



UNIVERSIDADE DE ÉVORA | ESCOLA DE CIÊNCIAS SOCIAIS
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA

**TRABALHO E FAMÍLIA:
ALIADOS?
RECURSOS LABORAIS E RECURSOS
FAMILIARES COMO PREDITORES
DO *SPILLOVER* POSITIVO
TRABALHO-FAMÍLIA**

Susana da Conceição Margarido Reia
Orientação: Prof. Doutora Carla Semedo

Mestrado em Psicologia

Área de especialização: *Psicologia do Trabalho e das Organizações*

Esta dissertação não inclui as críticas e as sugestões feitas pelo júri



UNIVERSIDADE DE ÉVORA
ESCOLA DE CIÊNCIAS SOCIAIS

Mestrado em Psicologia

Especialização em Psicologia do Trabalho e das Organizações

**Trabalho E Família: Aliados? Recursos Laborais e Recursos Familiares
como Preditores do *Spillover* Positivo Trabalho-Família**

Susana da Conceição Margarido Reia

Orientador/a:

Prof. Doutora Carla Santarém Semedo

2012

Agradecimentos

Em primeiro lugar, agradeço à Prof. Dr.^a Carla Santarém Semedo por toda a disponibilidade e apoio concedido ao longo da sua orientação, sobretudo nos momentos mais complicados deste percurso, tornando este caminho mais fácil de percorrer. Todas as suas sugestões, comentários, esclarecimentos e revisões foram imprescindíveis para a concretização desta dissertação.

Em segundo, agradeço à Administração Regional de Saúde do Alentejo, em especial à Presidente do Conselho Directivo, Dr.^a Rosa Matos, por me ter concedido a oportunidade de recolher os dados junto dos seus colaboradores. Um muito obrigado a estes pela sua generosa participação. Agradeço igualmente ao Dr. António Duarte e à Dr.^a Céu Esteves por todos os esforços que realizaram no sentido desta oportunidade de recolha ser concretizada.

Indispensável, foi também a disponibilidade e simpatia demonstradas pela Professora Leslie Hammer e seus colegas, que não hesitaram em disponibilizar instrumentos essenciais para esta investigação. A eles, os meus agradecimentos.

Deixo ainda uma palavra de agradecimento à Margarida, à Helena, à Soraia e ao Luís pelas sugestões e apoio emocional disponibilizado, fundamental no desenrolar de todo este processo.

Por fim, mas não menos importante, agradeço ao meu núcleo familiar por estar sempre a meu lado quando mais precisei e por me proporcionar a realização de mais um sonho.

Trabalho e Família: Aliados? Recursos Laborais e Familiares como preditores do *Spillover* Positivo Trabalho-Família

Resumo

Consistente com o movimento da psicologia positiva e com a hipótese da expansão de papéis, a investigação sobre a interface trabalho-família tem-se debruçado progressivamente sobre os benefícios da participação simultânea no domínio familiar e profissional, consubstanciados no conceito de *spillover* positivo trabalho-família (T-F). Com vista a promover tais benefícios, este estudo analisa possíveis antecedentes do *spillover* positivo - apoio laboral e familiar. Para tal, contamos com a participação de 102 colaboradores duma organização do sector público da área da saúde, os quais preencheram e devolveram os questionários distribuídos. Os resultados corroboram que o apoio familiar emocional é preditor das quatro dimensões de *spillover* positivo T-F e que o apoio organizacional percebido T-F é preditor do *spillover* positivo instrumental T→F. Ambientes familiares e profissionais apoiantes são, portanto, benéficos para os indivíduos, a nível pessoal e familiar. Estas e outras implicações são discutidas, destacando-se ainda algumas limitações e, sugestões para estudos futuros.

Palavras-Chave: *Spillover* positivo trabalho-família; apoio organizacional percebido T-F; apoio do supervisor; apoio dos colegas de trabalho; apoio familiar

Work and Family: Allies? Work and Family Resources as predictors of Work-Family Positive Spillover

Abstract

Consistent with the positive psychology movement and the enhancement hypothesis, work-family research has increasingly focused on the benefits of simultaneous participation in the work and family domain, embodied in the concept of W-F positive spillover. To promote such benefits, this study examines possible antecedents of positive spillover - work and family support. To this end, we had the advantage of 102 participants who were employees of public sector organization in the health field, who filled and returned the questionnaires. The results confirm that emotional family support is a predictor of the four dimensions of W-F positive spillover and the perceived organizational family support is a predictor of W→F instrumental positive spillover. Family and work supportive environments are therefore an advantage for individuals, personal and family level. These and other implications are discussed, highlighting still some limitations and suggestions for future research.

Key Words: W-F positive spillover; perceived organizational family support; supervisor support; coworkers support; family support

Índice

Agradecimentos	ii
Resumo	iv
Abstract	vi
1. INTRODUÇÃO	1
2. ENQUADRAMENTO TEÓRICO	5
2.1. O Movimento da Psicologia Positiva e as suas Implicações para as Ciências Sociais	5
2.2. A Relação entre os Domínios Profissional e Familiar: Evolução dos Estudos sobre a Interface Trabalho-Família	8
2.2.1. Interface trabalho-família: Delimitações conceptuais	8
2.2.2. Evolução das perspectivas subjacentes ao estudo da interface trabalho-família	9
2.3. Raízes Teóricas subjacentes ao Conceito de Spillover: Teoria dos Papéis	11
2.4. A Abordagem do Spillover Positivo	12
2.4.1. Spillover positivo: clarificação conceptual	12
2.4.2. Domínios do spillover positivo	14
2.4.3. Direcção de spillover	17
2.4.4. Preditores de spillover positivo	18
2.4.4.1. Apoio laboral	20
2.4.4.1.1. Apoio organizacional percebido T-F	20
2.4.4.1.2. Apoio do supervisor	22
2.4.4.1.3. Apoio dos colegas de trabalho	24
2.4.4.2. Apoio Familiar	26
2.4.5. O papel das variáveis sócio-demográficas no spillover positivo T-F e no apoio social	28
3. MÉTODO	31
3.1. Hipóteses de Investigação e Objectivos	31
3.2. Participantes	33
3.3. Instrumentos	38
3.3.1. Spillover positivo T-F	38
3.3.2. Recursos laborais	40
3.3.3. Recursos familiares	43

3.4. Procedimento	45
4. RESULTADOS E ANÁLISE DOS DADOS	47
4.1. Análise Factorial	47
4.1.1. Escalas de spillover positivo T-F	47
4.1.2. Escalas de apoio laboral	51
4.1.3. Escalas de apoio familiar	54
4.2. Estatística Descritiva	56
4.3. Validação dos Pressupostos de Aplicabilidade dos Testes Paramétricos	59
4.4. Análise Descritiva dos Dados	59
4.4.1. Género	59
4.4.2. Idade	61
4.4.3. Carreira profissional	64
4.4.4. Habilitações académicas	67
4.4.5. Estado civil	69
4.4.6. Número de filhos a cargo	72
4.4.7. Outras pessoas a cargo	75
4.5. Estudo das Correlações	77
4.6. Regressão Linear	78
4.6.1. Regressão linear entre apoio laboral/familiar e spillover positivo T-F	78
5. DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	83
5.1. Diferenças no Spillover Positivo T-F e Apoio Laboral e Familiar face às Variáveis Sociodemográficas	84
5.2. Antecedentes do spillover positivo T-F	86
5.3. Limitações e estudos futuros	88
5.4. Conclusões	90
REFERÊNCIAS	93
ANEXOS	106

