E PERSONALIDADE

análise da personalidade pode também ser realizada a indivíduos que já trabalhem na organização. Sendo o neuroticismo um preditor de baixo *work engagement*, realizar formações que ajudem a reduzir a predominância deste traço, é uma estratégia que a organização pode adotar no sentido de promover o *engagement* nos seus trabalhadores (Schaufeli, 2016).

O presente estudo tem como objetivo perceber como a personalidade influencia o *work engagement* considerando diferentes ocupações profissionais. Como alguns estudos passados têm considerado que fatores de personalidade irão ser determinantes de *work engagement* independentemente da ocupação profissional, é objetivo deste estudo explorar se existem padrões de fatores que estão associados ao desenvolvimento de *work engagement* em diferentes ocupações de profissionais. A idade, antiguidade na organização e habilitações literárias são também avaliadas para descrever a amostra bem como determinar se têm influência sobre o *work engagement*.

Método

O presente estudo decorreu na Santa Casa da Misericórdia de Vila Verde. Esta organização é a maior empregadora do concelho de Vila Verde contando com mais de 600 colaboradores. Tem um grande número de valências que oferece vários serviços à população Vilaverdense. Possui uma grande diversidade de profissionais e um grande número de profissionais de saúde. Esta organização tem uma intervenção nas áreas: saúde, através do hospital; terceira idade, através de lares; deficiência através de lar residencial e centro de atividades ocupacional; e infância, através de creche e infantário. Possui ainda um departamento de gestão de recursos humanos e departamento de formação direcionados para os seus colaboradores.

Participantes

No total, 126 sujeitos participaram no estudo. Dezasseis sujeitos foram eliminados porque o número de respostas omissas em pelo menos um dos questionários, era igual ou superior a 10%. Assim sendo, a amostra considerada para este estudo é constituída por um total de 110 participantes com idades compreendidas entre os 18 e 61 anos ($M = 35.61$; $DP = 9.09$). As habilitações literárias dos sujeitos variam entre o 4º ano até ao mestrado, existindo 11 pessoas com o grau de mestre (10%), 58 com licenciatura (52.7%), 25 com o ensino secundário (22.7%), 14 com o 9º ano (12.7%), 1 com o 6º ano (0.9%) e 1 com o 4º ano (0.9%). A antiguidade na organização varia entre menos de 1 ano até 32 anos ($M = 9.15$; $DP = 7.37$). Os participantes estão distribuídos por várias categorias profissionais, sendo que 67.3% são profissionais de saúde, dos quais 30% são auxiliares de saúde, 27.3% são enfermeiros e 10% são outros técnicos superiores de saúde (psicólogos, fisioterapeutas, etc.). Os profissionais sem uma intervenção na área da saúde são administrativos (8.2%), educadores de infância (8.2%), técnicos

(10.9%) superiores e 5.5% são outros profissionais, como por exemplo serviços gerais e atendimento ao público.

Procedimento

Inicialmente foi submetido o projeto da presente investigação à Subcomissão de Ética para as Ciências Sociais e Humanas (SECSH), tendo sido aprovado (CE.CSH 081/2018). Este estudo foi realizado nos vários departamentos da Santa Casa da Misericórdia de Vila Verde. Primeiramente, foi pedido à provedoria da organização autorização para que a investigação pudesse decorrer neste local. Após a aprovação por parte da provedoria, foram contactados os chefes dos vários departamentos no sentido solicitar que os seus subordinados pudessem ter oportunidade de participar no estudo. A todos os colaboradores que aceitaram participar, foi entregue um consentimento informado para ser assinado, havendo oportunidade para esclarecer dúvidas. Foi também entregue um questionário que reúne os 3 instrumentos, para preenchimento. De forma a promover a confidencialidade, foi explicado que após preencher os questionários, estes deveriam ser inseridos e selados num envelope fornecido a cada participante e o consentimento informado entregue em separado.

Instrumentos

Questionário Sociodemográfico: Este questionário foi utilizado para avaliar as seguintes variáveis: ocupação profissional do participante, idade, habilitações literárias, função que desempenha e a antiguidade na organização.

