www.psicologia.pt
ISSN 1646-6977
Documento produzido em 07.02.2016

PSICOLOGIA.PT
O PORTAL DOS PSICÓLOGOS

A IMPORTÂNCIA DO SUPORTE FAMILIAR PARA AS ORGANIZAÇÕES

Tese do Mestrado Integrado em Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações

2008

Filipa Sequeira Nobre
Mestrado Integrado em Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações pela Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Lisboa (Portugal)

Dissertação orientada por:
Prof. Doutora Alexandra Marques Pinto

E-mail do/a autor(a):
filipanobre@msn.com

RESUMO

Com a presente investigação pretende-se demonstrar às organizações que a adopção de estratégias promotoras da facilitação família-trabalho e do suporte familiar têm uma influência positiva no desempenho do papel dos seus colaboradores no trabalho. A amostra é constituída por 171 casais com dupla carreira, os quais responderam a um questionário de auto-relato. Este estudo tem como hipóteses: H1: A facilitação família-trabalho constitui um preditor significativo da satisfação com o trabalho, de tal forma que quanto maior for a facilitação família-trabalho, maior será a satisfação com o trabalho; H2: A facilitação família-trabalho constitui um preditor significativo do *engagement* profissional, de tal forma que quanto maior for a facilitação família-trabalho, maior será o *engagement* profissional; H3: O suporte familiar constitui um preditor significativo da facilitação família-trabalho, de tal forma que quanto mais elevado for o suporte familiar maior será a facilitação família – trabalho. Os resultados obtidos dão suporte às hipóteses em estudo. Desta forma, as organizações poderão facilitar a integração dos domínios da família e do trabalho, por exemplo através da implementação de políticas amigas da família e de programas de apoio ao empregado, promovendo o aumento da satisfação com o trabalho e do *engagement* profissional dos seus colaboradores.

Palavras-chave: Facilitação família-trabalho, suporte familiar, engagement profissional, satisfação profissional.

ISSN 1646-6977
Documento produzido em 07.02.2016

Índice

- Introdução 5
- Facilitação Família-Trabalho 6
- Satisfação com o Trabalho 9
- *Engagement* Profissional 10
- Suporte Familiar, e seu papel na Facilitação Família-Trabalho 11
- Método 13
- Resultados 16
- Discussão 19
- Limitações do estudo e pistas para investigações futuras 22
- Bibliografia 23
- Anexos

Índice de Quadros

- Quadro 1 – Média, Desvio Padrão e Correlações das variáveis 17
- Quadro 2 – Análise da regressão linear simples da satisfação com o trabalho na facilitação família-trabalho 18
- Quadro 3 – Análise da regressão linear simples do *engagement* profissional na facilitação família-trabalho 18
- Quadro 4 – Análise da regressão linear simples da facilitação família-trabalho no suporte familiar 19

Introdução

A constante instabilidade e a crescente competitividade do mercado de trabalho, têm levado as organizações a adoptar e a estudar novas estratégias, que permitam manter a sua vantagem competitiva, nomeadamente, através da atracção e retenção da força de trabalho.

De forma a ajudar os indivíduos a coordenar e a gerir os múltiplos papeis que têm que desempenhar na sua vida, designadamente nos domínios do trabalho e da família, as organizações têm procurado definir políticas e implementar programas organizacionais que os apoiem neste equilíbrio.

Existem já diversas teorias que procuram explicar factores e processos subjacentes a este possível equilíbrio, as quais têm recebido suporte empírico de diversos estudos (e.g. Barnett, 1996; Marks, 1977). É o caso, por exemplo, da perspectiva expansão-reforço (*expansion–enhancement perspective*) que defende que a participação também pode ter um efeito positivo no desempenho de outros papeis e que a combinação de múltiplos papeis está fortemente relacionada com o comprometimento organizacional, com a elevada satisfação profissional, com o crescimento pessoal e com a saúde ao longo do tempo (Marks, 1977; Kirchmeyer, 1992, cit. por Steenbergen, Ellmers & Ab Mooijaart, 2007).

Todavia, o avanço no conhecimento sobre mecanismos promotores do bem-estar dos trabalhadores e melhoria dos seus níveis de desempenho reveste-se de grande relevo para as organizações.

Neste sentido, a presente investigação tem como principais objectivos estudar a facilitação família – trabalho, a sua relação com a satisfação com o trabalho e com o *engagement* profissional, e explorar o papel do suporte familiar assegurado pelo cônjuge na facilitação família – trabalho. Procuramos assim alertar as empresas para a possibilidade de aumentar a satisfação e o *engagement* profissional dos seus colaboradores, através da promoção da facilitação entre o domínio familiar e o domínio do trabalho, nomeadamente através do aumento do suporte do cônjuge.

Desta forma, o presente estudo inicia-se com uma revisão da literatura respeitante aos conceitos de facilitação família-trabalho, satisfação com o trabalho, *engagement* profissional e suporte familiar, tendo em vista a fundamentação teórica da investigação. Posteriormente, é apresentado o método que inclui a descrição da amostra, dos procedimentos e caracterização do instrumento que é constituído por cinco secções – variáveis sócio-demográficas, grau de satisfação com a vida profissional, a facilitação família-trabalho, o *engagement* profissional e o suporte familiar percebido pelo sujeito. Os resultados são expostos segundo dois vectores, Estatística Descritiva e Correlações e Teste das hipóteses, nos quais é analisada a sustentabilidade das hipóteses. Num último capítulo apresenta-se a discussão dos resultados obtidos, considerando a importância dos

mesmos para as organizações, bem como as limitações da presente investigação e pistas para estudos futuros.

Facilitação Família-Trabalho

Com o aumento da representação da mulher no mercado laboral e o crescimento da proporção de famílias com dupla carreira, os indivíduos e as organizações têm-se confrontado com uma mudança na gestão do equilíbrio entre o trabalho, a família e a vida pessoal (Aryee, Fields & Luk, 1999; Boyar, Maertz, Pearson & Keough, 2003; Elloy & Smith, 2003; cit. por O'Driscoll, Pocimans, Spector, Kalliath, Allen, Cooper & Sanchez, 2003). Esta mudança tem vindo a ser discutida pela literatura nos últimos 20 anos, e muitas organizações têm desenvolvido diversas iniciativas para ajudar os seus empregados a gerir o equilíbrio entre a família e o trabalho (Frone, 2003).
No âmbito da relação entre os dois domínios mais importantes na vida dos indivíduos, o trabalho e a família, têm sido realizados muitos estudos que se focam nos aspectos negativos desta interacção, ou seja, no conflito trabalho-família (Byron, 2005; Frone, Russel & Cooper, 1992; Boyar *et al*., 2003; Carlson & Perrewé, 1999). De acordo com alguns estudos, o *stress* percebido num domínio tem um efeito negativo no outro domínio (Byron, 2005), pelo que a satisfação num dos domínios é influenciada pelos recursos e pelos factores de stress subjacentes ao papel desempenhado no outro domínio (Frone *et al*., 1992).

No entanto, há cerca de duas décadas, num estudo realizado por Crouter (1984; cit. por Hill, Allen, Jacob, Bair, Bikhazi, Langeveld, Martinengo, Parker & Walker, 2007), verificou-se existir uma interacção positiva entre os domínios trabalho e família.

Desde então, tem-se vindo a proceder a algumas tentativas de perceber como é que as experiências das pessoas no trabalho e na família podem enriquecê-las enquanto indivíduos, estabelecendo uma integração dos dois domínios (Ayree *et. al*., 2005). Steenbergen *et al.* (2007) referem que este tipo de estudo é de extrema relevância, na medida em que permitirá predizer resultados positivos no trabalho e na família, através da compreensão dos principais modos de estar no contexto familiar ou de trabalho.

De acordo com Frone (2003), o equilíbrio entre os domínios da família e do trabalho não se resume à ausência do conflito inter-papeis, e pode ser considerado segundo dois critérios: a direcção da interacção (família-trabalho e trabalho-família) e o tipo de efeito (conflito e facilitação). Desta forma, existem quatro dimensões a considerar no equilíbrio entre os dois domínios: conflito

trabalho-família, conflito família-trabalho, facilitação trabalho-família e facilitação família-trabalho.

