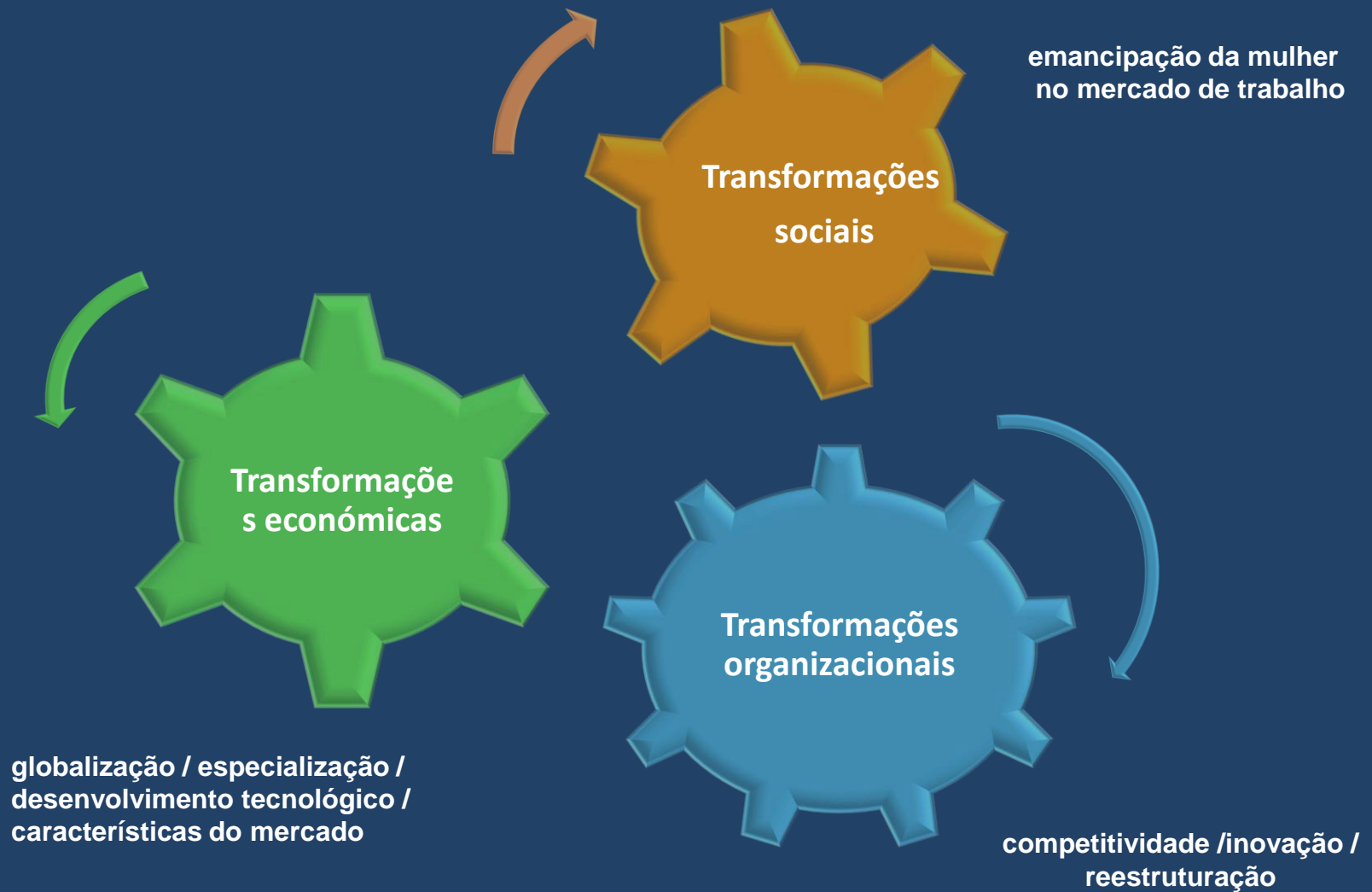


Efeito Mediador Latente dos Recursos Pessoais na Relação Trabalho/Família: Uma abordagem com Equações Estruturais

Sampaio, A., Semedo, C. & Bértolo, M.

*Novembro, 2011
Universidade de Évora*

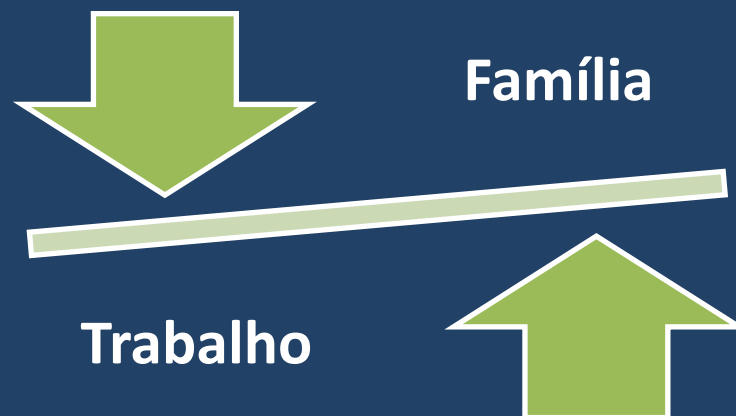


Impacto na relação Trabalho - Família

É neste novo paradigma...

Prioridade: Estudo do Equilíbrio na Relação Trabalho – Família (ETF)

- As questões de conciliação têm uma grande importância para a economia das organizações e para o bem-estar das famílias (Barnett, 1998; Dionízio & Schouten, 2007)



• Integração, de modo satisfatório, dos papéis familiar e profissional

• Criação de sinergias promotoras de bem estar

INTRODUÇÃO

Equilíbrio na Relação Trabalho-Família



**Bem Estar dos indivíduos e das
Organizações**

(Barnett, 1998; Dionízio & Schouten, 2007)

INTRODUÇÃO

É importante o conhecimento do comportamento dos antecedentes do ERTF



Factores que Intervêm na qualidade da relação:

➤ **Factores pessoais (ou competências individuais-** Grzywacz & Butler, 2005 -)



Gestão do Tempo (GT)