NEO-FFI (NEO Five-Factor Inventory): As cinco dimensões de personalidade foram avaliadas com a versão portuguesa do NEO-FFI, (Magalhães et al., 2014) que é uma versão reduzida da versão portuguesa do NEO-PI-R. Cada item pode ser respondido numa escala de *likert* com 5 pontos que varia entre 0 (Discordo Fortemente) e 4 (Concordo Fortemente). A consistência interna deste inventário é adequada e cada dimensão tem 12 itens: Conscienciosidade (e.g. “Mantenho as minhas coisas limpas e em ordem”), ($\alpha = .81$), Neuroticismo (e.g. “Não sou uma pessoa preocupada”), ($\alpha = .81$), Extroversão (e.g. “Gosto de ter muita gente à minha volta”), ($\alpha = .75$), Amabilidade (e.g. “Tento ser delicado com todas as pessoas que encontro”), ($\alpha = .72$) e Abertura à Experiência (e.g. “Não gosto de perder tempo a sonhar acordado(a)”), ($\alpha = .71$).

UWES-9 (Utrecht Work Engagement): O *work engagement* foi medido pela versão validada para a população portuguesa do questionário UWES-9 ($\alpha = .89$). Este questionário engloba 3 dimensões com 3 itens para cada dimensão: Vigor (e.g. “No meu trabalho sinto-me cheio(a) de energia”), Dedicção (e.g. “Estou entusiasmado(a) com o meu trabalho”), e Absorção (e.g. “Sinto-me feliz quando estou a trabalhar intensamente”), (Martins, 2013).

Análise de Dados

Para a análise de dados foi utilizado o programa IBM® SPSS® *Statistics*, versão 25 para Windows. Para caracterizar a amostra foram realizadas análises descritivas, nomeadamente, análises de frequência, média, desvio padrão e amplitude de resposta dos questionários. Para realizar a análise exploratória dos dados, foi verificado se as variáveis reuniam os pressupostos subjacentes para a realização de testes paramétricos. Nos casos em que não foram verificados os pressupostos, foram realizados testes equivalentes não paramétricos (Martins, 2011).

Resultados

Relação entre *Work Engagement* e Personalidade na Amostra Completa

Tabela 1.

Estatística Descritiva, Correlações entre Engagement e Personalidade na Amostra Total.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Vigor									
2. Dedicção	0.82**								
3. Absorção	0.50**	0.58**							
4. Engagement Total	0.86**	0.90**	0.81**						
5. Neuroticismo	-0.21*	-0.25**	-0.08	-0.21*					
6. Extroversão	0.25**	0.30**	0.23*	0.30**	-0.34**				
7. Abertura à Experiência	-0.13	-0.15	0.01	-0.10	-0.08	0.16			
8. Amabilidade	0.11	0.14	0.09	0.13	-0.32**	0.35**	0.15		
9. Conscienciosidade	0.25**	0.31**	0.18	0.27**	-0.30**	0.44**	0.01	0.37**	
M	4.20	4.43	4.05	4.23	1.84	2.67	2.33	2.74	3.07
DP	1.08	1.10	1.23	0.97	0.49	0.42	0.39	0.35	0.40
Amplitude Observada	0-6	1-6	0-6	0-6	0-4	0-4	0-4	0-4	0-4
Amplitude Possível	0-6	0-6	0-6	0-6	0-4	0-4	0-4	0-4	0-4

Nota. Significância: * $p < 0.05$; ** $p < 0.01$

Foram encontradas correlações significativas entre o *work engagement* e três das cinco dimensões da personalidade. O *work engagement* na sua totalidade está correlacionado significativamente e de forma positiva com a extroversão ($r = .30, p = .002$) e com a conscienciosidade ($r = .27, p = .004$). Por outro lado, o neuroticismo está correlacionado significativamente e de forma negativa com o *engagement* ($r = -.21, p = .028$). Nas três dimensões do *engagement* existem associações significativas com a personalidade. O vigor, está correlacionado significativamente e de forma negativa

WORK ENGAGEMENT E PERSONALIDADE

com o neuroticismo ($r = -.21, p = .025$). Foram ainda encontradas correlações significativas positivas entre o vigor e a extroversão ($r = .25, p = .008$) e a conscienciosidade ($r = .25, p = .009$). Outra dimensão do *work engagement*, a dedicação, está correlacionada significativamente e de forma negativa com o neuroticismo ($r = -.25, p = .010$). A dedicação está ainda associada significativamente e de forma positiva com a extroversão ($r = .30, p = .001$) e a conscienciosidade ($r = .31, p = .001$). Apenas na extroversão é encontrada uma associação significativa positiva com a absorção ($r = .23, p = .017$).