Apesar da bi-direccionalidade da facilitação trabalho-família (Ford, Heinen & Langkamer, 2007), esta investigação incidirá no estudo da facilitação que ocorre na direcção da família para o trabalho.

Embora os aspectos positivos provenientes da relação entre o trabalho e a família sejam actualmente abordados em diversos estudos, não existe uma conformidade no que diz respeito à sua conceptualização. Neste estudo, será utilizado o termo facilitação família-trabalho (FFT), definido como o grau em que a participação no trabalho poderá ser facilitada pelas experiências, aptidões (competências) e oportunidades ganhas ou desenvolvidas no domínio da família (Frone, 2003; cit. por Ayree et al., 2005). De facto, é possível reforçar o desempenho no trabalho (e na família) através das experiências familiares, na medida em que os trabalhadores adquirem competências e desenvolvem comportamentos e atitudes que transpõem para o trabalho e para as organizações (Aryee et al., 2005).

Chinchilla & Léon (2004) referem mesmo que competências intratégicas[*1] como a comunicação, a direcção de pessoas, a motivação, a delegação, o *coaching* e o trabalho em equipa, e competências da ordem da eficácia pessoal como a iniciativa, a criatividade, a gestão do tempo, a gestão do stress, a tomada de decisões e o equilíbrio emocional são desenvolvidas no seio da família e revertidas posteriormente na vida profissional.

De facto, são diversos os estudos que referem que a facilitação família-trabalho tem efeitos positivos no indivíduo e nas organizações onde trabalha. Se por um lado, esta facilitação permite a transferência para o trabalho de aptidões, comportamentos ou bem-estar (Wayne, Musisca & Fleeson, 2004; cit. por Boyar & Mosley Jr., 2007), recursos, oportunidades de aprendizagem e

[*1] Intratégica – Segundo as autoras, definida como uma táctica adoptada pela organização com o intuito de aumentar o desempenho intra-organizacional.

suporte (Ayree et al., 2005) adquiridos na família; por outro lado, as organizações, através de benefícios de conciliação do trabalho e da família conseguem manter a vantagem competitiva e atrair e reter os colaboradores dedicados (Allen, 2001).

Face às diversas formas de influência da família no trabalho (Kanter, 1977; cit. por Burke, 2004), as empresas têm tentado promover práticas de conciliação da família e do trabalho, como por

exemplo a flexibilidade de horário, o trabalho em regime de *part-time*, a diminuição das exigências do trabalho ou mesmo formas de assistência aos cuidados dos filhos (Wallace & Young, 2008; Burke, 2004; Glass & Estes, 1997).

No entanto, são poucos os estudos que provam empiricamente a relação positiva entre os aspectos familiares e o domínio do trabalho.

Na presente investigação pretende-se dar um contributo para o estudo da facilitação família-trabalho, o qual enquadramos no já referido modelo de Frone, Russel & Cooper (1992; cit. por Ford et al., 2007) sobre o conflito família-trabalho. De acordo com este modelo, existe uma relação entre as fontes de conflito na família e a satisfação no trabalho, sendo que esta relação é mediada pelo conflito família-trabalho (Frone et al, 1992; cit. por Ford et al., 2007). De acordo com Byron (2005; cit. por Ford et al., 2007) aspectos como o stress no seio familiar, os problemas conjugais e familiares e o baixo suporte familiar estão positivamente relacionados com o conflito família-trabalho e relacionados negativamente com o desempenho no trabalho. No entanto, os resultados obtidos por Ford et al. (2007) demonstram que as exigências temporais do domínio familiar constituem o antecedente que tem um maior impacto negativo na satisfação no trabalho, visto que os outros antecedentes estão relacionados, de alguma forma, com as exigências temporais.

Neste estudo parte-se do pressuposto de que a relação entre os antecedentes familiares e a satisfação com o trabalho também é mediada pela facilitação família-trabalho. De facto, existem provas empíricas de que diversos aspectos familiares influenciam positivamente o trabalho ao nível da satisfação (Sinacore & Akcali, 2000; cit. por Hill et al., 2007), da produtividade (Masuo, Fong, Ynagida & Cabal, 2001; cit. por Hill et al., 2007), do compromisso com o trabalho (Sinacore & Akcali, 2000; cit. por Hill et al., 2007) e das relações sociais (Scott, 2001; cit. por Hill et al., 2007).

Satisfação com o Trabalho

Diversos autores têm sublinhado o facto de que para as organizações é cada vez mais fundamental que os seus empregados estejam satisfeitos com o trabalho, de forma a aumentar a sua produtividade (Spector, 1997).

Locke (1980; cit. por Cura & Rodrigues, 1999) outrora definira a satisfação com o trabalho como um estado emocional agradável ou positivo, que resulta da avaliação de algum trabalho ou de

experiências no trabalho. No entanto, na presente investigação consideramos a satisfação com o trabalho definida como o grau em que a pessoa gosta do seu trabalho, ou seja, a satisfação com o trabalho relacionada com o sentimento geral da pessoa em relação ao seu trabalho e aos diferentes aspectos que lhe estão subjacentes (Spector, 1997).

De acordo com a psicologia das organizações (Spector, 1997), a satisfação com o trabalho pode ser classificada sob duas perspectivas. A primeira perspectiva, a humanista, defende que as pessoas merecem ser tratadas de forma justa e com respeito, sendo a satisfação com o trabalho considerada como a extensão do tratamento adequado e um indicador do bem-estar emocional ou da saúde psicológica. Por outro lado, a perspectiva utilitária defende que a satisfação com o trabalho pode levar a comportamentos dos empregados que afectam o funcionamento da organização, tendo implicações nos sentimentos dos colaboradores que, por sua vez, levarão a determinados comportamentos (positivos e negativos).

Apesar da literatura existente incidir sobre a influência dos aspectos macro e micro organizacionais (como por exemplo o desenho da função, o suporte do supervisor e a cultura organizacional) na satisfação com o trabalho, têm surgido alguns estudos que procuram relacionar os aspectos familiares com a satisfação profissional. De facto, estudos citados por Grzywacs, Rao, Woods, Gester & Arcury (2005) e por Spector (2007) provam que variáveis como, por exemplo, a diminuição das responsabilidades familiares, o bem-estar proveniente da situação conjugal e o suporte familiar têm uma influência positiva na satisfação com o trabalho. Por outro lado, são diversos os estudos que defendem que a integração dos papéis na família e no trabalho está relacionada com a satisfação com o trabalho e com o compromisso organizacional afectivo (Tompson and Werner, 1997; cit. por Ayree et al., 2005), na medida em que permite reforçar positivamente a reacção emocional no desempenho do papel no trabalho (Orthner & Pittman, 1986; cit por Ayree et al., 2005).

No entanto, constata-se que a investigação tem insistido essencialmente no estudo da relação (positiva e negativa) do trabalho para a família e a satisfação no trabalho (Thomas & Ganster, 1995; Lewis & Cooper, 1987; Rice, Frone & McFarlin, 1992; cit. por Spector, 1997).

Assim, esta investigação procura testar a seguinte hipótese:

H1: A facilitação família-trabalho constitui um preditor significativo da satisfação com o trabalho, de tal forma que quanto maior for a facilitação família-trabalho, maior será a satisfação com o trabalho.

***Engagement* Profissional**

Paralelamente, nos últimos anos têm surgido também diversos estudos que incidem sobre o conceito de *engagement* profissional e que demonstram a relação deste com a produtividade dos empregados (visto que o comprometimento dos empregados influencia a disponibilidade para permanecer mais tempo no trabalho e, consequentemente, a sua capacidade de produção) e com o desempenho da unidade de negócio (ou seja, com a satisfação e lealdade do cliente, com o nível de *turnover*, etc.) onde estão inseridos esses mesmos indivíduos (Bakker & Schaufeli, 2008).

Apesar de o *engagement* ser um conceito recente na literatura, existem duas perspectivas distintas sobre ele. Uma perspectiva que assume o *engagement* como o oposto do *burnou*t (ex.: Maslach e Leiter, 1997; Shaufeli, & Bakker, 2004; cit. por Bakker, Demerouti & Schaufeli, 2005), sendo o *burnout* redefinido como um desgaste do compromisso (*engagement*) no trabalho, em que a energia se transforma em exaustão, o envolvimento em cinismo, e a eficácia em ineficácia. Assim, segundo estes autores, o verdadeiro *engagement* é caracterizado por energia, envolvimento e eficácia profissional, que são opostos directos às 3 dimensões do *burnout*.