✓ **Factores Organizacionais**

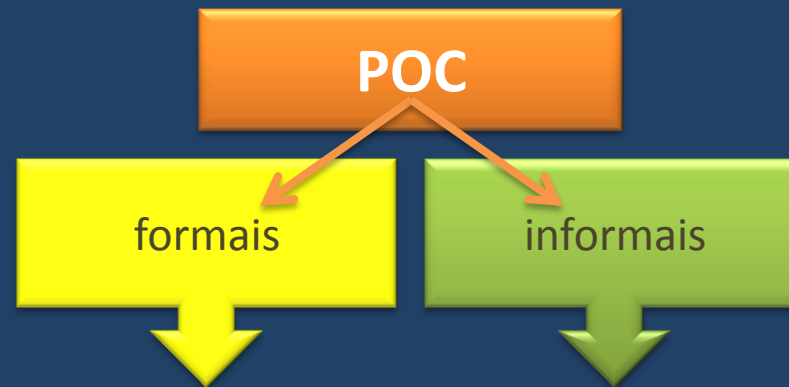


Políticas Organizacionais de Conciliação (POC)

Elaboração de políticas de Recursos Humanos adequadas à promoção do equilíbrio: Políticas Organizacionais de Conciliação (POC)

□ *...para que as organizações compreendam o comportamento dos colaboradores e possam negociar as suas necessidades implícitas ou explícitas, bem como, gerir os recursos que os ajudam a satisfazer as suas expectativas profissionais... (Grzywacz & Carlson, 2007).*

□...Cabe às organizações potenciar o desenvolvimento familiar e profissional das pessoas (Bruening & Dixon, 2007; Debeljuh & Jáuregui, 2004), ajudando de forma proactiva os seus colaboradores a conciliar os dois contextos e a evitar os conflitos que deles possam advir, através da inserção das **Políticas Organizacionais de Conciliação** (POC) (Dallimore & Mickel, 2006; Hall, 1990; Thomas & Ganster, 1995; Voydanoff, 2002).



Domínio organizacional

(exemplo, a organização flexível do trabalho, as licenças parentais, serviços de assistência à família, etc.

Domínio suporte Social

(exemplo: suporte social disponibilizado pela organização aos colaboradores...)

Suporte Organizacional das Chefias

INTRODUÇÃO

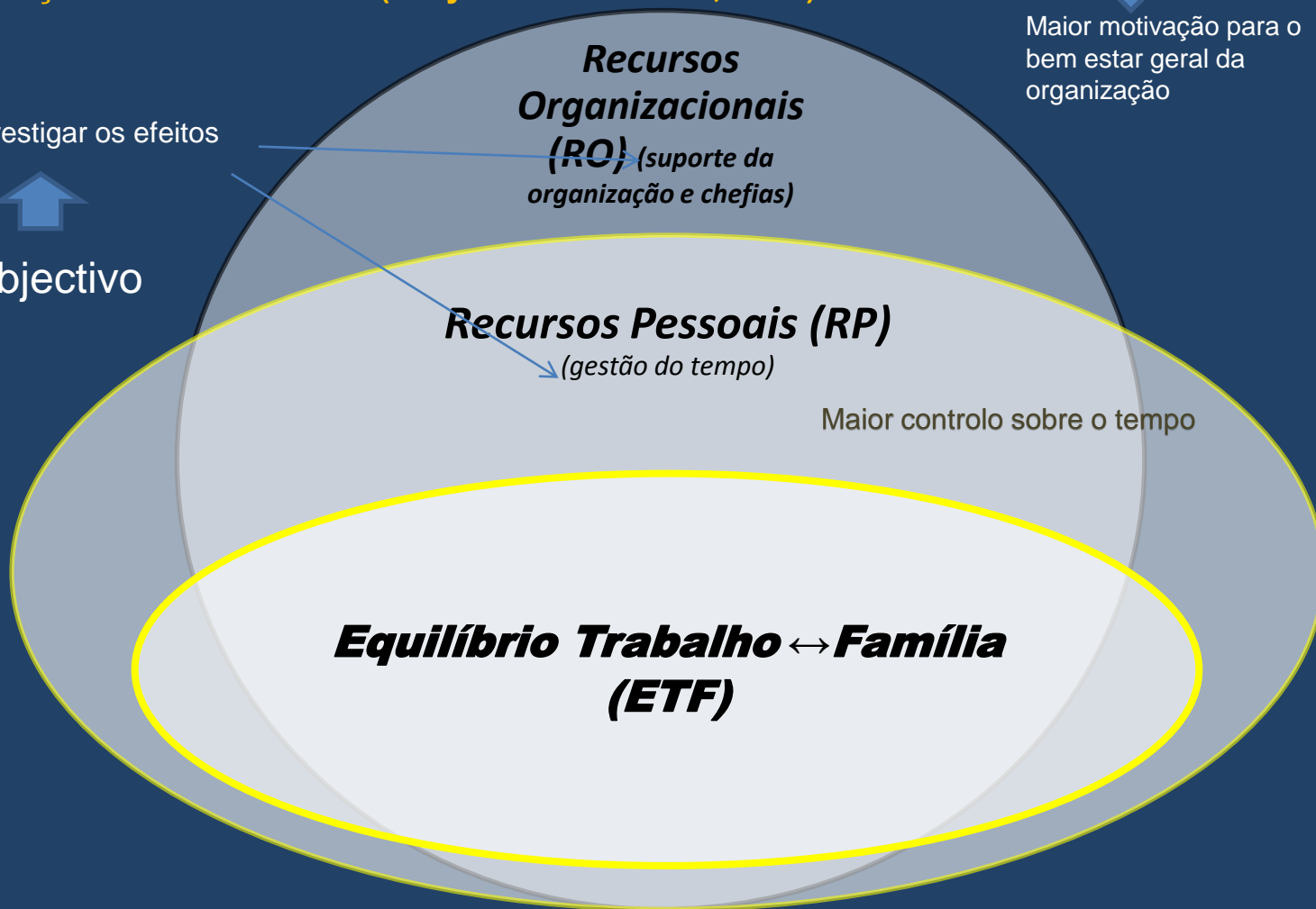
...é necessário aumentar o conhecimento acerca dos factores pessoais e contextuais intervenientes no desenvolvimento da relação Trabalho-Família (Grzywacz & Carlson, 2007)...

Abertura e sensibilidade das chefias relativamente à família

↓
Maior motivação para o bem estar geral da organização

Investigar os efeitos

↑
Objectivo



O ETF tem importância para o bem-estar das pessoas famílias e organizações (Barnett, 1998; Dionízio & Schouten, 2007)

de acordo com a literatura....