Índice de Tabelas

Tabela 1: Coeficientes de fiabilidade da escala de spillover positivo T-F.....	39
Tabela 2: Coeficientes de fiabilidade da escala de apoio organizacional percebidoT-F.	41
Tabela 3: Coeficientes de fiabilidade das escalas de apoio do supervisor.....	42
Tabela 4: Coeficiente de fiabilidade da escala de apoio dos colegas.....	43
Tabela 5: Coeficientes de fiabilidade das escalas de apoio familiar.....	44
Tabela 6: Saturação factorial da escala de spillover positivo T-F.....	48
Tabela 7: Estrutura Factorial da Escala de Apoio Organizacional Percebido T-F.....	51
Tabela 8: Estrutura Factorial da Escala de Apoio do Supervisor.....	52
Tabela 9: Estrutura Factorial da Escala de Apoio dos Colegas.....	54
Tabela 10: Estrutura Factorial da Escala de Apoio Familiar.....	55
Tabela 11: Média e desvio-padrão do spillover positivo T-F face ao género.....	60
Tabela 12: Teste t para a igualdade de médias de spillover positivo T-F face ao género.....	60
Tabela 13: Média e desvio-padrão do apoio laboral e familiar face ao género.....	61
Tabela 14: Teste t para a igualdade de médias de apoio laboral e familiar face ao género.....	61
Tabela 15: Média e Desvio-padrão do spillover positivo T-F face às classes etárias....	62
Tabela 16: ANOVA a um factor para comparação de médias de spillover positivo face às classes etárias.....	62
Tabela 17: Média e Desvio-padrão do apoio laboral e familiar face às classes etárias.	63
Tabela 18: ANOVA a um factor para comparação de médias do apoio laboral e familiar face às classes etárias.....	63
Tabela 19: Média e Desvio-padrão do spillover positivo T-F face à carreira profissional.....	64
Tabela 20: ANOVA a um factor para comparação de médias de spillover positivo face à carreira profissional.....	65
Tabela 21: Média e Desvio-padrão do apoio laboral e familiar face à carreira profissional.....	66
Tabela 22: ANOVA a um factor para comparação de médias do apoio laboral e familiar face à carreira profissional.....	67
Tabela 23: Média e Desvio-padrão do apoio laboral e familiar face às habilitações académicas.....	67

Tabela 24: ANOVA a um factor para comparação de médias de spillover positivo T-F face às habilitações académicas.....	68
Tabela 25: Média e Desvio-padrão do apoio laboral e familiar face às habilitações académicas.....	68
Tabela 26: ANOVA a um factor para comparação de médias do apoio laboral e familiar face às habilitações académicas.....	69
Tabela 27: Comparações múltiplas de médias do apoio laboral e familiar face às habilitações académicas.....	69
Tabela 28: Média e Desvio-padrão do spillover positivo T-F face ao estado civil.....	70
Tabela 29: ANOVA a um factor para comparação de médias de spillover positivo T-F face ao estado civil.....	70
Tabela 30: Comparações múltiplas de médias de spillover positivo T-F face ao estado civil.....	71
Tabela 31: Média e Desvio-padrão do apoio laboral e familiar face ao estado civil.....	71
Tabela 32: ANOVA a um factor para comparação de médias do apoio laboral e familiar face ao estado civil.....	72
Tabela 33: Média e Desvio-padrão do spillover positivo T-F face ao número de filhos..	73
Tabela 34: ANOVA a um factor para comparação de médias de spillover positivo T-F face ao número de filhos a cargo.....	73
Tabela 35: Média e Desvio-padrão do apoio laboral e familiar face ao número de filhos.....	74
Tabela 36: ANOVA a um factor para comparação de médias do apoio laboral e familiar face ao número de filhos a cargo.....	74
Tabela 37: Comparações múltiplas de médias de apoio social face ao número de filhos a cargo.....	75
Tabela 38: Média e Desvio-padrão do spillover positivo T-F face ao número de pessoas a cargo.....	75
Tabela 39: ANOVA a um factor para comparação de médias de spillover positivo T-F face ao número de outras pessoas a cargo.....	76
Tabela 40: Média e Desvio-padrão do apoio laboral e familiar face ao número de pessoas a cargo.....	76
Tabela 41: ANOVA a um factor para comparação de médias do apoio laboral e familiar face ao número de outras pessoas a cargo.....	77
Tabela 42: Correlações entre as variáveis em estudo.....	77
Tabela 43: Peso da Contribuição do apoio laboral e familiar para o modelo de	

regressão (Variável dependente: Spillover Instrumental T→F).....	79
Tabela 44: Peso da Contribuição do apoio familiar emocional para o modelo de regressão (variável dependente: spillover afectivo T→F).....	79
Tabela 45: Peso da Contribuição do apoio laboral e familiar para o modelo de regressão (variável dependente: spillover instrumental F→T).....	80
Tabela 46: Peso da Contribuição do apoio familiar emocional e apoio dos colegas para o modelo de regressão (variável dependente: spillover afectivo F→T)	81

Índice de Figuras

Figura 1: Distribuição dos sujeitos da amostra por género.....	34
Figura 2: Distribuição dos sujeitos da amostra por classes etárias.....	35
Figura 3: Distribuição dos sujeitos da amostra por carreira profissional.....	35
Figura 4: Distribuição dos sujeitos da amostra por habilitações académicas.....	36
Figura 5: Distribuição dos sujeitos da amostra por estado civil.....	36
Figura 6: Distribuição dos sujeitos da amostra por número de filhos a cargo.....	37
Figura 7: Distribuição dos sujeitos da amostra por número de outras pessoas a cargo	37
Figura 8: Valores médios de <i>spillover</i> positivo instrumental e <i>spillover</i> positivo afectivo, do trabalho para a família e da família para o trabalho (numa escala de 1-4).....	57
Figura 9: Valores médios de apoio disponibilizado pelas diferentes fontes (numa escala de 1-4).....	57
Figura 10: Distribuição dos sujeitos da amostra por fontes de apoio familiar consideradas nas respostas sobre apoio familiar.....	58
Figura 11: Fonte de apoio social que os sujeitos da amostra consideram mais contribuir para equilibrar as exigências T-F.....	58

1. Introdução

Na actualidade, os indivíduos não pretendem apenas um trabalho que garanta a sobrevivência, mas esperam “gostar do que fazem”, “sentir-se bem”, “serem desafiados”, ou seja, satisfazerem as suas expectativas de felicidade. Tal, coloca grandes e novos desafios à gestão de pessoas, como por exemplo, a gestão da relação trabalho-família, enriquecimento do posto de trabalho, adopção de políticas amigas do ambiente, entre outros (Cunha, Rego, Cunha, Cabral-Cardoso, Marques & Gomes, 2010). Decorrente das constantes mudanças no mundo do trabalho e das organizações, a gestão das empresas tem vindo a abandonar uma visão meramente centrada na preocupação com as questões económicas e monetárias, passando a focar-se numa maior preocupação com a gestão do capital humano - factor chave para o sucesso organizacional. O crescente reconhecimento, por parte do mundo organizacional, de que as pessoas são de facto o recurso mais valioso que as empresas possuem e que estas são um factor fundamental para o sucesso organizacional, tem conduzindo a que os responsáveis organizacionais se preocupem cada vez mais com a saúde e bem-estar dos colaboradores dentro e fora do seu local de trabalho.