A segunda perspectiva, compreende o *engagement* como o oposto positivo do *burnout*, não sendo mutuamente exclusivos mas independentes (Bakker et al. 2005). Assim, Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma & Bakker (2002; cit. por Bakker et al. 2005), definiram o *engagement* profissional como um estado positivo relacionado com o trabalho e que é caracterizado pelo vigor (activação, energia e resiliência mental no trabalho), dedicação (envolvimento afectivo caracterizado por sentimentos de entusiasmo, de inspiração e de orgulho) e absorção (o grau até ao qual o empregado se encontra imerso pelo trabalho).

No entanto, alguns estudos recentes (por ex: Sonnentag, 2003; Hallberg & Schaufeli, 2006) demonstraram que ao contrário do *burnout* profissional, o *engagement*, ao invés de trifactorial parece corresponder a uma dimensão única de bem-estar profissional.

Na literatura, alguns estudos identificaram uma relação positiva entre o conflito família-trabalho e o nível de *burnout* do empregado (Geurts & Demerouti, 2003; cit. por Bakker, Demerouti & Schaufeli, 2005). Verificaram, por exemplo, que os casais com dupla carreira e com filhos em idade pré-escolar (por comparação com os casais sem filhos) têm dificuldades acrescidas em equilibrar os domínios família e trabalho (Parasuraman, Greenhaus & Granrose, 1992; cit. por Bakker et al., 2005) e que a quantidade de responsabilidades familiares, bem como as exigências emocionais e mentais da família, estão positivamente relacionadas com o *burnout* profissional (Peeters, Montgomery, Bakker & Schaufeli, 2005; cit. por Bakker et al., 2005).

Á luz destes resultados pressupõe-se que, da mesma forma que existe uma relação entre o conflito família-trabalho e o *burnout* (Bakker et al., 2005), também a facilitação família-trabalho deve estar relacionada com o nível de *engagement* profissional.
Desta forma, colocamos a seguinte hipótese:

H2: A facilitação família-trabalho constitui um preditor significativo do *engagement* profissional, de tal forma que quanto maior for a facilitação família-trabalho, maior será o *engagement* profissional.

Suporte Familiar, e seu papel na Facilitação Família-Trabalho

De acordo com as ideias que temos vindo a enunciar, e procurando fomentar a reflexão sobre formas de promover a conciliação entre os domínios da família e do trabalho, esta investigação tenta ir mais longe e pretende estudar qual o papel desempenhado pelo suporte familiar na facilitação família-trabalho (FFT).
Segundo Frone et al (1992; cit. por Ford et al., 2007), Aryee et al. (2005), Balmforth & Gardner (2006), o suporte familiar está relacionado negativamente com o conflito família-trabalho e tem-se demonstrado muito importante na redução deste tipo de conflito (Burke, 1988; Holoban & Gilbert, 1979; cit. por Carlson & Perrewé, 1999), na medida em que a compreensão, a ajuda nas responsabilidades familiares e na flexibilidade temporal para a realização das mesmas, facilita a conciliação, pelo indivíduo, dos dois domínios, família e trabalho. De facto, são diversos os estudos que demonstram que a falta de suporte familiar influencia negativamente o desempenho do indivíduo no trabalho. Estudos realizados por Perry-Jenkins, Repetti & Crouter (2000; cit. por Paschoal e Tamayo, 2005) demonstraram que as relações familiares conturbadas e o stress relacionado com a vida conjugal tendem a relacionar-se positivamente com o absentismo e negativamente com o desempenho no trabalho. Frone et al. (1997) e MacEwen e Barling (1994), por sua vez, provaram que quando os acontecimentos e as exigências familiares começam a interferir com as exigências do trabalho, o desempenho no trabalho tende a diminuir (Frone et al., 1997; cit. por Paschoal e Tamayo, 2005) e o desgaste no trabalho (nível de *burnout*) a aumentar (MacEwen e Barling, 1994; cit. por Paschoal e Tamayo, 2005).
Na realidade, e de acordo Chinchilla & Léon (2004), a família pode ser considerada como um recurso no equilíbrio entre o trabalho e a família. O facto de o cônjuge ajudar na contribuição de recursos, na realização profissional do outro e na organização do horário familiar, torna-o num apoio de extrema relevância para o seu parceiro, aumentando o nível de autoridade familiar. Por

outro lado, o apoio mútuo das respectivas carreiras do casal promove, ainda, o aumento da rede de contactos pessoais de ambos e da sua vida social.

Neste sentido, diversos estudos mostram que o suporte familiar está directamente relacionado com o suporte do cônjuge e que este é relevante para a redução do conflito família-trabalho, fomentando a satisfação no trabalho (Berkowitz & Perkins, 1984; Beutell & Greenhaus, 1982; Kundsin, 1974; Rosin, 1990; cit. por Carlson & Perrewé, 1999). Existem investigações (cit. por Carlson & Perrewé, 1999) que comprovaram que o baixo suporte do cônjuge às exigências do trabalho se encontra associado a níveis elevados de conflito em casais com dupla carreira e que, de facto, o suporte do marido é crucial para o emprego da esposa na redução do seu conflito e que o homem tem mais satisfação na carreira quando a sua carreira é apoiada pela esposa.

Assim, devido à escassez de estudos no âmbito da facilitação, esta investigação tem como hipótese:

H3: O suporte familiar constitui um preditor significativo da facilitação família-trabalho, de tal forma que quanto mais elevado for o suporte familiar maior será a facilitação família – trabalho.

Em suma, com esta investigação pretende-se demonstrar às organizações que é possível adoptar estratégias relacionadas com a família, permitindo aos seus colaboradores alcançarem um melhor equilíbrio entre os dois domínios e facilitando a transferência de aptidões, conhecimentos e comportamentos adquiridos na família para o domínio laboral. Desta forma, as organizações promoverão o aumento da satisfação com o trabalho e do *engagement* profissional, o que por sua vez poderá contribuir para a diminuição do nível de absentismo e de *turnover* e para o aumento da lealdade e da produtividade dos seus colaboradores.

Método

Participantes:

Definiu-se como amostra para este estudo 171 casais (342 indivíduos), casados/união de facto, com/sem filhos, desempenhando ambos uma actividade profissional. Os indivíduos têm em média 37 anos, um filho e as suas habilitações literárias correspondem ao ensino secundário.

Procedimentos:

A aplicação dos questionários foi levada a cabo por um grupo de alunas finalistas do Mestrado Integrado em Psicologia, Secção de Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações, da Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Lisboa, sendo cada uma responsável pela aplicação dos questionários a vinte e cinco casais.

Após a apresentação dos objectivos do estudo junto dos casais, bem como a garantia da confidencialidade dos seus dados, foi pedido aos membros do casal para responderam ao questionário individualmente, ou seja, sem que o outro membro do casal estivesse presente. Procurou-se assim garantir que as respostas não fossem dadas por pressão externa.

Todos os dados foram desta forma recolhidos com a anuência dos indivíduos que participaram na amostra e foi sempre assegurada a confidencialidade dos participantes, tendo sido atribuído um código a cada um dos indivíduos para que não seja possível a sua identificação por outrem.

Após a recolha e inserção dos dados, procedeu-se à análise dos mesmos, com a ajuda do Statistical Package for Social Sciences (SPSS), de forma a testar as hipóteses desta investigação.

Instrumentos:

O estudo assenta numa metodologia de tipo quantitativo, com recurso ao inquérito por questionário. O questionário utilizado encontra-se em Anexo (Anexo I) e resulta de uma combinação de itens e questionários construídos por diversos autores, alguns dos quais foram traduzidos para Português no âmbito da presente investigação. De referir que antes de se proceder à aplicação do questionário à amostra do estudo, o mesmo foi aplicado de forma exploratória a alguns sujeitos, de forma a assegurar que quer as instruções quer os itens se revelavam de clara compreensão. Apesar de o questionário ser constituído por 9 secções, no presente estudo foram utilizadas apenas 5.