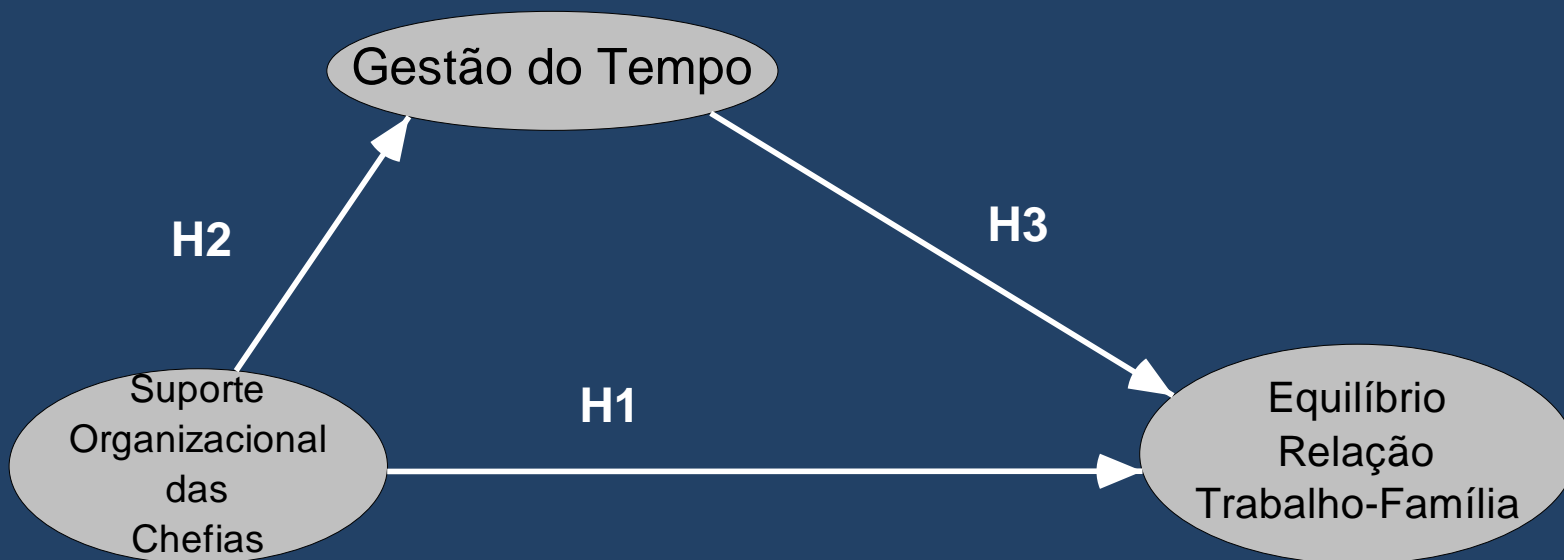
➤ **Maior percepção da Gestão do Tempo:**

- **Acréscimo do desempenho profissional** (Barling, Kelloway, & Cheung, 1996; Macan, 199)
- **Maximização dos resultados do dia de trabalho** (Tietze & Musson, 2005)
- **Desenvolvimento de competências chave, como o planeamento, o estabelecimento de prioridades e o desenvolvimento de assertividade** (Green & Skinner, 2005).

➤ **Maior percepção do Suporte Organizacional das Chefias:**

- **Aumento da saúde** (Thomas & Ganster, 1995)
- **Ambiente de trabalho mais positivo e saudável** (Anderson et al., 2002; Carlson & Perrewé, 1999),
- **Acréscimo da satisfação profissional e a qualidade de vida familiar** (Forsyth & Polzer-Debruyne, 2007; Frone et al., 1994; Grzywacz & Marks, 2000, Hill, 2005).

Modelo Conceptual Geral para o Equilíbrio na Relação Trabalho Família



□ H1: A percepção acerca do Suporte Organizacional das Chefias (SOC) tem um impacto **positivo** e **directo** significativo na percepção acerca do Equilíbrio da Relação Trabalho/Família (ERTF)

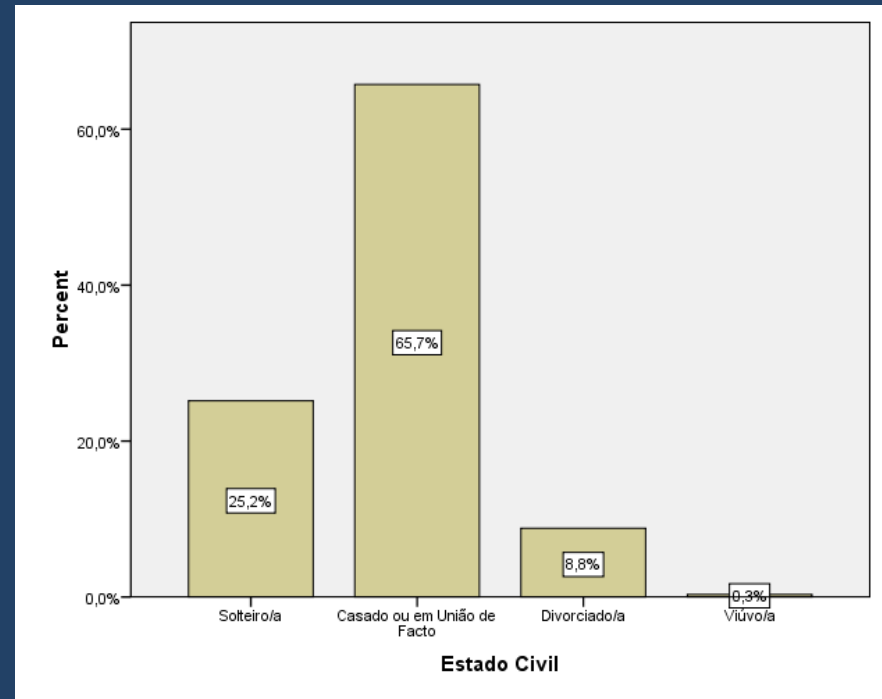
□ H2: A percepção acerca do Suporte Organizacional das Chefias (SOC) tem um impacto **positivo** e **directo** significativo na percepção acerca da Gestão do Tempo (GT)

□ H3: A percepção acerca da Gestão do Tempo (GT) tem um impacto **positivo** e **directo** significativo no ERTF