Se as organizações querem sobreviver num mercado que é cada vez mais competitivo, não podem somente focar-se no controlar/neutralizar comportamentos/processos indesejados (e.g., conflito trabalho-família), devendo também focar-se no desenvolvimento de ambientes de trabalho estimulantes. Apesar de grande parte da investigação na área da interface trabalho-família (T-F) se ter debruçado sobre o conflito entre o domínio profissional e familiar, recentemente, e de modo consistente com o movimento da psicologia positiva, começa a desenvolver-se o interesse em examinar o lado positivo da interface T-F, e os respectivos benefícios decorrentes da participação simultânea em papéis familiares e profissionais, consubstanciados no constructo de *spillover* positivo T-F. Hanson, Hammer e Colton (2006), baseados na definição apresentada por Edwards e Rothbard (2000), definem *spillover* positivo como a transferência de afectos, competências, comportamentos e valores positivos do domínio de origem (e.g., família) para o domínio receptor (e.g., trabalho), tendo assim efeitos benéficos neste último.

Com vista a aprofundar o conhecimento sobre o lado positivo da interface, este estudo debruça-se sobre o mesmo, numa organização do sector público, dado que são reduzidas as investigações na área da interface trabalho-família que foram conduzidas neste sector (Wadsworth, 2007), contribuindo assim para que as organizações do sector público possam tomar decisões mais informadas ao nível da interface trabalho-família.

Os estudos têm constatado que o spillover positivo T-F está relacionado com maior satisfação familiar e profissional, melhor saúde mental, melhor qualidade do sono, maior comprometimento organizacional afectivo¹, menores intenções de *turnover*, entre outros resultados positivos para os profissionais e respectivas organizações de trabalho (Hanson, Hammer & Colton, 2006; Wayne, Randel & Stevens, 2006; Williams, Franche, Ibrahim, Mustard & Layton, 2006). Para além da predominância de um foco negativo no estudo da interface T-F, outra das limitações que tem sido apontada à literatura/investigação na área T-F, prende-se com o facto de a investigação se focar mormente no estudo dos seus antecedentes (Stevens, Minnotte, Mannon, & Kingler, 2007). Não negligenciando o interesse em conhecer as consequências de determinado fenómeno, parece-nos também de extrema importância conhecer as suas causas, de modo a que as organizações possam desenvolver intervenções adequadas que promovam as consequências positivas desse mesmo fenómeno, ou minimizem as suas consequências negativas. Porquanto, com vista a com vista a atenuar as limitações apresentadas, as quais funcionam como impedimento para uma compreensão integral da interface trabalho-família e podem resultar em recomendações inadequadas, propomo-nos no presente estudo a investigar algumas das possíveis causas do spillover positivo do trabalho para a família (T→F) e da família para o trabalho (F→T). A direcção de spillover positivo F→T tem sido referida como outro dos lados negligenciados da interface trabalho-família (e.g., Stevens et al., 2007), pelo que neste estudo temos em consideração a bidireccionalidade do conceito de spillover positivo T-F.

A parca literatura disponível sobre o lado positivo da interface T-F tem vindo a demonstrar não só a importância dos recursos laborais, como também a importância dos recursos familiares para a promoção do spillover positivo T-F (e.g., Thompson & Prottas, 2006; Wadsworth & Owens, 2007; Wayne, Randel & Stevens, 2006). De entre os diversos recursos familiares e profissionais, optamos por estudar nesta investigação a relação do apoio social familiar (cônjuge, filhos, pais, etc.) e laboral (organização, supervisor e colegas) com o spillover positivo T-F. O apoio social diz respeito a uma transacção interpessoal que pode envolver preocupação emocional, ajuda instrumental, informacional e/ou avaliativa (House, 1981). Mais uma vez, esta opção prendeu-se com o sub-estudo do apoio social como predictor do spillover positivo (Eby, Casper, Lockwood, Bordeaux & Brinley, 2005), apesar da sua importância como predictor da interface T-F ser salientada por alguns autores, como por exemplo Ray e Miller (1994). Adicionalmente, visto que a literatura (e.g., Boz, Martínez & Munduate, 2009; Thompson & Prottas, 2005; etc.) realça a importância de algumas variáveis sócio-demográficas no spillover positivo T-F, este estudo debruçar-se-á

¹ Tradução de *affective organizational commitment*

também sobre o papel das mesmas (e.g., idade; estado civil, habilitações académicas, numero de filhos a cargo, entre outras) na relação positiva T-F.

Em suma, é objectivo da nossa investigação ultrapassar algumas das lacunas presentes na área de estudo da interface T-F (e.g., lado positivo T-F; direcção de spillover positivo $F \rightarrow T$; antecedentes/preditores; apoio social; entre outros) e procurar compreender/reforçar o pressuposto de que ambientes laborais e familiares prósperos em recursos, como por exemplo, o apoio social conduzem a processos vantajosos – spillover positivo T-F - quer a nível pessoal quer a nível profissional. Ou seja, procurar conhecer potenciais antecedentes (preditores) do *spillover* positivo T-F.

2. Enquadramento Teórico

2.1. O movimento da Psicologia Positiva e as suas implicações para as ciências sociais

Durante muito anos, a Psicologia de uma forma geral, e a Psicologia Organizacional em particular centraram-se, quase exclusivamente, no estudo dos aspectos negativos/patológicos do ser humano, negligenciando o estudo dos recursos e formas “óptimas” do funcionamento dos indivíduos (Bakker & Derks, 2010).

No entanto, em 1998, com a introdução formal da convenção da Associação Americana de Psicologia (*The American Psychological Association*), surgiu o movimento designado de Psicologia Positiva, impulsionado por Seligman e Csikszentmihalyi. Estes contribuíram, indiscutivelmente, para a emergência de um vasto campo de actividades direccionadas para o lado positivo do ser humano nas Ciências Sociais e Humanas (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). Apesar desta concepção mais positiva/optimista da natureza humana não surgir somente neste momento, podendo considerar-se que nasceu com Maslow (1968/1970), tendo sido posteriormente defendida por outros psicólogos humanistas, estes seus ancestrais não conseguiram, à data, reunir um corpo de investigação suficientemente consistente, pelo que esta emergiu somente mais tarde com os autores supracitados - Seligman e Csikszentmihalyi (Schultz & Schultz, 2005).

Segundo os mesmos, a Psicologia Positiva diz respeito à “ciência da experiência subjectiva positiva, traços individuais positivos e instituições positivas” (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000, p. 5). Esta tem, portanto, três pilares. O primeiro, experiência subjectiva positiva, inclui a felicidade, o bem-estar, o *flow*, o prazer, a esperança, o optimismo e as emoções positivas. O segundo pilar, traços individuais positivos, abrange o talento, os interesses, a criatividade, a sabedoria, os valores, o significado, o propósito, o crescimento e a coragem. Por fim, o terceiro pilar, instituições positivas, inclui as famílias, escolas, empresas, comunidades e sociedades positivas (Peterson, 2006). Por outras palavras, a Psicologia Positiva veio destacar a necessidade e os benefícios da Psicologia não se focar somente no estudo da doença, disfunções, fraquezas e danos, devendo procurar ser mais abrangente na compreensão do funcionamento do ser humano, tendo em conta os aspectos positivos, além dos aspectos negativos.

Inspiradas no paradigma da Psicologia Positiva emergem diversas áreas de investigação (e.g. ciências políticas, gestão, educação, neurociências, etc.) que começam a adoptar igualmente uma perspectiva mais positiva, destacando-se aqui a área organizacional. Dentro da área organizacional, por sua vez, emergem diversas sub-áreas de investigação, resultantes da aplicação deste novo paradigma positivo aos contextos de

trabalho. É o caso da Psicologia Organizacional Positiva, do Comportamento Organizacional Positivo e da Escola Organizacional Positiva (Donaldson & Ko, 2010).