Relação entre *Work Engagement* e Variáveis Sociodemográficas na Amostra Completa

Tabela 2.

Correlações entre Engagement e Variáveis Sociodemográficas na Amostra Total.

	1	2	3	4	5	6	7
1. Vigor							
2. Dedicação	0.82**						
3. Absorção	0.50**	0.58**					
4. Engagement Total	0.86**	0.90**	0.81**				
5. Habilidades Literárias	-0.15	-0.10	-0.14	-0.12			
6. Idade	0.03	-0.00	0.11	0.05	-0.40		
7. Antiguidade	-0.02	-0.03	0.02	-0.00	-0.33**	0.80**	

Nota. Significância: ** $p < 0.01$

Nenhuma correlação significativa foi encontrada entre o *engagement*, quer na sua totalidade, quer nas suas dimensões, e as variáveis sociodemográficas: habilidades literárias, idade e antiguidade.

Relação entre *Work Engagement* e Personalidade em Profissionais de Saúde

Foram realizadas análises considerando exclusivamente os profissionais da saúde (67,8%) da amostra.

Apenas um traço de personalidade, a extroversão, está associado significativamente com o *work engagement*, sendo esta uma correlação positiva ($r = .29, p = .013$). Uma das dimensões do *engagement*, a dedicação, correlaciona-se significativamente com as dimensões da personalidade, nomeadamente, uma associação significativa negativa com o neuroticismo ($r = -.26, p = .027$) e uma associação significativa positiva com a extroversão ($r = .26, p = .024$) e conscienciosidade ($r = .26, p = .025$). Foi encontrada uma associação significativa positiva entre vigor e conscienciosidade ($r = .26, p = .025$), sendo esta a única correlação significativa entre esta dimensão do *engagement* e as dimensões da personalidade. Não foram encontradas associações significativas entre a absorção e as dimensões da personalidade.

Tabela 3.

Estatística Descritiva, Correlações entre Engagement e Personalidade em Profissionais de Saúde.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Vigor									
2. Dedicção	0.78**								
3. Absorção	0.45**	0.51**							
4. Engagement Total	0.84**	0.87**	0.80**						
5. Neuroticismo	-0.20	-0.26*	0.02	-0.11					
6. Extroversão	0.21	0.26*	0.11	0.29*	-0.25*				
7. Abertura à Experiência	-0.15	-0.23	-0.07	-0.16	0.02	0.01			
8. Amabilidade	0.07	0.09	0.03	0.09	-0.30*	0.34**	0.13		
9. Conscienciosidade	0.26*	0.26*	0.06	0.23	-0.33**	0.50**	-0.09	0.29*	
M	4.31	4.51	3.90	4.24	1.82	2.71	2.30	2.73	3.07
DP	1.04	1.04	1.30	0.95	0.48	0.41	0.34	0.38	0.39
Amplitude Observada	0-6	1-6	0-6	0-6	0-4	0-4	0-4	0-4	0-4
Amplitude Possível	0-6	0-6	0-6	0-6	0-4	0-4	0-4	0-4	0-4

Nota. Significância: *p<0.05; **p<0.01

Relação entre *Work Engagement* e Variáveis Sociodemográficas nos Profissionais de Saúde

Tabela 4.

Correlações entre Engagement e Variáveis Sociodemográficas em Profissionais de Saúde.