- Uma primeira secção, constituída por diversos itens relativos a variáveis sócio-demográficas como: profissão, local de trabalho, tempo na organização, idade, sexo, habilitações, número de filhos e idade dos filhos, relevantes para a caracterização da amostra. Algumas destas variáveis foram também utilizadas como variáveis controlo, uma vez que a literatura demonstra que têm impacto na relação família-trabalho (ex. Frone, Russel & Barnes, 1996; cit. por Boyar & Mosley Jr., 2007)

- Uma segunda secção tem por objectivo avaliar o grau de satisfação com a vida profissional. Esta secção é constituída por 5 itens propostos por Cammann, Fichman, Jenkins e Klesh (1979, cit.

por Carlson, Kacmar, Wayne & Grzywacs, 2006), traduzidos para Português no âmbito da presente investigação, cujo alpha de Cronbach é de 0.89: "Eu sinto-me bastante satisfeito/a com a minha vida profissional"; "Eu encontro uma verdadeira satisfação no meu trabalho"; "Eu considero que o meu emprego é melhor do que a média dos empregos"; "A maior parte dos dias, estou entusiasmado/a com a minha vida profissional" e "Raramente estão aborrecidas/a com o meu trabalho". Os itens desta secção foram medidos numa escala de Lickert de 5 pontos, em que o 1 corresponde a "Discordo Muito" e o 5 a "Concordo Muito".

No presente estudo, a análise factorial exploratória em componentes principais, com rotação ortogonal dos eixos, realizada apresentou uma solução com um factor único que explica 63 % da variância e integra os 5 itens originais. A análise da consistência interna revelou que os itens apresentam correlações superiores a 0.37 com o valor total da escala, e o seu alpha de Cronbach é de 0.84.

- A terceira secção visa avaliar a facilitação família-trabalho. Esta secção é constituída por uma escala de 18 itens proposta por Carlson et al. (2006), traduzida para Português no âmbito da presente investigação, 9 dos quais respeitantes à facilitação do trabalho para a família e os outros 9 itens relativos à facilitação da família para o trabalho, sendo os alphas de Cronbach de 0.92 para a escala total e de 0.92 e 0.86 para as duas subescalas, respectivamente.

De acordo com os autores, cada medida (Trabalho-Família e Família-Trabalho) divide-se em três dimensões: Desenvolvimento – ex: "O meu envolvimento com o meu trabalho ajuda-me a compreender diferentes pontos de vista e isto ajuda-me a ser um melhor membro da minha família", "O meu envolvimento com a minha família ajuda-me a adquirir competências e isto ajuda-me a ser um melhor trabalhador."; Afecto – ex: "O meu envolvimento com o meu trabalho faz-me sentir feliz e isto ajuda-me a ser um melhor membro da família", "O meu envolvimento com a minha família faz-me sentir contente e optimista e isto ajuda-me a ser um melhor trabalhador."; e Capital – ex: "O meu envolvimento com o meu trabalho faz-me sentir realizado(a) e isto ajuda-me a ser um melhor membro da minha família.", "O meu envolvimento com a minha família encoraja-me a usar o meu tempo no trabalho com concentração e isto ajuda-me a ser um melhor trabalhador". Os itens desta secção foram medidos numa escala de Lickert de 5 pontos, em que o 1 corresponde a "Discordo Fortemente" e o 5 a "Concordo Fortemente".

A análise factorial exploratória em componentes principais, com rotação ortogonal dos eixos, realizada apresentou uma solução em dois factores (ao contrário dos seis proposto pelos autores) que explica 57 % da variância total. O factor 1 explica 30% da variância, inclui itens que medem a facilitação trabalho-família, e apresenta uma consistência interna de $\alpha = 0.92$. O factor 2 explica 27% da variância total e inclui itens relativos à facilitação família-trabalho; a análise da

consistência interna revelou que os itens apresentam correlações superiores a 0.66 com o valor total da escala e que o seu alpha de Cronbach é de 0.90. No presente estudo apenas foram utilizados os itens deste segundo factor.

- A quarta secção tem por objectivo avaliar o *engagement* profissional e é constituída pela *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES – Schaufeli et al., 2002a), na versão Portuguesa desenvolvida por Schaufeli et al. (2002b). A UWES é um instrumento de auto-registo com 17 itens que permite avaliar o *Engagement* Profissional de acordo com as três dimensões que o caracterizam: 6 itens para a dimensão Vigor (alpha 0.79), como por exemplo "No meu trabalho sinto-me cheio(a) de energia", 5 para a dedicação (alpha 0.89), como por exemplo "Estou entusiasmado(a) com o meu trabalho", e 6 para a absorção (alpha 0.72), como por exemplo "Estou imerso(a) no meu trabalho". Os itens desta secção foram medidos numa escala de Lickert de 7 pontos, em que o 1 corresponde a "Nenhuma Vez" e o 5 a "Todos os Dias".

No presente estudo, a análise factorial exploratória em componentes principais, com rotação ortogonal dos eixos, realizada apresentou uma solução com um factor único (ao contrário do proposto pelos autores do instrumento original mas de acordo com resultados obtidos por autores como Sonnentang [2003] e por Hallber & Schaufeli [2006]) que explica 49% da variância e integra os 17 itens originais. A análise da consistência interna revelou que os itens apresentam correlações superiores a 0.47 com o valor total da escala, e que o alpha de Cronbach é de 0.93.

- Finalmente a quinta secção pretende avaliar o suporte familiar percebido pelo sujeito, nomeadamente no que diz respeito ao cônjuge. Esta secção é constituída por 5 itens propostos por Etzion (1984, cit. por Carlson & Perrewé, 1999) traduzidos para Português no âmbito da presente investigação, cujo alfa de Cronbach é de 0.80: "O meu esposo(a) apoia-me muito na minha vida profissional"; "O meu esposo(a) compreende que eu tenha de realizar tarefas familiares e profissionais"; "Quando o meu trabalho é muito exigente o meu esposo realiza tarefas extra em casa"; "O meu esposo(a) faz um esforço por reduzir as minhas responsabilidades familiares." e "Eu posso contar com o meu esposo(a) para me ajudar nas minhas responsabilidades familiares quando necessito". Os itens desta secção foram medidos numa escala de Lickert de 5 pontos, em que o 1 corresponde a "Discordo Muito" e o 5 a "Concordo Muito".

No presente estudo, a análise factorial exploratória em componentes principais, com rotação ortogonal dos eixos, realizada apresentou uma solução com um factor único que explica 66 % da variância e a análise da consistência interna revelou que os itens apresentam correlações superiores a 0.61 com o valor total da escala, e o seu alpha de Cronbach é de 0.86.

Resultados

Estatística Descritiva e Correlações

No Quadro 1 são apresentadas as médias, os desvios-padrão e as correlações entre as variáveis em estudo.

Os sujeitos desta investigação apresentam uma média de satisfação com o trabalho que ronda o ponto 3 ("Não discordo nem concordo) numa escala de 1 a 5, e médias de suporte familiar e de facilitação família-trabalho próximas do ponto 4 também numa escala de 1 a 5 ("Concordo" para ambas as escalas). Ainda de salientar a média do *engagement* profissional sentido pelos sujeitos de aproximadamente 4 numa escala de 0 a 6 ("Uma vez por semana").