Tal como alude a designação, a Psicologia Organizacional Positiva foca-se nas questões organizacionais e no trabalho. Baseando-nos na definição previamente apresentada de Psicologia Positiva, a Psicologia Organizacional Positiva pode ser definida como o estudo científico dos traços e experiências subjectivas positivas no local de trabalho e nas organizações positivas, bem como o estudo da sua aplicação na melhoria da eficiência e qualidade de vida nas organizações (Donaldson & Ko, 2010). O pressuposto aqui é o de que as organizações podem promover as condições necessárias para fazer sobressair o melhor dos seus membros organizacionais, quando se focam em conceitos positivos, conseguindo deste modo estabelecer pontes entre o desenvolvimento humano e o desenvolvimento económico (Froman, 2010).

Da fusão da Psicologia Positiva e da teoria organizacional resulta a abordagem denominada de Comportamento Organizacional Positivo. Este refere-se ao “estudo e aplicação das forças e capacidades psicológicas positivas dos recursos humanos, que possam ser medidas, desenvolvidas e eficazmente geridas para um melhor desempenho no local de trabalho” (Luthans & Avolio, 2003, p.167). Tal como a Psicologia Positiva, o conceito emergente do Comportamento Organizacional Positivo não proclama ser algo novo e inovador em relação à importância da positividade, pretende antes dar ênfase à necessidade da construção de teoria, pesquisa e aplicação efectiva mais focalizada nos traços, estados e comportamentos positivos dos colaboradores nas organizações (Luthans & Youssef, 2007). Neste sentido, de modo a que determinada força/capacidade psicológica seja considerada um comportamento organizacional positivo, esta deverá ser alvo de uma extensa investigação teórica e prática, bem como deverá ter instrumentos de medida válidos. Os investigadores têm trabalhado no sentido de definir os componentes mensuráveis do Comportamento Organizacional Positivo, tendo identificado a confiança, a esperança, o optimismo, o bem-estar, a inteligência emocional e a resiliência como satisfazendo os critérios definidos (Luthans, 2002). Portanto, o Comportamento Organizacional Positivo preocupa-se, especialmente, com as qualidades psicológicas individuais e o seu impacto na melhoria do desempenho e bem-estar dos colaboradores (Bakker & Shaufeli, 2008).

Por seu lado, a Escola Organizacional Positiva, que surge simultaneamente, vem disponibilizar um quadro conceptual para integrar e organizar as pesquisas nas organizações positivas. A Escola Organizacional Positiva foca-se, principalmente, nos resultados, processos e atributos positivos da organização e dos membros da mesma (Cameron, Dutton & Quinn, 2003). Interessa-se pelas dinâmicas positivas que conduzem a efeitos positivos, como o desempenho organizacional e individual excepcional, pois,

segundo a mesma, a compreensão dos despoletadores do comportamento positivo no local de trabalho pode permitir às organizações atingir novos níveis de realização. Centra, portanto, a sua investigação sobretudo a nível organizacional, nos aspectos positivos do contexto organizacional (Bakker & Schaufeli, 2008; Donaldson & Ko, 2010). Assim, a Escola Organizacional Positiva procura reunir ideias que não tinham até então sido integradas, desenvolvendo a compreensão das dinâmicas e efeitos dos fenómenos organizacionais que ainda não tinham sido considerados segundo um foco positivo, constituindo um convite à investigação rigorosa e sistemática dos fenómenos associados às dinâmicas do desenvolvimento, da vitalidade e da virtude (Cameron, Dutton, Quinn & Wrzesniewski, 2003).

Resumindo, mais direccionada para os estados e traços individuais ou mais direccionada para os aspectos organizacionais, esta nova orientação e focalização nos aspectos positivos oferece uma dimensão alternativa para os paradigmas de investigação nas ciências sociais e humanas, complementando assim a compreensão de todo o espectro da experiência humana (Donaldson & Ko, 2010). Começam então a emergir novos temas de investigação com um foco centrado na vertente positiva do trabalho, que até ao momento não tinham sido considerados, evidenciando as vantagens de re(con)hecer o fenómeno organizacional positivo.

Neste seguimento, um dos primeiros temas de estudo a emergir na área da Psicologia Organizacional Positiva, revelando uma mudança de foco do negativo para o positivo, foi o *engagement* dos profissionais no trabalho, considerado o antípoda positivo do *burnout* (Schaufeli & Bakker, 2004; Zimmerman & Hammer, 2010). O *engagement* no trabalho é definido pelos autores como um estado de espírito positivo de bem-estar e preenchimento relacionado com o trabalho, sendo caracterizado pelo vigor, dedicação e absorção (Schaufeli & Bakker, 2004). Corresponde, portanto, à força e funcionamento óptimo do ser humano, em oposição ao *burnout* que corresponde ao que tem sido tradicionalmente enfatizado na psicologia – fragilidades e disfuncionamento dos indivíduos (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). Tendo vindo a constatar-se na prática resultados organizacionais e individuais positivos nos colaboradores com maiores níveis de *engagement*, o estudo deste destacou a importância de considerar o lado positivo do trabalho na compreensão do mesmo, para além do lado negativo. Posto isto, seguiram-se outras áreas de investigação que direccionaram, também, o seu foco para os aspectos positivos do trabalho, nomeadamente, a área da interface trabalho-família, consubstanciada no conceito de *spillover* positivo trabalho-família que tem vindo a ganhar lugar no reino da Psicologia Positiva.

2.2. A relação entre os domínios profissional e familiar: Evolução dos estudos sobre a interface trabalho-família

2.2.1. Interface trabalho-família: Delimitações conceptuais

A interface trabalho-família refere-se ao processo de influência (positiva/negativa) das experiências do domínio profissional (familiar) nas experiências do domínio familiar (profissional) (Eby, Maher & Butts, 2010). É uma área cuja investigação tem sido desenvolvida por um vasto conjunto de disciplinas como a psicologia, a sociologia, a saúde ocupacional, o comportamento organizacional, a gestão, o desenvolvimento humano, a gerontologia, a terapia familiar, entre outras (Voydanoff, 2002). Daqui resultam não só vantagens, como também desvantagens. Por um lado, esta diversidade de abordagens é enriquecedora, mas por outro dificulta a integração de conhecimentos. Derivado deste aspecto, não existe um modelo inclusivo, teoricamente fundamentado que integre os paradigmas das diferentes disciplinas e, ao mesmo tempo, dê conta dos diversos resultados empíricos obtidos até ao momento sobre a matéria (Barnett, 1998). Consequentemente, a análise da literatura sobre a interface trabalho-família é dificultada, uma vez que, permanecem distintas definições conceptuais, bem como o uso de diferentes terminologias para descrever constructos idênticos.

Optou-se, no presente estudo, por adoptar a terminologia “trabalho-família” e estudar, efectivamente, apenas estes dois domínios da vida dos indivíduos. Esta opção prende-se, por um lado, com o facto de os indivíduos considerarem o trabalho e a família como duas das esferas mais importantes da sua vida (Rane & McBride, 2000), ocupando as actividades relacionadas com estes dois papéis, na sua generalidade, mais tempo e energia do que actividades relacionadas com outros papéis da vida dos indivíduos (e.g., religião, política). Por outro lado, dadas as mudanças demográficas e estruturais que se têm vindo a verificar ao nível da família e do trabalho - aumento do número de mulheres no mercado de trabalho, aumento da taxa de divórcio, aumento da esperança média de vida, aumento de famílias mono-parentais e famílias de dupla-carreira – a relação entre as esferas do trabalho e da família tem sido alvo de crescente interesse de estudo. Consequentemente, os instrumentos disponíveis e a respectiva literatura focam-se sobretudo no domínio do trabalho e da família, sendo que as poucas pesquisas que se debruçam sobre a relação entre a área profissional e outras áreas “extra-profissionais” específicas, distintas da área familiar, acabam, muitas das vezes, por utilizar medidas “*non-work*” que misturam as áreas “não-familiares” com a área familiar (e.g., *work - nonwork conflict*). Acontece, ainda, que apesar de os autores utilizarem, por vezes, termos mais

abrangentes nas suas investigações, como é o caso de “*non-work*”, os mesmos são utilizados com bastante frequência como sinónimos do termo “família” (Frone, 2003).