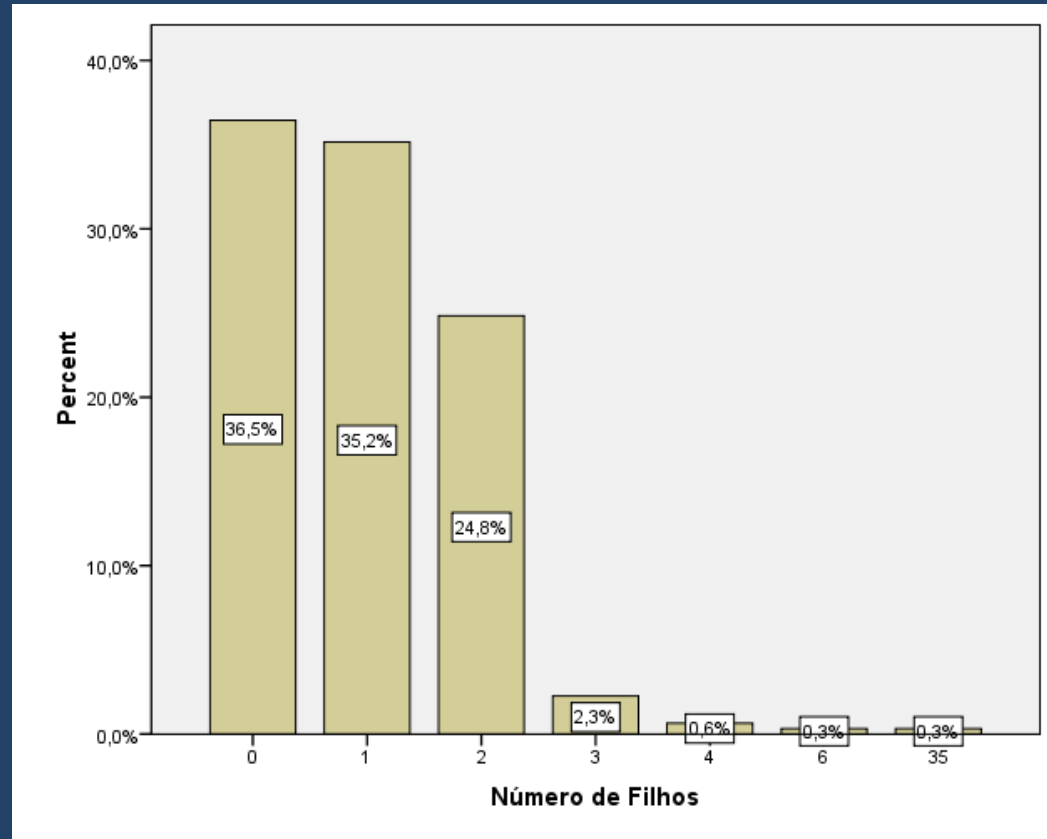
□ Hipótese adicional de mediação: SOC tem um efeito **indirecto** significativo em ERTF, mediado pela dimensão GT (EFEITO MEDIADOR DE GT)

Participantes

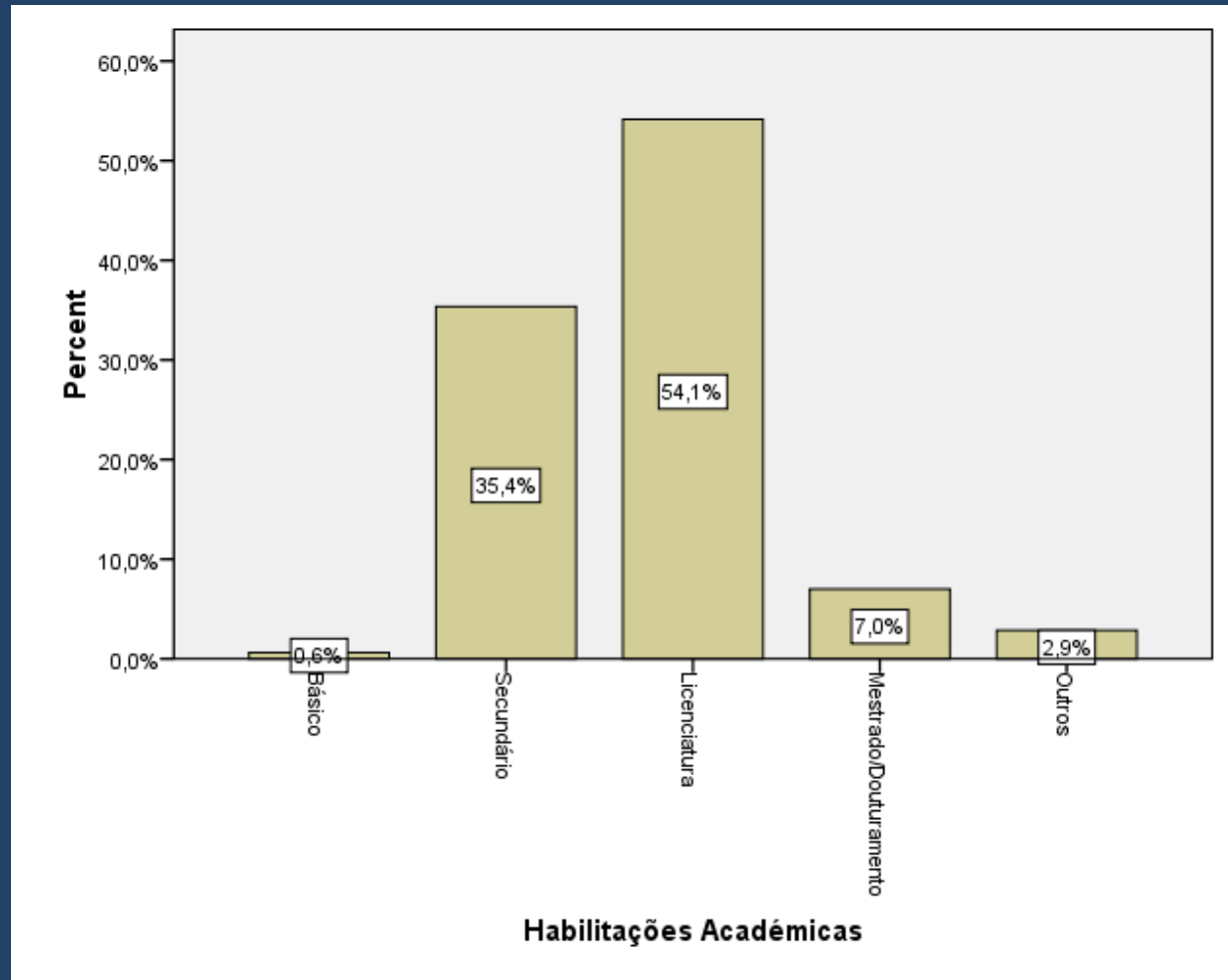
- 322 respostas (colaboradores de uma Instituição Bancária Portuguesa)
- Inquéritos enviados por e-mail
- 46% do género masculino e 54% do género feminino