	1	2	3	4	5	6	7
1. Vigor							
2. Dedicção	0.78**						
3. Absorção	0.45**	0.51**					
4. Engagement Total	0.84**	0.87**	0.80**				
5. Habiltações Literárias	-0.16	-0.10	-0.25*	-0.19			
6. Idade	0.13	0.07	0.15	0.13	-0.54**		
7. Antiguidade	0.07	0.02	0.08	0.06	-0.45**	0.83**	

Nota. Significância: *p<0.05; **p<0.01

Não foram encontradas correlações significativas entre o *work engagement*, quer globalmente, quer nas suas dimensões, e as duas variáveis sociodemográficas: idade e antiguidade. Foi encontrada

uma correlação significativa negativa entre as habilitações literárias e a dimensão absorção do *work engagement* ($r = -.25, p = .034$), não sendo encontrada mais nenhuma correlação significativa com as outras dimensões ou o *engagement* na totalidade.

Discussão

A presente investigação teve como objetivo entender de que forma a personalidade influencia o *work engagement*, considerando diferentes ocupações profissionais. Foi também estudado o efeito de variáveis sociodemográficas como: idade, antiguidade e habilitações literárias no *engagement* dos trabalhadores.

A amostra total do estudo mostra resultados congruentes com a literatura ao nível da associação entre a personalidade e *work engagement*, nomeadamente que o neuroticismo está associado negativamente com o *engagement* e a extroversão e conscienciosidade estão associadas positivamente. A abertura à experiência e amabilidade não se mostraram significativamente associadas ao *engagement*, nesta organização.

O objetivo primordial do presente estudo era identificar se diferentes traços de personalidade irão prever o *engagement* no trabalho, em diferentes profissões. Devido à natureza da própria organização, que tem uma intervenção maioritária na área da saúde, apenas foi possível reunir um grupo profissional com uma dimensão significativa, neste caso, profissionais de saúde. Este grupo é constituído por auxiliares de saúde, enfermeiros e técnicos superiores de saúde. Nesta amostra, apenas o traço extroversão está associado significativamente e de forma positiva ao *work engagement* dos profissionais de saúde, nesta organização. Esta associação significativa positiva é congruente com a literatura. Um estudo recente com enfermeiros, mostrou que não só a extroversão está associada ao *work engagement*, mas sim que todos os traços de personalidade estão associados de forma positiva com o *engagement*, exceto o neuroticismo que está associado de forma negativa (Pérez-Fuentes, Molero Jurado, Martos Martínez, & Gázquez Linares, 2019). Era interessante futuras investigações terem uma amostra maior e dividir os seus profissionais de saúde por cada profissão específica para determinar se outros fatores de personalidade podem prever o *engagement*, e se são diferentes entre cada um dos profissionais.

Os tipos de associação, positivo ou negativo, encontrados em ambas as amostras são congruentes com a literatura (Schaufeli, 2016). As diferenças dos fatores que estão associados ao *work engagement*, na amostra total e em profissionais de saúde pode significar que a profissão dos trabalhadores pode ter um papel na importância da presença de certas dimensões de personalidade para desenvolver *engagement* no trabalho.

WORK ENGAGEMENT E PERSONALIDADE

Outro objetivo deste estudo foi perceber se a idade, antiguidade e habilitações estão associados ao desenvolvimento de *engagement* nos trabalhadores. A idade e antiguidade não se mostraram associadas significativamente ao *engagement* na amostra total ou em profissionais de saúde. Um estudo realizado anteriormente numa empresa de Tecnologias de Informação e Comunicação (Bento, 2017) na mesma região geográfica mostrou que na organização, quanto maior for a idade, maior será o *engagement*, isto pode significar que a idade pode ter impacto em função da organização e do tipo de trabalho que a organização faz.

As habilitações literárias mostraram ter influência apenas na dimensão absorção do *engagement* em profissionais de saúde. No entanto, isto não foi verificado na amostra completa. Os nossos resultados indicam quanto maior o nível de habilitações literárias, menor era a absorção dos profissionais de saúde. As pessoas com menos habilitações desta amostra são auxiliares de saúde e com mais habilitações são técnicos superiores de saúde. Esta situação pode significar que nesta organização, os auxiliares de saúde percecionam o seu trabalho como mais desafiante, em comparação com técnicos superiores de saúde.