Clarificando os conceitos em estudo, o trabalho pode definir-se como uma actividade instrumental que disponibiliza bens e serviços de apoio (Piotrkowski, Rapoport & Rapoport, 1987) e, geralmente, refere-se ao trabalho pago (Burke & Greenglass, 1987). Não obstante ao debate gerado em torno das diferenças e semelhanças entre trabalho pago e trabalho não associado a ganhos económicos (trabalho doméstico, voluntariado...), neste estudo, embora concordemos que o trabalho ocorre para além do domínio estritamente profissional, restringimos o uso do termo “trabalho” para nos referirmos ao trabalho pago, em consonância com grande parte da literatura sobre o tema em questão, interface trabalho-família (Eby *et al.*, 2010). Por seu lado, quando nos referimos a família no presente estudo estamos-nos a referir a uma entidade definida como dois ou mais indivíduos que estão relacionados por laços biológicos, relação conjugal ou adopção (Burke & Greenglass, 1987; Piotrkowski *et al.*, 1987), tendo como finalidade instrumental manter a unidade familiar intacta e melhorar o bem-estar de todos os membros (Edwards & Rothbard, 2000).

Apresentadas as definições, importa agora perceber como tem vindo a evoluir a relação entre o trabalho e a família ao longo dos anos. Porquanto, passaremos a apresentar, de seguida, uma exposição da evolução dos mecanismos explicativos da interface trabalho-família: segmentação, compensação e *spillover*.

2.2.2. Evolução das perspectivas subjacentes ao estudo da interface trabalho-família

É importante recuarmos no tempo, para que possamos compreender a problemática da interface trabalho-família, tal como esta é conhecida nos dias de hoje.

Inicialmente, na idade média, a problemática da relação trabalho-família não se colocava. A lógica económica do trabalho baseava-se, predominantemente, no trabalho agrícola, artesanal, comercial familiar e no trabalho assalariado. A família constituía uma unidade de produção, sendo que todos os elementos da família estavam envolvidos no desempenho das responsabilidades profissionais e familiares, o que conduzia a que não houvesse separação entre o domínio familiar e profissional (Ballarin, Birriel, Martinez & Ortiz, 2007). Assim, apesar de existirem ambos os domínios, uma vez, que as fronteiras destes eram totalmente permeáveis, as esferas da família e do trabalho adequavam-se perfeitamente, dependendo o sucesso do desempenho profissional da qualidade das relações familiares e vice-versa (Barnett, 1998).

Contudo, a partir do século XVIII, em que ocorreu a revolução industrial, o trabalho passou da produção de casa para a fábrica, da indústria doméstica para a manufactura,

das actividades artesanais para empresas de produção em larga escala e, conseqüentemente, de um regime assalariado para um regime de salário (Ferreira, 2002). O facto do processo de industrialização ter conduzido a uma separação entre trabalho reprodutivo e produtivo concorreu para que os dois domínios (trabalho e família) fossem vistos como incompatíveis, irreconciliáveis e fonte de problemas (Mintz, 1998). Começaram a colocar-se neste momento questões relacionadas com a interface trabalho/família.

Assim, fruto da emergência de diversas mudanças sociais, estruturais e demográficas na esfera familiar e profissional, entre 1980 e 1990 o volume de pesquisas na área da interface trabalho-família aumentou substancialmente, conduzindo a diversos modelos explicativos sobre a relação trabalho-família (Rothbard & Dumas, 2006). Staines (1980) ofereceu uma concepção inicial dos modelos caracterizadores da relação entre os papéis familiares e profissionais. Nesta, propôs três mecanismos explicativos, que viriam a tornar-se os modelos dominantes na explicação da interface trabalho-família: segmentação, compensação e *spillover*.

O modelo da segmentação advoga a independência/separação do domínio profissional e familiar, defendendo que as experiências de um domínio (e.g., família) não têm qualquer efeito sobre as experiências do outro (e.g., trabalho). Todavia, desde cedo, este modelo foi contestado pela investigação, a qual veio corroborar que ambos os domínios, apesar das tentativas de separação, estão intimamente relacionados (Near, Rice & Hunt, 1980). Apesar de alguns indivíduos poderem experienciar uma segmentação da esfera profissional e familiar, os estudos mostram que tal corresponde mais a uma estratégia de *coping* específica do que um padrão comportamental da maioria dos indivíduos (Lambert, 1990).

O reconhecimento de uma influência mútua entre o domínio familiar e profissional conduz assim à emergência do modelo da compensação. Este argumenta que os indivíduos fazem investimentos distintos na vida pessoal e profissional e que procuram equilibrar os défices num dos domínios investindo mais no outro domínio. Postula, portanto, relações negativas entre o trabalho e a família (Frone, 2003).

Por seu lado, o modelo de *spillover* é aquele que reúne maior consenso entre os investigadores e, conseqüentemente, o paradigma dominante na compreensão da interacção trabalho-família (Eby *et al.*, 2010), pelo que servirá o mesmo de base ao presente estudo. Este modelo sugere que as experiências do domínio do trabalho são transferidas para o domínio da família, e vice-versa, influenciando as experiências do domínio receptor, o que conduz ao desenvolvimento de similaridades entre ambos os domínios (Edwards & Rothbard, 2000).

2.3. Raízes teóricas subjacentes ao conceito de *spillover*: Teoria dos papéis

O conceito de *spillover* fundamenta-se na teoria dos papéis, perspectiva teórica dominante utilizada na explicação da relação entre o trabalho e a família. Segundo Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek e Rosenthal (1964) os papéis são socialmente construídos, resultando das expectativas que os outros têm sobre o comportamento que é adequado a cada situação particular. De acordo com a teoria dos papéis, a interface trabalho-família está associada a diferentes graus de conflito trabalho-família (hipótese da escassez/ conflito de papéis) e/ou diferentes graus de promoção/facilitação de papéis (hipótese da expansão/promoção de papéis).

Segundo a perspectiva do conflito de papéis a participação em vários papéis pode conduzir a conflitos entre os mesmos, devido a pressões de papéis conflitantes. Defende que os indivíduos possuem uma quantidade limitada de recursos, pelo que a participação em múltiplos papéis pode resultar em maiores oportunidades de conflito entre papéis (Goode, 1960; Greenhaus & Beutell, 1985).