Participantes



MÉTOD



Instrumentos

- Resultado de Análise Factorial Exploratória -18 ítems
- Escala de resposta tipo Likert de 5 pontos (1=nunca....5=sempre)

Escala de Interferência Trabalho-Família

Construída com base em questionários referenciados na literatura (Barnett & Gareis, 2000; Beatty, 1996; Frone & Yardley, 1996; Geurts, et al., 2005; Gutek, Searle & Klepa, 1991; Netemeyer, Boles & McMurrin, 1996; Sumer & Knight, 2001; Thomas & Ganster, 1995). Retidos 26 ítems, distribuídos por 2 factores: conflito trabalho família ($\alpha=.93$) e equilíbrio trabalho-família ($\alpha=.76$).

Questionário de Gestão do Tempo

Desenvolvido por Britton e Tesser (1991). Utilizadas 2 das 3 dimensões: planeamento a curto prazo e atitudes temporais. Composto por 13 ítems ($\alpha=.70$), + 2 ítems construídos para medir a percepção de eficácia da gestão do tempo.

Políticas Organizacionais de Conciliação (POC)

Suporte Organizacional e das Chefias, Organização Flexível do Trabalho, Parentalidade e Saúde e Serviços Sociais. Conceptualizadas, por recurso a várias publicações da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego – CITE (Guerreiro, Abrantes & Pereira, 2004; Guerreiro, Lourenço & Pereira, 2004; Guerreiro & Pereira, 2006), onde era recomendado um conjunto de boas práticas organizacionais.

Metodologia: **Análise de Equações Estruturais** (*Structural Equation Modeling-SEM*)

MÉTODOS

Breve história...

•“*General Inteligency objectively determined and measured*” (Spearman, 1904)

•*Genética das populações: Análise de Trajectórias - Path Analysis* (Sewall Wright, 1921, 1934)

•*Generalização às ciências sociais e humanas:*
•*LISREL (Linear Structural Relations) Joreskog (1970);*

•*Década de 90: (AMOS, EQS, Mplus...)*

Objectivo Geral



•Validar, simultâneamente, a significância estatística de relações causais hipotéticas entre variáveis latentes de um modelo teórico estabelecido *a priori*

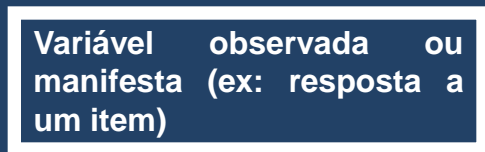
Características metodológicas



- Extensão dos modelos lineares generalizados
- Análise Factorial e extensão particular da Regressão Linear Múltipla - Análise de Trajectórias ou *Path Analysis*

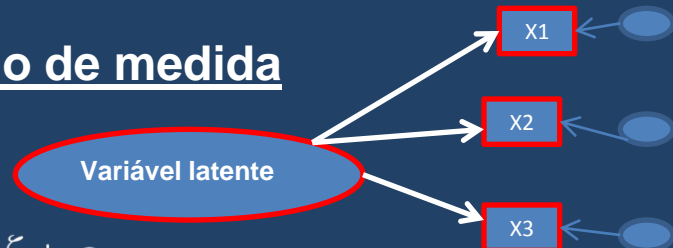
Metodologia: **Análise de Equações Estruturais**