Quadro 1 – Média, Desvio Padrão e Correlações das variáveis

	M	**DP**	**Idade**	**Nº Filhos**	**Habilit.**	**FFT**	**Sat.Trab.**	**Eng.Org.**	**Sup.Fam.**
Idade	37.4	9.72	1	0.251(**)	-0.0110(*)	-0,004	0,003	0.05	0,025
Nª Filhos	1.28	1.20	0.251(**)	1	-0.150(**)	0,016	0,048	-0.01	0.034
Habilit.	2.07	0.77	-0.110(*)	-0.150(**)	1	0,05	0.157(**)	0.04	0.011
FFT	3.69	0.61	-0,004	0,016	0,05	1	0.167(**)	0.21(**)	0.238(**)
Sat. Trab.	3.37	0.70	0,003	0,048	0.157(**)	0.167(**)	1	0.70(**)	0.029
Eng. Org.	4.42	1.03	0.05	-0.01	0.04	0.21(**)	0.70(**)	1	0.08
Sup.Fam.	3.88	0.70	0,025	0.034	0.011	0.238(**)	0.029	0.08	1

N= 342
* valores significativos para p<0.05
** valores significativos para p<0.01

De acordo com os resultados apresentados no quadro 1 podemos verificar que existem correlações significativas entre algumas das variáveis em estudo. No que diz respeito às variáveis sócio-demográficas é de salientar que as habilitações literárias apresentam uma correlação positiva, embora fraca, com a satisfação com o trabalho, o que reforça a ideia de que será importante controlar o seu efeito na predição das variáveis em estudo. De particular interesse face às hipóteses desta investigação, a facilitação família-trabalho apresenta uma correlação positiva, embora fraca, com a satisfação com o trabalho e uma correlação igualmente positiva mas moderada com o *engagement* profissional, resultados estes que dão um primeiro nível de suporte às hipóteses 1 e 2 em estudo. A satisfação com o trabalho e o *engagement* profissional correlacionam-se fortemente e pela positiva. Finalmente a facilitação família-trabalho apresenta ainda uma correlação positiva moderada com o suporte familiar, resultado este que igualmente dá um primeiro nível de suporte à hipótese 3 em estudo.

Teste das hipóteses

Os resultados foram seguidamente analisados recorrendo a uma série de análises de regressão linear, de forma a testar as hipóteses anteriormente formuladas. De salientar que a idade, o número de filhos e as habilitações literárias foram introduzidas no primeiro passo das análises de regressão efectuadas, a fim de controlar o seu efeito na predição das variáveis em estudo na presente investigação.

No quadro seguinte encontram-se os resultados respeitantes à primeira hipótese.

Quadro 2- Análise da regressão linear simples da satisfação com o trabalho na facilitação família-trabalho

	RSquare	Ajdusted RSquare	RSquare Change	F Change	Beta
Modelo 1	0.35(*)	0.026	0.35	3.803	
Idade					-0.03
N.º Filhos					0.078
Habilit.					0.179
Modelo 2	0.55(*)	0.43	0.020	6.622	
Idade					-0.025
N.º Filhos					0.073
Habilit.					0.168
FFT					0.141

Variável Critério – Satisfação com o trabalho

Pela observação do quadro 2 verifica-se que as variáveis controlo (Modelo 1) explicam 35 % da variância dos resultados ($p<0.05$) e a Facilitação Família-Trabalho acrescenta 2% ($p<0.05$) à explicação da variância, apresentando o Modelo 2 um poder explicativo de 43%. A análise dos coeficientes padronizados de regressão beta evidencia que a facilitação família-trabalho está significativa e positivamente relacionada com a Satisfação com o trabalho ($\beta=0.141$; $p<0.05$), constituindo um preditor relevante, embora fraco, desta variável. Deste modo, considera-se que a hipótese 1 foi suportada pelos dados.

No que diz respeito ao teste da segunda hipótese, o quadro 3 sintetiza os resultados obtidos.

Quadro 3- Análise da regressão linear simples do *engagement* profissional na facilitação família-trabalho

	RSquare	Ajdusted RSquare	RSquare Change	F Change	Beta
Modelo 1	0.004	-0.005	0.004	0.460	
Idade					0.057
N.º Filhos					-0.019
Habilit.					0.039
Modelo 2	0.048(***)	0.036	0.044	14.494	
Idade					0.068
N.º Filhos					-0.027
Habilit.					0.025
FFT					0.211

Variável Critério – *Engagement* profissional

Pela observação do quadro 3 verifica-se que a Facilitação Família-Trabalho explica 4,4% da variância, apresentando o Modelo 2 um poder explicativo de 3,6%. A análise dos coeficientes padronizados de regressão beta evidencia que a facilitação família-trabalho está significativa e positivamente relacionada com o *Engagement* profissional (β=0.211; $p<0.001$), constituindo um preditor relevante desta variável. Deste modo, considera-se que a hipótese 2 foi suportada pelos dados.

Por último, os resultados obtidos no teste da terceira hipótese encontram-se no Quadro 4.

Quadro 4- Análise da regressão linear simples da facilitação família-trabalho no suporte familiar

	RSquare	Ajdusted RSquare	RSquare Change	F Change	Beta
Modelo 1	0.008	-0.002	0.008	0.799	
Idade					-0.040
N.º Filhos					0.039
Habilit.					0.074
Modelo 2	0.073(***)	0.061	0.065	22.219	
Idade					-0.046
N.º Filhos					0.030
Habilit.					0.071
Sup Fam.					0.256

Variável Critério – Facilitação Família-Trabalho

Pela observação do quadro 4 verifica-se que o Suporte familiar explica 6.5% da variância, apresentando o Modelo 2 um poder explicativo de 6,1%. A análise dos coeficientes padronizados de regressão beta evidencia que o suporte familiar está positivamente relacionada com a Facilitação Família-Trabalho (β=0.256; $p<0.001$), contribuindo de forma significativa para a explicação desta variável. Desta forma, considera-se que a hipótese 3 foi suportada pelos dados.

Discussão

A primeira hipótese formulada na presente investigação postulou que a facilitação família-trabalho constitui um preditor da satisfação com o trabalho, de tal forma que quanto maior for a facilitação família-trabalho, maior será a satisfação com o trabalho. Os resultados encontrados suportam esta hipótese pelo que, de facto, os empregados que apresentam uma maior relação de facilitação entre os domínios familiar e de trabalho estão mais satisfeitos com o seu trabalho. Este resultado revela-se de interesse para as organizações uma vez que, e de acordo com a literatura que se foca na satisfação organizacional (Spector, 1997), os indivíduos que estão mais satisfeitos com o seu trabalho estão mais motivados e apresentam um desempenho mais elevado, sendo mais produtivos para a organização. No mesmo sentido vão os resultados obtidos num estudo realizado por

Martinez (2002; cit por Marqueze & Moreno, 2005), em que se constatou que a insatisfação com o trabalho fomenta o absentismo, a rotatividade, os atrasos ou as pausas prolongadas e/ou não autorizadas, a queda da produtividade, os protestos e as greves e mesmo a insatisfação com a vida, através de medidas que promovam a facilitação família-trabalho.

Por outro lado, os resultados obtidos também confirmam a segunda hipótese em estudo, isto é o papel preditor da facilitação família-trabalho na explicação do *engagement* profissional, de tal forma que quanto maior é a facilitação da família para o trabalho mais elevado o *engagement* profissional. Isto significa que, se as organizações implementarem medidas que facilitem a relação entre a família e o trabalho, os seus colaboradores apresentarão um melhor nível de bem-estar, estarão mais motivados e comprometer-se-ão mais com a empresa.

Na realidade, e de acordo com alguns estudos citados por Spector (1997), a satisfação e o *engagement* profissional estão relacionados. Assim, cabe às organizações adoptarem estratégias que fomentem a satisfação / *engagement* e, desta forma, potenciar a produtividade dos seus empregados, e aumentar a sua competitividade no mercado.

No entanto, é da responsabilidade dos directores, chefes e, fundamentalmente, dos líderes desenvolver nas organizações uma cultura corporativa, ou seja, um conjunto de valores corporativos que fomentem o equilíbrio harmonioso entre os domínios da família e do trabalho (Chinchilla & Léon, 2004), não basta implementar políticas formais, é necessário que os colaboradores acreditem que a sua família também é importante para a organização.

De facto, algumas empresas têm vindo a implementar na sua cultura organizacional as políticas "amigas da família", considerando nas suas estratégias empresariais e nas suas "intratégias" – políticas que procuram o envolvimento e o compromisso dos empregados – a família do empregado como mais um *stakeholder* da empresa. Estas organizações caracterizam-se por apresentar uma maior flexibilidade horária, podendo ou não os seus empregados (considerando as necessidades e interesses dos mesmos) trabalhar ao fim-de-semana, à noite ou em regime de *part-time* (Bailyn, 1997; Clarck, 2001; cit. por Wallace &Young, 2008). Por outro lado, as empresas amigas da família oferecem benefícios e incentivos (e.g. seguros de vida para os empregados e suas famílias, *ticket* restaurante, plano de pensões) para ajudar os seus colaboradores a equilibrarem o potencial conflito entre o trabalho e a família (BlairLoy & Wharton, 2002; Davis & Kalleberg, 2006; Thompson, Beauvais & Lyness, 1999, cit. por Wallace & Young, 2008). Ainda de salientar, que este tipo de empresas podem (e devem) implementar também políticas que promovam o suporte do cônjuge, nomeadamente através da disponibilização de formas de assistência aos cuidados das crianças (Aryee, Tan & Debrah (2003).