Contudo, apesar de alguns autores advogarem que a participação em vários papéis conduz a conflitos entre papéis, outros (e.g., Grzywacz & Marks, 2000a; Marks, 1977; Wayne, Musisca & Fleeson, 2004) defendem que a participação em diversos papéis pode ser benéfica e melhorar o bem-estar, dado que a participação em múltiplos papéis contribui para o desenvolvimento de mais recursos, que poderão posteriormente ser utilizados em outros papéis. Portanto, segundo a hipótese da promoção/expansão de papéis o envolvimento em múltiplos papéis conduz a efeitos benéficos e ao aumento do bem-estar de um papel sobre o outro, mais do que ao conflito de papéis e consequentes efeitos negativos (Sieber, 1974). As investigações têm, efectivamente, demonstrado vários benefícios/recompensas decorrentes da participação em múltiplos papéis, sendo estes(as) operacionalizados(as) dos mais diversos modos. Incluem, por exemplo, o ganho de conhecimentos/competências num papel que podem ser usados noutra papel (Edwards & Rothbard, 2000; Sieber, 1974); o provimento de um vasto quadro de referência sobre como se relacionar com os outros (Barnett & Hyde, 2001; Sieber, 1974), o aumento da auto-estima (Barnett & Hyde, 2001; Thoits, 1983); o aumento de apoio social (Barnett & Hyde, 2001); o desenvolvimento de energia e afectos positivos num domínio que conduzem ao desenvolvimento de energia e afectos positivos num outro (Edwards & Rothbard, 2000; Marks, 1977); redução do *distress* psicológico (Pietromanoco, Manis & Frohardt-Lane, 1986); aumento da satisfação no trabalho (Pietromanoco *et al.*, 1986) e em casa (Van Steenbergen, Ellemers & Mooijaart, 2007); melhoria dos resultados de saúde física e mental (Hammer, Cullen, Neal, Shafiro & Sinclair, 2005); melhoria dos desempenhos profissional e familiar (Van Steenbergen *et al.*, 2007); entre outros.

Acredita-se, portanto, que o efeito destes benefícios facilita a gestão e integração de papéis, conduzindo a resultados mais positivos do que negativos. Ou seja, os benefícios do envolvimento em diversos papéis compensam os custos, pois a participação em múltiplos papéis origina mais recursos do que aqueles que são dispendidos (Grzywacz & Marks, 2000a; Marks, 1977; Thoits, 1983; Voydanoff, 2002).

Quando as investigações comparam as hipóteses da escassez e a hipótese da expansão de recursos conclui-se que estas não são mutuamente exclusivas, sendo que, quer as pressões conflitantes quer os benefícios são transferidos de um papel para outro. Portanto, o *spillover* positivo e o *spillover* negativo não são extremos opostos de um contínuo, sendo sim constructos independentes, ou seja, os indivíduos podem experimentar níveis elevados de *spillover* negativo e *spillover* positivo simultaneamente, ou, elevados níveis de um tipo de *spillover* (e.g., *spillover* positivo) e baixos níveis de outro (e.g., *spillover* negativo) (Hanson *et al.*, 2006). Logo, podemos caracterizar a relação entre o trabalho e a família como uma relação de “aliados” e/ou “inimigos”.

Apesar da teoria dos papéis e o modelo de *spillover* ter em consideração quer os efeitos negativos (*spillover* negativo) quer os efeitos positivos (*spillover* positivo) resultantes da relação entre o trabalho e a família, decorrente do viés negativo no estudo da interface trabalho-família e da crescente solicitação de estudos sobre o lado positivo com vista a uma compreensão global do tema (e.g., Frone, 2003; Stevens, Minnotte, Mannon & Kiger, 2007; Wayne *et al.*, 2006), o presente estudo debruçar-se-á apenas sobre o *spillover* positivo, que passamos a expor, em seguida, de forma mais detalhada.

2.4. A abordagem do *Spillover* Positivo

2.4.1. *Spillover* Positivo: Clarificação Conceptual

Decorrente do crescente reconhecimento da vertente positiva da interface trabalho-família, desenvolveu-se um alargado corpo de investigação sobre o tema. Todavia, segundo Wayne (2009) os progressos teóricos e empíricos nesta área têm sido prejudicados pela ambiguidade conceptual e confusão verificada na literatura. Constata-se, com frequência, entre as investigações relativas ao lado positivo da interface trabalho-família o negligenciar da definição do constructo em estudo, usando diferentes termos e definições para constructos similares.

Vários são os termos que têm sido utilizados para operacionalizar os benefícios decorrentes da participação na esfera pessoal e profissional. Estes incluem: *spillover* positivo trabalho-família (e.g., Hanson *et al.*, 2006; Zimmerman & Hammer, 2010), facilitação trabalho-família (e.g., Frone, 2003; Taylor, Delcampo & Blancero, 2009; Van

Steenbergen *et al.*, 2007), enriquecimento trabalho-família (*e.g.*, Greenhaus & Powell, 2006; McNall, Masuda & Nicklin, 2010), promoção² trabalho-família (*e.g.*, Barnett & Baruch, 1985; Tiedje, Wortman, Downey, Emmons, Biernat & Lang, 1990), entre outros. Diversos autores (*e.g.*, Hanson *et al.*, 2006; Zimmerman & Hammer, 2010) realçam que a distinção entre os diversos termos não é clara e que diferentes pontos de vista são utilizados para operacionalizar a ligação/distinção destes termos, sendo estes, na maior parte das vezes considerados como sinónimos. Segundo Wayne (2009) o uso de diversas definições para um mesmo constructo é um problema, mas refere que mais problemático é o uso de diversos rótulos para definições similares.

Consideramos, então, importante clarificar as diferenças e semelhanças entre os diversos termos apresentados, de modo a que fique claro o que vamos estudar no presente trabalho, ou seja, a que diz respeito o *spillover* positivo. Na nossa opinião, a proposta de distinção/definição apresentada por Wayne (2009) é bastante clara e coerente, pelo que passamos a expô-la. O autor, tal como ilustrado no anexo I, considera que o constructo “promoção trabalho-família” se refere somente aos ganhos/benefícios individuais resultantes da participação num domínio. Caso os indivíduos transfiram/apliquem os respectivos ganhos adquiridos no domínio (A) para o domínio (B), neste caso estamos a falar de *spillover* positivo. Para Wayne, o *spillover* positivo não implica que o uso dos ganhos/benefícios melhorem o desempenho individual ou a qualidade de vida no domínio receptor, pois apesar de o *spillover* positivo resultar, com frequência, num melhor funcionamento, tal, nem sempre se verifica. Por exemplo, um indivíduo pode usar em situações familiares um estilo de liderança directiva aprendida no trabalho (*i.e.*, *spillover* positivo), contudo pode não ser bem sucedido porque o estilo directivo pode não se adequar às exigências familiares. Se, de facto, o indivíduo aplicar os ganhos adquiridos com sucesso e estes lhe permitirem melhorar, efectivamente, o seu funcionamento no outro papel, então estamos perante a ocorrência de “enriquecimento trabalho-família”. Por fim, quando os ganhos são transferidos e aplicados, acabando por melhorar o funcionamento do sistema (*e.g.*, família ou trabalho) como um todo, considera-se que ocorreu “facilitação trabalho-família”.

Apresentadas as relações/diferenças entre os diversos constructos mencionados, focamo-nos então no constructo que pretendemos estudar. Wayne (2009) após revisão das diversas definições de *spillover* apresentadas na literatura verifica que todas elas partilham a aplicação das experiências de um domínio (*e.g.*, trabalho) a outro domínio (*e.g.*, família). Assim, define *spillover* positivo como um fenómeno inter-papel que envolve a transferência de ganhos desenvolvimentais, afectivos, capitais e de eficiência adquiridos num domínio

² Tradução de *enhancement*

para outro domínio. Apesar de considerarmos que esta proposta nos ajuda a compreender a ambiguidade e confusão conceptual mencionada, não encontramos nenhum instrumento de medida disponível que se foque apenas num destes constructos de forma individualizada. Porquanto, vemo-nos compelidos a utilizar a definição de *spillover* positivo apresentada por Hanson *et al.*, (2006), uma vez que, recorreremos ao instrumento por estes disponibilizado, e conseqüentemente, a sua definição traduz de modo mais aproximado o constructo que vamos medir neste estudo.