Simbologia de SEM

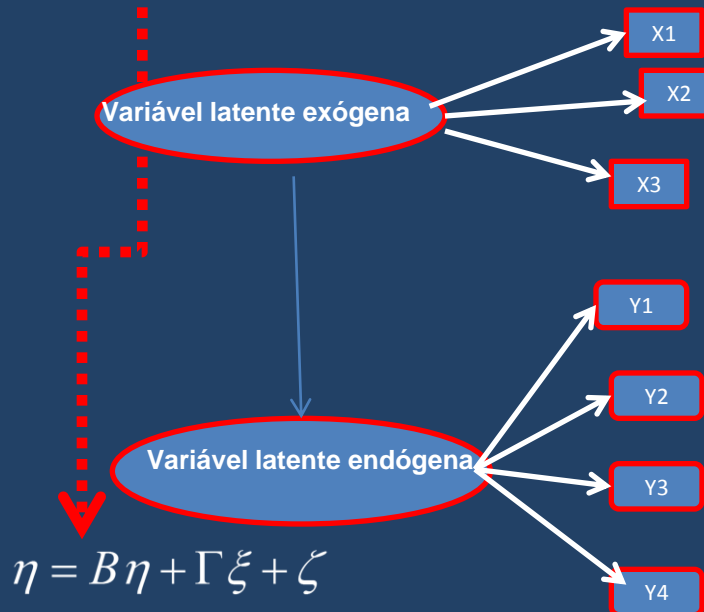


Submodelo de medida

$$X = \Lambda_x \xi + \varepsilon$$



Submodelo estrutural

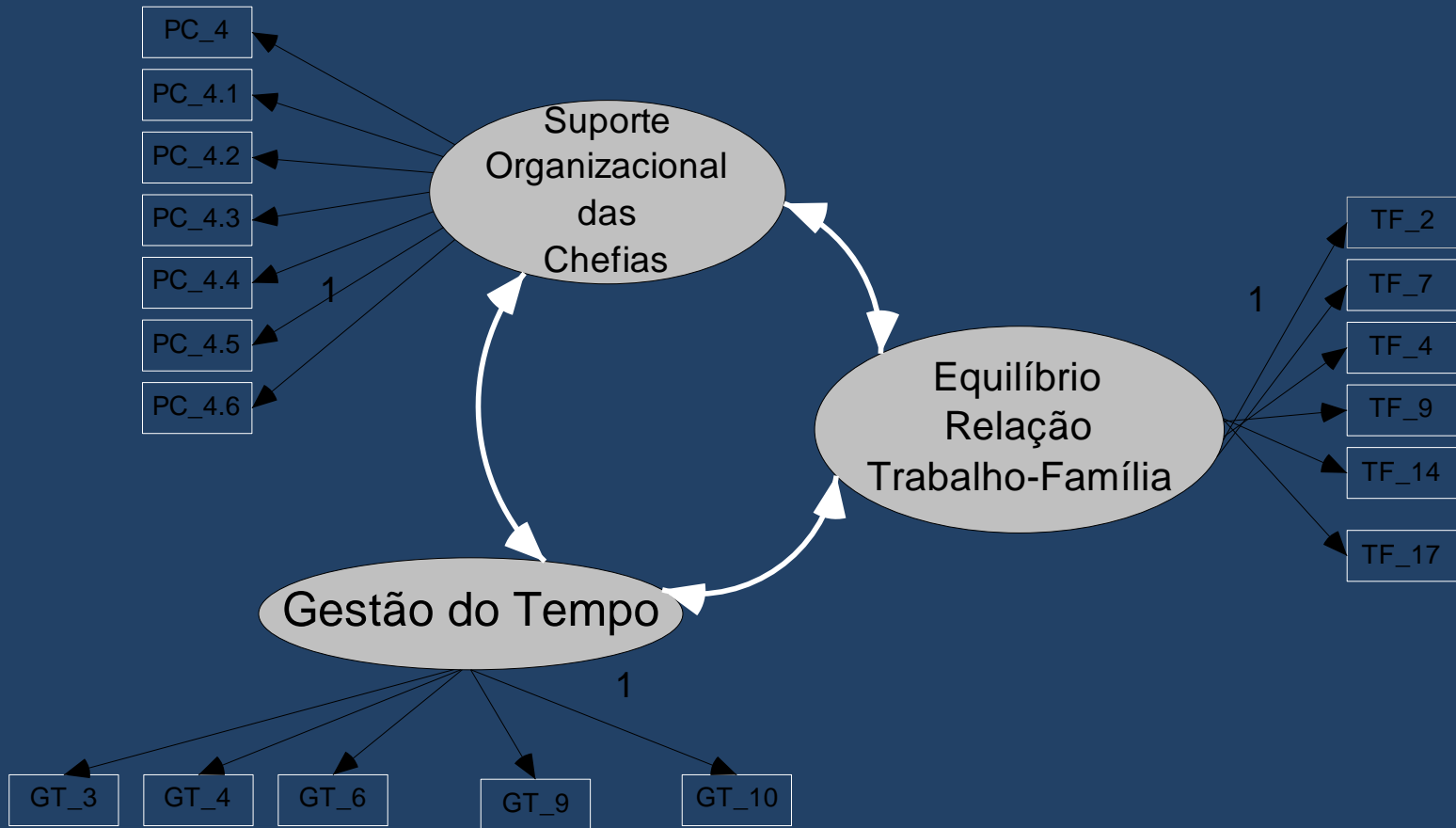


Variáveis Manifestas
(observadas)

Itens escala de likert [1-5]

MÉTOD

Sub-modelo de medida:



MÉTODOS

4. O meu chefe e a minha organização oferecem suporte profissional e pessoal.

4.1. Preocupam-se comigo enquanto pessoa.

4.2. Fazem sentir que os colaboradores são importantes individualmente.

4.3. Ajudam-me quando tenho um problema familiar ou um assunto pessoal para tratar.

4.4. Preocupam-se sobre a forma como os trabalhadores pensam e sentem as coisas.

4.5. Compreendem quando tenho problemas pessoais ou individuais que interferem com o meu trabalho.

4.6. Mostram saber muito sobre as políticas da organização, ajudando os empregados a gerir as suas responsabilidades familiares.

variáveis manifestas para Percepção acerca do suporte organizacional e das chefias (Recursos organizacionais)



3. Tenho uma ideia clara dos objectivos que desejo alcançar semanalmente.

4. Defino e cumpro prioridades.

6. Sinto que controlo o meu próprio tempo.

9. Normalmente termino o meu trabalho antes dos prazos que me foram estabelecidos.

10. Faço um uso construtivo do meu tempo.

variáveis manifestas para a Percepção acerca da Gestão do Tempo(Recursos Pessoais)



4. Chego a casa animado/a depois de um dia de sucesso no trabalho, afectando positivamente o ambiente familiar.

7. Tenho melhores resultados no trabalho porque tenho a minha vida familiar bem organizada.

14. Giro o tempo em casa mais eficientemente, como resultado da forma como o faço no meu trabalho.

17. Depois de um agradável dia/semana de trabalho sinto-me com mais humor para me envolver em actividades com a minha família.

19. Quando dedico tempo à minha família, vou para o trabalho com bom humor, afectando positivamente a ambiente de trabalho.