A terceira hipótese em estudo foi justamente formulada no sentido de que o suporte familiar, nomeadamente o do cônjuge, constitui um preditor da facilitação família-trabalho, hipótese esta que também foi suportada pelos resultados obtidos.

Se por um lado, as organizações podem modificar a sua forma de pensar adoptando, como vimos, estratégias que facilitem a relação entre o domínio familiar e o domínio laboral, por outro lado, também poderão reconhecer a importância de determinados mecanismos que fomentam o suporte familiar, como por exemplo incentivar os seus colaboradores a recorrerem ao *outsourcing* ou ao apoio psicológico, financeiro ou legal disponibilizado pelos Programas de Apoio ao Empregado (Bhagat, Steverson & Segovis, 2007).

No que diz respeito ao *outsourcing*, as organizações podem, por exemplo, estabelecer parcerias com serviços de lavandaria, de *take-way*, ou mesmo com restaurantes, e ainda com clínicas privadas dotadas das diferentes especialidades. Por outro lado, poderão ainda criar uma creche para os filhos dos seus colaboradores ou estabelecer um protocolo com uma escola que tenha capacidade logística para levar as crianças ao emprego do pai/mãe. Na realidade, através deste tipo de iniciativas é possível reduzir o dispêndio de energia e de tempo necessário às responsabilidades familiares.

Relativamente ao Programa de Apoio ao Empregado, as empresas ao disponibilizarem profissionais para os problemas emocionais, familiares, financeiros, legais e de abuso de substâncias (Cooper, Dewe & O'Driscoll, 2003; cit. por Bhagat, Steverson & Segovis, 2007) a todos os seus colaboradores e familiares, permitirão que estes recorram a este tipo de apoio sempre que a sua vida o necessitar. Desta forma, os problemas dos seus colaboradores e também da sua respectiva família, poderão ser resolvidos mais fácil e rapidamente.

Em suma, este estudo permitiu recolher indícios de que as empresas poderão ir mais longe do que a análise de características macro e micro organizacionais relevantes para a satisfação e o *engagement* profissional, através da promoção de incentivos e benefícios que facilitem a relação família-trabalho, nomeadamente pela disponibilização de programas e serviços que aumentem o suporte familiar / conjugal.

Limitações do estudo e pistas para investigações futuras

Apesar das hipóteses se terem verificado, existem algumas limitações a apontar a esta investigação. Por um lado, o facto de a amostra ser constituída por sujeitos de diversas organizações poderá ter

influenciado os resultados obtidos, nomeadamente no que diz respeito à média de respostas obtidas para a satisfação com o trabalho, "Não discordo nem concordo", não reflectindo uma posição satisfatória ou insatisfatória para com o seu trabalho. Desta forma, numa investigação futura poder-se-á replicar este estudo mas dentro de uma mesma organização ou de empresas da mesma natureza.

Por outro lado, os participantes desta investigação moram e trabalham, maioritariamente, em Lisboa e arredores. De facto, a amostra é homogénea no que diz respeito aos valores, hábitos e rituais da sociedade vigente na zona onde se encontram. Em futuros estudos, dever-se-á ter em conta uma amostra constituída por participantes de várias regiões de Portugal. Ainda de salientar, que é deveras interessante replicar este mesmo estudo mas num país estrangeiro, de forma a comparar os resultados obtidos e verificar se existe, na realidade, influência da cultura nos resultados obtidos.

No que concerne às relações estabelecidas entre as variáveis em estudo, pensamos que será interessante para as organizações verificar qual o papel da satisfação com o trabalho na relação entre a facilitação família-trabalho e o *engagement* profissional, reforçando a importância da facilitação entre os domínios do trabalho e da família no desempenho organizacional.

Bibliografia

Allen, T.D. (2001). Family-supportive work environments: the role of organizational perceptions. *Journal of Vocational Behavior, 58,* 414-435.

Aryee, S., Tan, H. H., & Debrah, Y. (2003). *Family-supportive work environment and perceived organizational support: Mechanisms and outcomes*. Manuscript submitted for publication.

Ayree, S., Srinivas, E.S. & Tan, H.H. (2005) Rhythms of Life: Antecedents and Outcomes of Work–Family Balance in Employed Parents. *Journal of Applied Psychology, 90* (1), 132-146.

Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2005). The crossover of burnout and work engagement among working couples. *Human Relations, 58*(5), 661-689.

Bakker, A.B. & Schaufeli, W.B. (2008). Positive organizational behaviour: Engaged employees in flourishing organizations. Journal of Organizational Behavior, *29*, 147-154.

Balmforth, K. & Gardner, D. (2006). Conflict and Facilitation between Work and Family: Realizing the Outcomes for Organizations. *New Zealand Journal of Psychology, 35* (2).

Barnett. R. C. (1996). *Toward a review of Ihe work/family literature: Work in progress*. Boston: Wellesley College Center for Research on Women.

Boyar, S.L., Maertz, C.P., Pearson, A.W. & Keough, S. (2003). Work-Family conflict: A Model Of Linkages Between Work an Family Domain Variables and Turnover Intentions. *Journal of Managerial Issues, XV*(2), 175-190.

Boyar, S.L., Mosley Jr., D.C. (2007) The relationship between core self-evaluations and work and family satisfaction: the mediating role of work-family conflict and facilitation. *Journal of Vocational Behavior, 71*, 265-281.

Burke, R.J. (2004) Work and Personal Life Integration. *Internacional Journal of Stress Management*, *11*(4), 299-304.

Carlson, D.S. & Perrewé, P.L. (1999). The Role of Social Support in the Stressor-Strain Relationship: An Examination of Work-Family Conflict. *Journal of Management*, *25*(4), 513-540.

Carlson, D.S., Kacmar, K.M., Wayne, J.H. & Grzywacs, J.G. (2006). Measuring the positive side of the work-family interface: Development and validation of a work-family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior*, *68*, 131-164.

Chinchilla, N. & León, C. (2004). *A ambição feminina - Como reconciliar trabalho e família*. Lisboa: Edições AESE

Cura, M.L.A.D. & Rodrigues, A.R.F. (1999). Satisfação profissional do enfermeiro. *Rev.latino-am.*enfermagem, 7 (4), 21-28.

Ford, M. T., Heinen, B.A. & Langkamer, K.L. (2007). Work and Family Satisfaction and Conflict: A Meta-Analysis of Cross-Domain Relations. *Journal of Applied Psychology* , *92* (1), 57–80.

Frone, M. R. (2003). Work-family balance. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds), *Handbook of occupational health psychology*. Washington, DC: American Psychological Association, pp. 143-62.

Glass, J.L. & Estes, S.B. (1997). The family responsive workplace. *Annual Review of Sociology*, *23*, 289-313.

Grzywacs, J.G., Rao, P., Woods, C.R., Preisser, J.S., Gesler, W.M. & Arcury, T.A. (2005). Children's Health and Workers's Productivity: An Examination os Family Interference With Work in Rural America. *Journal of Occupational Health Psychology*, *10* (4), 382-392.

Hallberg, U.E. & Schaufeli, W.B. (2006). "Same Same" But Different? Can Work Engagement Be Discriminated from Job Involvement and Organizational Commitment? *European Psychologist*, *11*(2), 119-127.

Health and Effectiveness. *Journal of Management Studies*, *44* (2)

Hill, E. J., Allen, S., Jacob J., Bair, A.F., Bikhazi, S.L., Langeveld, A.V., Martinengo, G., Parker, T.T. & Walker, E. (2007). Work-Family Facilitation: Expanding Theoretical Understanding Through Qualitative Exploration. *Advances in Developing Human Resources*, *9*, 507-526.

Marks, S. R. (1977). Multiple roles and role strain: Some notes on human energy, time and commitment. *American Sociological Review*, *39*, 567-578.

Marqueze; E. C. & Moreno, R. C. (2005). Satisfação no trabalho – uma breve revisão. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, *30* (112), 69-79.