Hanson *et al.* (2006), baseados na definição apresentada por Edwards e Rothbard (2000), definem *spillover* positivo como a transferência de afectos, competências, comportamentos e valores positivos do domínio de origem para o domínio receptor, tendo assim efeitos benéficos neste último. Analisando, à luz da proposta de Wayne (2009), esta definição e os itens do instrumento em questão podemos notar que Hanson e os seus colaboradores combinam dois constructos (*i.e.*, *spillover* positivo e enriquecimento) num só (*i.e.*, *spillover* positivo), ou seja, consideram quer a transferência de ganhos/benefícios de um domínio para o outro (*e.g.*, “Estar de bom humor no trabalho ajuda-me a estar de bom humor em casa”), quer os efeitos positivos resultantes desta transferência no domínio receptor (*e.g.*, “Os valores desenvolvidos no meu trabalho tornam-me um melhor membro da minha família”).

Wayne (2009) acrescenta que para uma distinção e elaboração conceptual é importante separar o processo (transferência dos ganhos) dos resultados (*e.g.* ser um melhor membro da família), contudo permanece por esclarecer se esta distinção conceptual é importante empiricamente. Aqui, pelos motivos já apresentados, bem como na maior parte dos estudos relativos ao tema, não faremos esta distinção, pelo que quando nos referimos a *spillover* positivo estamos a referir-nos quer ao processo quer aos seus resultados.

Apresentada a definição geral de *spillover*, importa agora, com vista a uma melhor compreensão, focarmo-nos nos diferentes domínios de *spillover* introduzidos na definição, ou seja, *spillover* de afectos, *spillover* de competências, *spillover* de comportamentos e *spillover* de valores.

2.4.2. Domínios do *Spillover* Positivo

Edwards e Rothbard (2000) contribuíram para uma compreensão geral do *spillover* positivo, concebendo quatro domínios diferentes (*i.e.*, afectos, competências, comportamentos e valores) em que o mesmo se pode manifestar e explicando os processos de *spillover* para cada um destes domínios.

No domínio dos afectos, o *spillover* ocorre quando o humor ou afectos de um domínio influenciam os afectos do outro domínio. Segundo os autores, este efeito pode ser explicado por uma sequência causal que interliga os afectos num domínio ao desempenho e recompensas no outro domínio. O afecto positivo num domínio promove o funcionamento cognitivo, aumenta a actividade e persistência na tarefa e promove interacções positivas com os outros, facilitando portanto o desempenho no outro domínio (Staw, Sutton & Pelled, 1994). Zimmerman e Hammer (2010) acrescentam, ainda, que o afecto positivo permite também acumular recursos e melhorar a auto-estima e o auto-controlo. Um bom desempenho num determinado domínio, por sua vez, traz recompensas intrínsecas e extrínsecas que irão estimular/promover afectos positivos. Por exemplo, decorrente de uma interacção positiva do cônjuge masculino com a sua esposa, antes do início de um dia de trabalho, resultam afectos positivos que poderão ser transferidos para o seu trabalho, resultando no desenvolvimento de uma relação optimista com os seus clientes. Este bom desempenho no trabalho trará recompensas intrínsecas e/ou extrínsecas, que irão estimular afecto positivo. Por outro lado, pode também acontecer que os afectos de um domínio específico (e.g., trabalho ou família) influenciem os afectos gerais, que por sua vez, irão também afectar o desempenho, as recompensas e o afecto no outro domínio (*spillover* indirecto).

Segundo Grenhaus e Powell (2006), quando os recursos gerados num papel promovem afecto positivo nesse papel que, por seu turno, melhoram o desempenho num segundo domínio conduzindo à promoção de afecto positivo nesse mesmo domínio, estamos a falar de uma via afectiva³ (indirecta). Esta via é similar ao trajecto sugerido por Edwards e Rothbard (2000) para o *spillover* dos afectos, mencionado anteriormente.

No domínio dos valores podem verificar-se duas situações distintas. Dado que o trabalho e a família são instituições de socialização, ambas influenciam os valores dos sujeitos face à vida em geral. Por sua vez, estes valores face à vida em geral afectam os valores específicos de cada domínio (familiar e profissional). Portanto, verifica-se uma relação indirecta entre os valores da família e do trabalho, mediada pelos valores face à vida em geral. Por exemplo, valores desenvolvidos no trabalho, como a obediência, podem influenciar os valores gerais de vida dos indivíduos, que por sua vez, irão influenciar o domínio familiar, passando também os indivíduos a valorizar a obediência no seio familiar. Por outro lado, os valores de um domínio podem influenciar directamente os valores do outro domínio. Por exemplo, um indivíduo que trabalhe numa empresa em que a solidariedade seja valorizada, passará também a valorizar a solidariedade na sua vida familiar.

³ Tradução de *affective path*

Similarmente, o *spillover* de competências de um domínio para outro pode também ocorrer de dois modos distintos. Por um lado, pode ocorrer a integração das competências adquiridas, num dos domínios, num esquema de conhecimento geral, que por seu turno influenciará as competências do outro domínio (*spillover* indirecto). Por exemplo, as competências de resolução de problemas desenvolvidas no trabalho podem melhorar a capacidade de resolução analítica, que por seu lado, pode facilitar a resolução de problemas familiares, mesmo quando a especificidade dos problemas é diferente (Edwards & Rothbard, 2000). Por outro lado, as competências adquiridas num domínio podem ser directamente exportadas para o outro domínio (*spillover* directo), como quando um profissional aplica as suas competências de gestão do tempo adquiridas no trabalho, para conseguir realizar todas as suas tarefas familiares.

Por fim, o *spillover* de comportamentos pode também seguir uma estrutura semelhante ao *spillover* de valores e de competências, ou seja, os comportamentos desenvolvidos num dos domínios podem ser integrados em guiões de acção mais gerais, que influenciam os comportamentos de diferentes domínios, ou, poderão influenciar directamente os comportamentos de um domínio, por transferência directa de comportamentos de um domínio para o outro.

Segundo Greenhaus e Powell (2006), quando os recursos, como as competências, são transferidos de um domínio para o outro, conduzindo a um melhor desempenho no domínio receptor, estamos a falar de uma via instrumental⁴ (directa). Por outras palavras, os recursos gerados num domínio podem ter um efeito instrumental directo no desempenho de outro domínio. Como tal, é provável que o *spillover* das competências, comportamentos e valores, acima descrito, ocorra através deste trajecto.

Quando se verifica transferência directa, isto é, quando os afectos, competências, valores e comportamentos não são, previamente, integrados num sistema geral, assume-se uma intencionalidade, enquanto que, aquando de transferências indirectas não. De notar, contudo, que no caso da transferência de afectos/ humores, esta será maioritariamente não intencional, pois compreende processos cognitivos e motivacionais que não passam por um processo de consciencialização, sendo apenas considerada intencional a sua expressão/manifestação, por esta ser intencionalmente regulada pelas expectativas relacionadas com os diferentes papéis. Por seu lado, no caso da transferência de competências, quer na transferência directa como na indirecta, estamos sobretudo perante mecanismos intencionais, uma vez que os sujeitos reúnem deliberadamente competências para cumprir expectativas de papel e para promover o seu desempenho. Esta será considerada não intencional, apenas quando as competências estiverem tão integradas no

⁴ Tradução de *instrumental path*

esquema de conhecimento geral que exigem pouco processamento da informação consciente (Edwards & Rothbard, 2000).