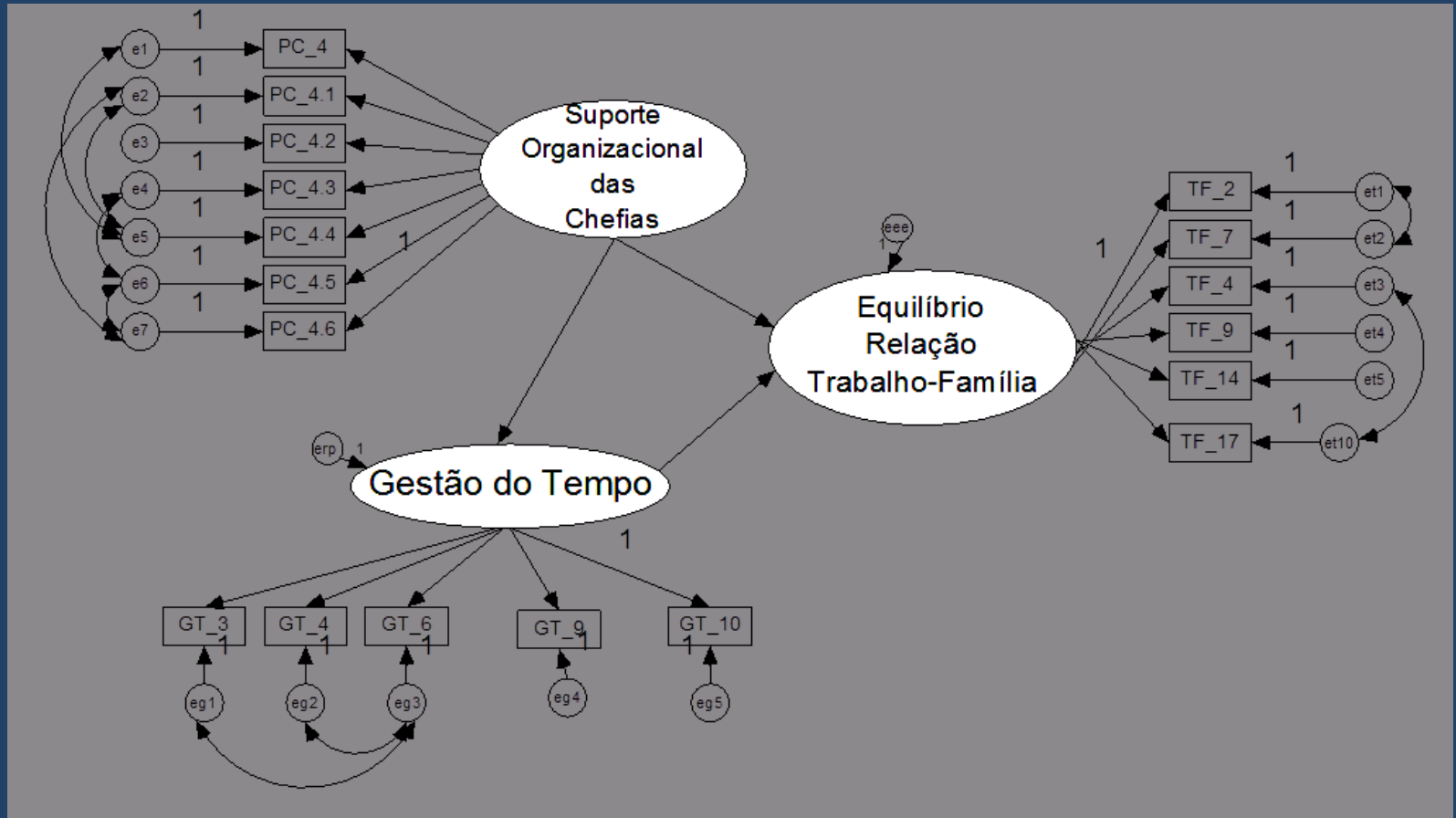
24. Depois de passar um fim-de-semana agradável com a minha família divirto-me mais no trabalho.

26. A minha vida familiar dá-me tanta energia que eu consigo agarrar os desafios do meu trabalho.

variáveis manifestas para a percepção do Equilíbrio no Trabalho-Família



Sub-modelo estrutural:



MÉTODO

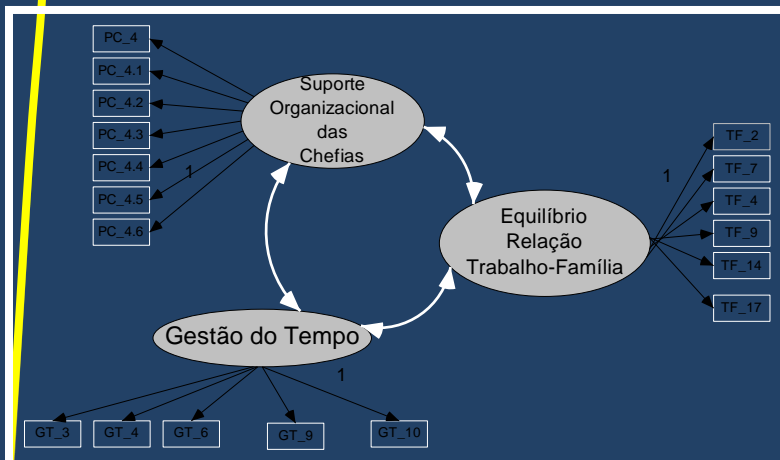
□ Avaliação do modelo de medida/ Análise Factorial Confirmatória

- Todos os itens apresentaram pesos factoriais elevados e fiabilidades individuais adequadas
- Os valores de assimetria e de achatamento de todos os itens não revelaram afastamentos significativos da normalidade requerida
- Validada a qualidade global do ajustamento
- Validada a fiabilidade e a validade do instrumento de medida

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P Label
PC_4.6 <--- Suporte_Organizacional_das_Chefias	1,000			
PC_4.5 <--- Suporte_Organizacional_das_Chefias	,969	,061	15,898	***
PC_4.4 <--- Suporte_Organizacional_das_Chefias	1,186	,068	17,401	***
PC_4.3 <--- Suporte_Organizacional_das_Chefias	,963	,069	13,876	***
PC_4.2 <--- Suporte_Organizacional_das_Chefias	1,099	,066	16,579	***
PC_4.1 <--- Suporte_Organizacional_das_Chefias	1,068	,071	15,008	***
PC_4 <--- Suporte_Organizacional_das_Chefias	,853	,059	14,341	***
GT_9 <--- Gestão do Tempo	,683	,091	7,528	***
TF_14 <--- Equilibrio_Relação_Trabalho-Familia	2,112	,703	3,003	,003
GT_6 <--- Gestão do Tempo	1,033	,129	8,020	***
GT_10 <--- Gestão do Tempo	1,000			
GT_3 <--- Gestão do Tempo	1,059	,117	9,062	***
GT_4 <--- Gestão do Tempo	,841	,102	8,231	***
TF_9 <--- Equilibrio_Relação_Trabalho-Familia	,895	,390	2,296	,022
TF_4 <--- Equilibrio_Relação_Trabalho-Familia	1,652	,573	2,883	,004
TF_7 <--- Equilibrio_Relação_Trabalho-Familia	2,210	,645	3,424	***
TF_2 <--- Equilibrio_Relação_Trabalho-Familia	1,000			
TF_17 <--- Equilibrio_Relação_Trabalho-Familia	2,150	,715	3,006	,003

Avaliação do modelo de medida/ Análise Factorial Confirmatória



✓ Qualidade global de ajustamento (índices de ajustamento):

- ✓ $\chi^2=169,534$ ($p\text{-value}=0,003$)
- ✓ $\chi^2/df=1,39$ (inferior a 2)
- ✓ CFI=0,98
- ✓ RMSEA=0,035
- ✓ GFI=0,945

✓ Fiabilidade/consistência interna do Factor (o instrumento mede de forma consistente e reprodutível um factor de interesse): Fiabilidade Compósita e alpha de Cronbach

	FC	Alfa-cronbach
ETF	0,70	0,74
RP	0,76	0,73
RO	0,92	0,929

✓ Validade factorial do instrumento (os itens são apropriados para medirem factor latente): quadrado dos pesos factoriais estandardizados (λ) são todos superiores a 0,25...