Uma das limitações deste estudo foi a amostra reduzida para formar vários grupos profissionais, assim, apenas um grupo profissional foi criado. Apesar da amostra total ser considerável, esta constituída em grande parte por profissionais de saúde e os restantes sujeitos tinham profissões heterogenias, não sendo possível formar outro grupo de análise. Um constrangimento deste estudo foi o preenchimento de questionários em papel, isto levou a que o processo fosse mais longo.

Para futuras investigações seria interessante estudar a relação entre *engagement* e a personalidade em outras profissões e organizações aumentando também a amostra. O estudo desta relação torna-se importante pois poderá ser útil em processos de recrutamento e seleção onde poderão ser selecionados colaboradores que se possam sentir mais *engaged* no seu trabalho, bem como a planificação de formações que possam atuar ao nível da personalidade de forma a desenvolver mais *engagement* nos trabalhadores. No futuro seria interessante realizar entrevistas aos participantes de forma a ajudar a explicar os resultados obtidos em recolhas quantitativas e ver de que forma a organização ou fatores do próprio individuo podem afetar o seu *engagement*. Como referimos anteriormente, as organizações podem fomentar o *work engagement* criando perceções positivas dos seus trabalhadores relativamente a três tipos de fatores: 1. Autonomia no trabalho e recursos organizacionais como a formação e tecnologia, que removem obstáculos no trabalho; 2. Perceção de clima organizacional positivo e 3. Disponibilidade de recursos de trabalho como controlo sobre o trabalho, *feedback*, apoio social e oportunidades de aprendizagem. Teria sido interessante perceber se a

WORK ENGAGEMENT E PERSONALIDADE

organização ativamente o faz, tendo em conta que os nossos resultados apontam para um menor *work engagement*.

Em suma, para que um indivíduo possa ter bem-estar a nível pessoal, seja um profissional produtivo e esteja satisfeito em relação ao seu trabalho, precisa de devolver um estado de *work engagement*. É importante perceber que fatores estão associados a este estado e como podemos intervir no sentido de o aumentar. As organizações podem ter um papel importante neste processo melhorando a qualidade de vida dos indivíduos o que leva a uma maior produtividade, sendo assim benéfico para o trabalhador e a sua organização.

Referências

- Akhtar, R., Boustani, L., Tsvirikos, D., & Chamorro-Premuzic, T. (2015). The engageable personality: Personality and trait EI as predictors of work engagement. *Personality and Individual Differences, 73*, 44–49. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2014.08.040>
- Bakker, A. B., & Lloret, S. (2006). Burnout and work engagement : Independent factors or opposite poles ? *Journal of Vocational Behavior, 68*, 165–174. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.01.003>
- 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. <https://doi.org/10.1177/0018726712453471>
- Barrick, M., & Mount, M. (1991). Reproduced with permission of the copyright owner. Further reproduction prohibited without permission. *Personnel Psychology*.
- Bento, C. (2017). *Work Engagement : A Influência da Personalidade e do Clima Organizacional no Engagement*. Universidade do Minho.
- Hakanen, J. J., Ropponen, A., Schaufeli, W. B., & Witte, H. De. (2018). Who is Engaged at Work ? A large-Scale Study in 30 European Countries. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, (December). <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000001528>
- Johnson, S. J., Machowski, S., Holdsworth, L., Kern, M., & Zapf, D. (2017). Age, emotion regulation strategies, burnout, and engagement in the service sector: Advantages of older workers. *Journal of Work and Organizational Psychology, 33*(3), 205–216. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2017.09.001>
- Magalhães, E., Salgueira, A., Gonzalez, A.-J., Costa, J. J., Costa, M. J., Costa, P., & Lima, M. P. de. (2014). NEO-FFI: Psychometric properties of a short personality inventory in Portuguese context. *Psicologia: Reflexão e Crítica, 27*(4), 642–657. <https://doi.org/10.1590/1678-7153.201427405>
- Martins, C. (2011). Manual de análise de dados quantitativos com recurso ao IBM SPSS: Saber decidir, fazer, interpretar e redigir. In *Braga: Psiquilibrium Edições*. <https://doi.org/10.4141/CJSS10020>
- Martins, J. N. C. (2013). Validação da versão portuguesa do questionário Utrecht Work Engagement no trabalho dos profissionais dos cuidados de saúde primários. *Dissertação de Mestrado Em Gestão de Serviços de Saúde*.
- Mccrae, R. R., & John, O. P. (1992). An Introduction to the Five-Factor Model and Its Applications. *Journal of Personality, 60*(2), 175–215. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.1992.tb00970.x>
- Pérez-Fuentes, M., Molero Jurado, M., Martos Martínez, Á., & Gázquez Linares, J. (2019). Burnout and Engagement: Personality Profiles in Nursing Professionals. *Journal of Clinical Medicine, 8*(3), 286.