O'Driscoll, M.P., Pocimans, S., Spector, P.E., Kalliath, T., Allen, T.D., Cooper, C.L. & Sanchez, J. I. (2003). Family-Responsive Interventions, Perceived Organizational an Supervisor Support, Work-Family Conflict, and Psychology Strain. *International Journal of Stress Management*, *10*(4), 326-344.

Paschoal, T. & Tamayo, A. (2005). Impacto dos Valores Laborais e da Interferência Família-Trabalho no Estresse Ocupacional. *Psicologia: Teoria e Pesquisas*, *21* (2), 173-180.

Rabi S. Bhagat, Pamela K. Steverson and James C. Segovis. (2007) International and Cultural Variations in Employee Assistance Programmes: Implications for Managerial

Schaufeli, W. B., Martinez., I. M., Marques-Pinto, A. M., Salanova, M., & Bakker, A. B. (2002). Burnout and engagement in university students: A cross-national study. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, *33*, 464– 481.

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.

Sonnentag, S. (2003). Recovery, Work Engagement, and Proactive Behavior: A New Look at the Interface Between Nonwork and Work. *Journal of Applied Psychology*, *88* (3), 518-528.

Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes and consequences*. SAGE Publications, Inc., Thousand Oaks, California.

Steenbergen, E.F., Ellemers, N. & Ab Mooijaart, A. (2005). How Work and Family Can Facilitate Each Other: Distinct Types of Work-Family Facilitation and Outcomes for Women and Men. *Journal of Occupational Health Psychology*, *12* (3), 279-300.

Wallace, J.E. & Young, M.C. (2008). Parenthood and productivity: A study of demands, resources and family-friendly firms. *Journal of Vocational Behavior*, *72*, 110-122.

Anexo 1
Questionário Sobre a Relação Entre o Trabalho e a Família

Este questionário é parte de um estudo, realizado pelo Núcleo de Psicologia das Organizações da Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Lisboa, sobre a relação entre o trabalho e a família. Tem como objectivo recolher informação sobre o modo como as pessoas conciliam a sua vida profissional com a sua vida familiar. Não existem respostas certas ou erradas a este questionário, queremos apenas saber a sua visão pessoal sobre os assuntos abordados ao longo do mesmo. Não demore muito tempo a pensar sobre cada questão, as primeiras reacções são geralmente as melhores. Assinale as suas respostas na escala que se encontra à direita de cada item. O questionário é **anónimo** e as suas respostas são confidenciais, pelo que ***em nenhuma situação*** os seus dados individuais serão dados a alguém.

Dados Pessoais

É importante para nós sabermos alguns dados pessoais sobre si, para podermos comparar as opiniões de diferentes grupos profissionais.

Sobre a sua situação profissional

1. Qual a sua profissão?_____

2. Qual o seu local de trabalho?_____

3. Há quanto tempo trabalha nesta organização? _____anos.

Sobre si

4. Idade: _____anos	**5.** Sexo: Mulher..... ☐ Homem ..... ☐	**6.** Habilitações: Básico ..... ☐ Secundário ..... ☐ Licenciado ..... ☐ Mestrado/Doutoramento..... ☐

7. Número de filhos ____	**8.** Idade dos filhos: _____anos _____anos _____anos _____anos

A empresa/instituição onde trabalha

As empresas diferem nas facilidades que disponibilizam aos seus empregados, no sentido de melhorarem a conciliação entre a sua vida familiar e profissional. Pense na empresa/instituição em que trabalha e assinale se cada uma destas medidas existe e se no seu caso as costuma usar ou já a usou no passado.

	A sua empresa tem	**Usa ou já usou**
Horário flexível	☐	☐
Semana de trabalho comprimida (trabalho concentrado nalguns dias da semana)	☐	☐
Trabalho a partir de casa	☐	☐
Trabalho em part-time	☐	☐
Creches/Jardim de Infância no local de trabalho	☐	☐
Subsidio de apoio à infância (comparticipação das despesas de creche/jardim de infância e/ou tempos livres)	☐	☐
Serviços de informação / encaminhamento sobre creches/jardins de infância e/ou tempos livres	☐	☐
Apoio nos cuidados a idosos	☐	☐

Por outro lado, as empresas e instituições também diferem na forma como encaram a vida dos seus empregados e na perspectiva que têm acerca da sua vida familiar. Nesta secção pedimos-lhe que indique se a empresa ou instituição em que trabalha partilha, na sua opinião, a perspectiva expressa em cada uma das afirmações. Repare que não estamos a referir-nos à sua perspectiva, mas aquela que considera ser a perspectiva da sua empresa ou instituição.

	Discordo Muito	Discordo	Não discordo nem concordo	Concordo	Concordo Muito
1. O trabalho deve ser a prioridade na vida de uma pessoa.	←	↑	→	↓	○
2. Passar muitas horas no trabalho é o caminho para progredir.	←	↑	→	↓	○
3. É preferível deixar os assuntos familiares fora do trabalho.	←	↑	→	↓	○
4. É considerado *taboo* falar da vida exterior ao trabalho.	←	↑	→	↓	○
5. Expressar envolvimento e interesse por assuntos não relacionados com o trabalho é considerado saudável.	←	↑	→	↓	○
6. Os empregados que estão altamente envolvidos com a sua vida pessoal não podem estar altamente envolvidos com o seu trabalho.	←	↑	→	↓	○
7. Satisfazer necessidades pessoais, como faltar para dar apoio a filhos doentes, é mal encarado.	←	↑	→	↓	○
8. Os empregados devem deixar os seus problemas pessoais em casa.	←	↑	→	↓	○
9. O caminho para progredir nesta empresa é deixar os assuntos não relacionados com o trabalho fora do local de trabalho.	←	↑	→	↓	○
10. Os indivíduos que faltam para satisfazer necessidades pessoais não estão envolvidos com o seu trabalho.	←	↑	→	↓	○
11. Assume-se que os empregados mais produtivos são aqueles que põem o seu trabalho à frente da sua vida familiar.	←	↑	→	↓	○
12. São dadas amplas oportunidades aos empregados para desempenharem bem tanto as suas responsabilidades profissionais como familiares.	←	↑	→	↓	○
13. Proporcionar aos empregados flexibilidade na concretização do seu trabalho é visto como uma acção estratégica de fazer negócio.	←	↑	→	↓	○
14. O empregado ideal é aquele que está disponível 24h por dia.	←	↑	→	↓	○

Agora gostaríamos de saber o seu grau de satisfação com a sua vida profissional. Pense de um modo geral como se sente no seu trabalho e assinale o quanto concorda com cada uma das afirmações. Pense no emprego que tem actualmente.

	Discordo Muito	**Discordo**	**Não discordo nem concordo**	**Concordo**	**Concordo Muito**
Eu sinto-me bastante satisfeito(a) com a minha vida profissional.	←	↑	→	↓	○
Eu encontro uma verdadeira satisfação no meu trabalho.	←	↑	→	↓	○
Eu considero que o meu emprego é melhor do que a média dos empregos.	←	↑	→	↓	○
A maior parte dos dias, estou entusiasmado(a) com a minha vida profissional.	←	↑	→	↓	○
Raramente estou aborrecido(a) com o meu trabalho.	←	↑	→	↓	○

Os itens que se seguem referem-se a sentimentos, pensamentos e comportamentos relacionados com a sua experiência profissional. Por favor responda a cada um dos itens de acordo com a escala de respostas que se segue, cujos valores variam entre 0 (se nunca teve esse sentimento, pensamento ou comportamento) e 6 (se o tem sempre).

Nenhuma vez	**Algumas vezes por ano**	**Uma vez ou menos por mês**	**Algumas vezes por mês**	**Uma vez por semana**	**Algumas vezes por semana**	**Todos os dias**
0	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**

1) No meu trabalho sinto-me cheio(a) de energia	
2) Acho que o meu trabalho tem muito significado e utilidade	
3) O tempo passa a voar quando estou a trabalhar	
4) No meu trabalho sinto-me com força e energia	
5) Estou entusiasmado(a) com o meu trabalho	
6) Quando estou a trabalhar esqueço tudo o que se passa à minha roda	
7) O meu trabalho inspira-me	
8) Quando me levanto de manhã apetece-me ir trabalhar	
9) Sinto-me feliz quando estou a trabalhar intensamente	
10) Estou orgulhoso(a) do que faço neste trabalho	
11) Estou imerso(a) no meu trabalho	
12) Sou capaz de ficar a trabalhar por períodos de tempo muito longos	
13) O meu trabalho é desafiante para mim	
14) “Deixo-me ir” quando estou a trabalhar	
15) Sou uma pessoa com muita resistência mental no meu trabalho	
16) É-me difícil desligar-me do meu trabalho	
17) No meu trabalho sou sempre perseverante (não desisto), mesmo quando as coisas não estão a correr bem	

A Relação entre o seu trabalho e a família.