✓ Validade Convergente (os itens saturam fortemente no factor, ou o comportamento dos itens é bem explicado pelo factor): Variância Extraída Média (VEM) $\geq 0,5$:

✓ Validade Discriminante dos factores (o quadrado de todas as correlações entre os factores é inferior às VEM's calculadas-

Avaliação da qualidade do ajustamento de um modelo de medida teórico à estrutura correlacional observada entre as variáveis manifestas

□ Avaliação do sub-modelo estrutural

- A análise das trajetórias causais revela que são todas estatisticamente significativas...
- O factor *Gestão do Tempo* tem efeito mediador significativo (do SOC sobre ERTF)
- ✓ O modelo apresenta um bom ajustamento à estrutura de variância covariância dos 18 itens analisados ($\chi^2=1,39$ (inferior a 2))
- ✓ Índices de ajustamento bons [CFI=0,98; RMSEA=0,035; GFI=0,945]

RESULTADOS

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

		Estimate	S.E.	C.R.	P Label
Gestão do Tempo	<--- Suporte_Organizacional_das_Chefias	,214	,042	5,118	***
Equilíbrio_Relação_Trabalho-Família	<--- Gestão do Tempo	,227	,078	2,904	,004
Equilíbrio_Relação_Trabalho-Família	<--- Suporte_Organizacional_das_Chefias	,047	,025	1,916	,055
PC_4,6	<--- Suporte_Organizacional_das_Chefias	1,000			
PC_4,5	<--- Suporte_Organizacional_das_Chefias	,969	,061	15,898	***
PC_4,4	<--- Suporte_Organizacional_das_Chefias	1,186	,068	17,401	***
PC_4,3	<--- Suporte_Organizacional_das_Chefias	,963	,069	13,876	***
PC_4,2	<--- Suporte_Organizacional_das_Chefias	1,099	,066	16,579	***
PC_4,1	<--- Suporte_Organizacional_das_Chefias	1,068	,071	15,008	***
PC_4	<--- Suporte_Organizacional_das_Chefias	,853	,059	14,341	***
GT_9	<--- Gestão do Tempo	,683	,091	7,528	***
TF_14	<--- Equilíbrio_Relação_Trabalho-Família	2,112	,703	3,003	,003
GT_6	<--- Gestão do Tempo	1,033	,129	8,020	***
GT_10	<--- Gestão do Tempo	1,000			
GT_3	<--- Gestão do Tempo	1,059	,117	9,062	***
GT_4	<--- Gestão do Tempo	,841	,102	8,231	***
TF_9	<--- Equilíbrio_Relação_Trabalho-Família	,895	,390	2,296	,022
TF_4	<--- Equilíbrio_Relação_Trabalho-Família	1,652	,573	2,883	,004
TF_7	<--- Equilíbrio_Relação_Trabalho-Família	2,210	,645	3,424	***
TF_2	<--- Equilíbrio_Relação_Trabalho-Família	1,000			
TF_17	<--- Equilíbrio_Relação_Trabalho-Família	2,150	,715	3,006	,003

□ A análise das trajetórias causais revela que são todas estatisticamente significativas...

Avaliação da significância estatística do efeito de mediação

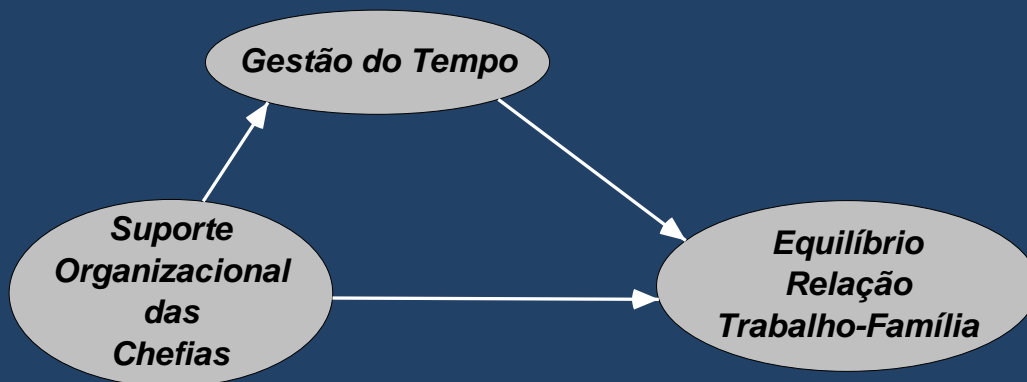


Teste de Sobel (Baron & Kenny, 1986)

H0: O efeito de mediação não é significativo

H1: O efeito de mediação é significativo

- Para $\alpha=0,05$, rejeita-se H0 porque $|Z|=4,489 > Z_{0,975}=1,96$



O factor Gestão do Tempo tem efeito mediador significativo (do Suporte Organizacional das Chefias sobre Equilíbrio na Relação Trabalho Família)

RESULTADOS

Conclusões

- A variável latente Gestão do Tempo tem um **efeito directo positivo e mediador positivo** sobre a variável latente Equilíbrio na Relação Trabalho-Família
- A variável latente Suporte Organizacional das Chefias tem um **efeito directo positivo** sobre a dimensão Equilíbrio na Relação Trabalho-Família
- O factor Suporte Organizacional das Chefias tem um efeito positivo, **mediado pelo factor Gestão do Tempo**, sobre a dimensão Equilíbrio na Relação Trabalho-Família

Estudos futuros

Políticas promotoras do Equilíbrio Trabalho Família



Satisfação Profissional



Maior desempenho profissional?

Kossek & Ozeki, 1998



Quais os benefícios das POC'S no nível de desempenho profissional?

DISCUSSÃO

Promoção do estado de equilíbrio na relação trabalho-família

Espera-se...

- ✓ **Bem estar geral na organização**
- ✓ **Aumento do desempenho profissional**
- ✓ **Maior Qualidade de Vida dos indivíduos!**

Obrigada pela vossa atenção!