<https://doi.org/10.3390/jcm8030286>

- Salanova, M., Agut, S., & Peiró, 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. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.6.1217>
- Schaufeli, W. B. (2016). Heavy work investment, personality and organizational climate. *Journal of Managerial Psychology, 31*(6), 1057–1073. <https://doi.org/10.1108/JMP-07-2015-0259>
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Rhenen, W. Van. (2009). How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism. *Journal of Organizational Behavior, 30*(0), 893–917. <https://doi.org/10.1002/job.595>
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V. A., & Bakker, A. B. (2002). the Measurement of Engagement and Burnout: a Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies, 3*, 71–92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Scheepers, R. A., Arah, O. A., Heineman, M. J., & Lombarts, K. M. J. M. H. (2016). How personality traits affect clinician-supervisors' work engagement and subsequently their teaching performance in residency training. *Medical Teacher, 38*(11), 1105–1111. <https://doi.org/10.3109/0142159X.2016.1170774>
- Shimazu, A., Schaufeli, W. B., Kamiyama, K., & Kawakami, N. (2015). Workaholism vs. work engagement: the two different predictors of future well-being and performance. *International Journal of Behavioral Medicine, 22*(1), 18–23. <https://doi.org/10.1007/s12529-014-9410-x>
- Shimazu, A., Schaufeli, W. B., Kubota, K., & Kawakami, N. (2012). Do Workaholism and Work Engagement Predict Employee Well-being and Performance in Opposite Directions? *Industrial Health, 50*(4), 316–321. <https://doi.org/10.2486/indhealth.MS1355>
- van Beek, I., Taris, T. W., & Schaufeli, W. B. (2011). Workaholic and Work Engaged Employees: Dead Ringers or Worlds Apart? *Journal of Occupational Health Psychology, 16*(4), 468–482. <https://doi.org/10.1037/a0024392>

Anexo

Parecer do Conselho de Ética



Universidade do Minho

Conselho de Ética

Conselho de Ética - Ciências Sociais e Humanas

Identificação do documento: CE.CSH 081/2018

Título do projeto: *Desmitificação de Fatores que Influenciam o Work Engagement: O Papel da Personalidade*

Investigador(a) Responsável: João Ricardo Rodrigues da Costa, Aluno do 5º ano do Mestrado Integrado em Psicologia, Escola de Psicologia, Universidade do Minho; Ana Luísa Oliveira Marques Veloso (Orientadora), Professor Auxiliar, Departamento de Psicologia Aplicada, Escola de Psicologia, Universidade do Minho

PARECER

O Conselho de Ética analisou o processo relativo ao projeto de investigação acima identificado, intitulado *Desmitificação de Fatores que Influenciam o Work Engagement: O Papel da Personalidade*.

Os documentos apresentados revelam que o projeto obedece aos requisitos exigidos para as boas práticas na investigação com humanos, em conformidade com as normas nacionais e internacionais que regulam a investigação em Ciências Sociais e Humanas.

Face ao exposto, o Conselho de Ética nada tem a opor à realização do projeto, emitindo o seu parecer favorável.

Braga, 22 de fevereiro de 2019.

A Presidente do CEUMinho

Assinado por: **GRACIETTE TAVARES DIAS**
Num. de Identificação Civil: B1071230157
Data: 2019.02.22 11:46:22 Hora padrão de GMT



Anexo: Formulário de identificação e caracterização do projeto