Nesta secção pedimos-lhe que reflicta sobre a relação entre o seu trabalho e a sua família, especificamente na influência positiva que pode ocorrer entre estes dois domínios da sua vida. Note que para concordar fortemente (5) com um item deve estar de acordo com a afirmação na totalidade. Veja por exemplo o primeiro item:

O meu envolvimento com o meu trabalho ajuda-me a compreender diferentes pontos de vista e isto ajuda-me a ser um melhor membro da minha família.

Para concordar fortemente com a afirmação, precisa de estar de acordo com a ideia de que o seu envolvimento com o trabalho o(a) ajuda a compreender diferentes pontos de vista e com a ideia de que esses diferentes pontos de vista se transferem para a vida familiar tornando-o(a) um melhor membro da sua família.

	Discordo fortemente	Discordo	Não discordo nem concordo	Concordo	Concordo fortemente
O meu envolvimento com o meu trabalho ajuda-me a compreender diferentes pontos de vista e isto ajuda-me a ser um melhor membro da minha família.	←	↑	→	↓	○
O meu envolvimento com o meu trabalho põe-me com bom humor e isto ajuda-me a ser um melhor membro da minha família.	←	↑	→	↓	○
O meu envolvimento com o meu trabalho ajuda-me a sentir preenchido(a) como pessoa e isto ajuda-me a ser um melhor membro da minha família.	←	↑	→	↓	○
O meu envolvimento com a minha família ajuda-me a ganhar conhecimentos e isto ajuda-me a ser um melhor trabalhador.	←	↑	→	↓	○
O meu envolvimento com a minha família põe-me com bom humor e isto ajuda-me a ser um melhor trabalhador.	←	↑	→	↓	○
O meu envolvimento com a minha família exige-me que evite desperdiçar tempo no trabalho e isto ajuda-me a ser um melhor trabalhador	←	↑	→	↓	○
O meu envolvimento com o meu trabalho ajuda-me a ganhar conhecimentos e isto ajuda-me a ser um melhor membro da minha família.	←	↑	→	↓	○
O meu envolvimento com o meu trabalho faz-me sentir feliz e isto ajuda-me a ser um melhor membro da minha família.	←	↑	→	↓	○
O meu envolvimento com o meu trabalho faz-me sentir realizado(a) e isto ajuda-me a ser um melhor membro da minha família.	←	↑	→	↓	○
O meu envolvimento com a minha família ajuda-me a adquirir competências e isto ajuda-me a ser um melhor trabalhador.	←	↑	→	↓	○
O meu envolvimento com a minha família faz-me sentir feliz e isto ajuda-me a ser um melhor trabalhador.	←	↑	→	↓	○
O meu envolvimento com a minha família encoraja-me a usar o meu tempo no trabalho com concentração e isto ajuda-me a ser um melhor trabalhador.	←	↑	→	↓	○

O meu envolvimento com o meu trabalho ajuda-me a adquirir competências e isto ajuda-me a ser um melhor membro da minha família.	←	↑	→	↓	○
O meu envolvimento com o meu trabalho faz-me sentir contente e optimista e isto ajuda-me a ser um melhor membro da minha família.	←	↑	→	↓	○
O meu envolvimento com o meu trabalho dá-me uma sensação de sucesso e isto ajuda-me a ser um melhor membro da minha família.	←	↑	→	↓	○
O meu envolvimento com a minha família ajuda-me a alargar o meu conhecimento sobre novos assuntos e isto ajuda-me a ser um melhor trabalhador.	←	↑	→	↓	○
O meu envolvimento com a minha família faz-me sentir contente e optimista e isto ajuda-me a ser um melhor trabalhador.	←	↑	→	↓	○
O meu envolvimento com a minha família obriga-me a ser mais focado(a) no trabalho e isto ajuda-me a ser um melhor trabalhador.	←	↑	→	↓	○

A sua vida familiar

Nesta secção vamos fazer-lhe algumas questões sobre a sua vida familiar.
Em primeiro lugar, pense na relação com o seu cônjuge e assinale o quanto concorda com cada uma das afirmações seguintes.

	Discordo Muito	**Discordo**	**Não discordo nem concordo**	**Concordo**	**Concordo Muito**
O meu esposo(a) apoia-me muito na minha vida profissional	←	↑	→	↓	○
O meu esposo(a) compreende que eu tenha que realizar tarefas familiares e profissionais.	←	↑	→	↓	○
Quando o meu trabalho é muito exigente o meu esposo(a) realiza tarefas extra em casa.	←	↑	→	↓	○
O meu esposo(a) faz um esforço por reduzir as minhas responsabilidades familiares.	←	↑	→	↓	○
Eu posso contar com o meu esposo(a) para me ajudar nas minhas responsabilidades familiares quando necessito .	←	↑	→	↓	○

Agora gostaríamos de saber o seu grau de satisfação com a sua vida familiar. Pense de um modo geral como se sente com a sua vida familiar e assinale o quanto concorda com cada uma das afirmações.

	Discordo Muito	**Discordo**	**Não discordo nem concordo**	**Concordo**	**Concordo Muito**
Eu sinto-me bastante satisfeito(a) com a minha vida familiar	←	↑	→	↓	○
Eu encontro uma verdadeira satisfação na minha família.	←	↑	→	↓	○
Eu considero que a minha família é melhor do que a média das famílias.	←	↑	→	↓	○
A maior parte dos dias, estou entusiasmado(a) com a minha família.	←	↑	→	↓	○
Raramente estou aborrecido(a) com a minha família.	←	↑	→	↓	○

Pedimos-lhe agora que pense na sua família nuclear (marido / mulher, filhos) e nas relações (com o(a) cônjuge, com os filhos) e tarefas (gestão doméstica, gestão financeira, educativa, etc.) que caracterizam essa área de vivência. Os itens que se seguem referem-se a sentimentos, pensamentos e comportamentos relacionados com a sua vida familiar (família nuclear). Por favor responda a cada um dos itens de acordo com a escala de respostas que se segue, cujos valores variam entre 0 (se nunca teve esse sentimento, pensamento ou comportamento) e 6 (se o tem sempre).

Nenhuma vez	Algumas vezes por ano	Uma vez ou menos por mês	Algumas vezes por mês	Uma vez por semana	Algumas vezes por semana	Todos os dias
0	1	2	3	4	5	6

1) Quando estou com a minha família sinto-me cheia(o) de energia	
2) Acho que a minha vida familiar tem muito significado	
3) O tempo passa a voar quando estou a realizar tarefas relacionadas com a minha vida familiar	
4) Quando estou com a minha família sinto-me com força e energia	
5) Estou entusiasmada(o) com a minha vida familiar	
6) Quando estou a realizar tarefas relacionadas com a minha vida familiar esqueço tudo o que se passa à minha roda	
7) A minha vida familiar inspira-me	
8) Quando me levanto de manhã apetece-me estar com a minha família	
9) Sinto-me feliz quando estou intensamente a fazer tarefas relacionadas com a minha vida familiar	
10) Estou orgulhosa(o) da minha vida familiar	
11) Estou imersa(o) na minha vida familiar	
12) Sou capaz de ficar a realizar tarefas relacionadas com a minha vida familiar por períodos de tempo muito longos	
13) A minha vida familiar é desafiante para mim	
14) "Deixo-me ir" quando estou a realizar tarefas relacionadas com a minha vida familiar	
15) Sou uma pessoa com muita resistência mental na minha vida familiar	
16) É-me difícil desligar-me da minha vida familiar	
17) Na minha vida familiar sou sempre perseverante (não desisto), mesmo quando as coisas não estão a correr bem	