2.4.3. Direcção de *spillover*

Apesar da literatura da interface trabalho-família se focar com maior frequência no *spillover* positivo do trabalho para a família, o *spillover* positivo dos afectos, competências, comportamentos e valores pode ocorrer em duas direcções distintas, ou seja, pode ocorrer da esfera profissional para a esfera familiar (*spillover* trabalho→família) e/ou da esfera familiar para a esfera profissional (*spillover* família→trabalho). A literatura relativa ao *spillover* tem vindo a enfatizar a importância de distinguir entre estas duas direcções, pois apesar de muitos investigadores usarem o termo *spillover* positivo trabalho-família, usam-no indiferenciadamente (Stevens *et al.*, 2007).

O *spillover* positivo T→F, ou seja, a influência do papel profissional no papel familiar, ocorre aquando da participação numa actividade profissional em que as emoções, valores, competências e/ou comportamentos associados ao domínio profissional têm um efeito positivo, nas emoções, valores, competências e/ou comportamentos associados a uma actividade do domínio familiar. Por seu lado, o *spillover* positivo F→T, isto é, a influência do papel familiar no papel profissional, acontece aquando da participação numa actividade familiar em que as emoções, comportamentos, competências e/ou valores do domínio familiar são aplicados no domínio profissional, resultando em ganhos no desempenho do papel profissional.

Segundo a revisão de Greenhaus e Powell (2006), de entre os estudos em que é feita esta diferenciação, tem-se verificado que a percepção de *spillover* positivo do domínio familiar para o domínio profissional (*spillover* positivo F→T) é superior à percepção de *spillover* positivo do domínio profissional para o domínio familiar (*spillover* positivo T→F). Contudo, é de referir que o *spillover* positivo, ocorre nas duas direcções (T→F e F→T). Carlson, Kacmar, Wayne e Grzywacz (2006) constataram que o *spillover* positivo ocorre, de facto, bidireccionalmente e que os recursos que resultam de um domínio podem ser diferentes daqueles que resultam do outro, conduzindo, portanto, a ganhos diferentes. Consequentemente, os estudos deverão optar por uma abordagem bidireccional, que permite uma análise mais enriquecedora e esclarecedora das relações entre as duas esferas. Decorrente do exposto, o estudo presente tem em consideração ambas as direcções de *spillover* positivo mencionadas.

2.4.4. Preditores de *Spillover* Positivo

Outra das limitações da literatura relativa ao *spillover* positivo T-F prende-se com o facto de se focar predominantemente sobre as consequências deste, negligenciando as suas causas/antecedentes (Stevens *et al.*, 2007; Zimmerman & Hammer, 2010). Sendo o estudo dos antecedentes tão ou mais importante do que o estudo das consequências, visto que a sua identificação poderá permitir a sua promoção e, dada a escassez de estudos que se debrucem sobre os mesmos, focamo-nos agora sobre alguns dos possíveis factores que contribuem para que ocorra *spillover* positivo T→F e F→T.

Os resultados dos estudos têm indicado que as exigências T-F são relativamente mais importantes na predição do conflito T-F, enquanto que os recursos são relativamente mais importantes na predição do *spillover* positivo T-F (Voydanoff, 2004). De acordo com a teoria da conservação de recursos (Hobfoll, 1989), os recursos são definidos como entidades que são valorizadas em si mesmas ou que actuam como meio de obter objectivos desejados (Hobfoll, 2002 *cit.* por Xanthopoulou, Bakker, Demerouti & Schaufeli, 2007).

As escassas investigações sobre os recursos que predizem o *spillover* positivo têm vindo a demonstrar não só a relevância dos recursos laborais como também a relevância dos recursos familiares na promoção do *spillover* positivo (*e.g.*, Thompson & Prottas, 2005; Wadsworth & Owens, 2007; Wayne *et al.*, 2006).

Os recursos laborais podem ser considerados como aspectos físicos, sociais, psicológicos e/ou organizacionais do trabalho que: a) são funcionais no atingir dos objectivos de trabalho, b) na redução das exigências de trabalho associadas a custos físicos e psicológicos e, c) na estimulação do desenvolvimento e crescimento pessoal (Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli, 2001). Podem ter, então, um potencial motivacional intrínseco por facilitarem a aprendizagem ou desenvolvimento pessoal, ou um potencial motivacional extrínseco por disponibilizarem ajuda/apoio instrumental ou informação específica para atingir a realização de objectivos (Schaufeli & Bakker, 2004). Por seu lado, os recursos familiares podem ser divididos em recursos internos e externos, variando consoante as situações de vida (Fleeley & Gottlieb, 2000). Os recursos internos consistem na saúde física e mental, na auto-estima, nas competências e conhecimentos, na capacidade de resolução de problemas e na atitude positiva dos membros familiares, quanto ao futuro. Os recursos externos compreendem as diferentes dimensões de apoio social, como por exemplo, o apoio emocional e cognitivo.

Visto que as investigações anteriores constatam a importância dos recursos provenientes de ambos os domínios na predição do *spillover* positivo, destacando, adicionalmente, a necessidade de estudos complementares para clarificar estas relações,

debruçamo-nos, também aqui, sobre os recursos laborais e familiares simultaneamente. De entre a diversidade de recursos laborais e familiares, passíveis de estudo, optámos, no presente estudo por focármO-nos no apoio⁵ social. Apesar de Ray e Miller (1994), entre outros, destacarem a saliência do apoio social como predictor de resultados nos papéis familiares e profissionais, segundo Eby, Casper, Lockwood, Bordeaux e Brinley (2005) uma das lacunas presentes no campo de estudo da interface trabalho-família prende-se, exactamente, com as reduzidas investigações sobre o papel do apoio (laboral /familiar) na interface T-F.

O apoio social envolve a troca de recursos entre pelo menos duas pessoas, com o objectivo de ajudar a pessoa que recebe o apoio. Pode incluir a disponibilização de cuidados, empatia, amor, confiança (apoio emocional), ajuda propriamente dita, ou seja, em tempo, dinheiro e energia (apoio instrumental), informações relevantes para a auto-avaliação (apoio avaliativo) e/ou conselhos, informações e sugestões (apoio informacional) (House, 1981). Em suma, o apoio social diz respeito a uma transacção interpessoal que pode envolver preocupação emocional, ajuda instrumental, informacional e/ou avaliativa (House, 1981). O apoio social, para além estar relacionado, de modo negativo, com o conflito T-F (e.g., Frone, Yardley & Markel, 1997; Grywacz & Marks, 2000a), está também relacionado positivamente com o *spillover* positivo T-F (e.g., Wadsworth & Owens, 2007; Wayne *et al.*, 2006). O apoio social é um recurso chave que conduz as pessoas a sentirem-se amadas, cuidadas e valorizadas (King, Mattimore, King & Adams, 1995), o que pode promover o desenvolvimento de afectos, competências, comportamentos ou valores positivos num domínio que, posteriormente, poderão ser aplicados noutra domínio, produzindo efeitos benéficos.

Wadsworth e Owens (2007) mencionam que muitos dos trabalhos referentes ao apoio social na interface trabalho-família, estudam apenas o apoio social disponibilizado por elementos relacionados com uma das esferas, ou seja, aqueles que estudam o apoio social laboral negligenciam o apoio social familiar, e vice-versa. Em outros casos, verifica-se ainda uma combinação das diversas fontes de apoio social num só constructo, não diferenciado entre as diversas fontes de apoio social em estudo. Por exemplo, incluem o apoio do supervisor e dos colegas no constructo de apoio laboral. Tentando ultrapassar esta lacuna, segue-se neste estudo a sugestão de Wan, Jaccard e Ramey (1996), a qual refere que as distinções devem ser claras entre os diversos provedores de apoio social, de modo a não limitar a riqueza dos resultados obtidos. O nosso estudo tem, então, em consideração várias fontes de apoio social (*i.e.*, a organização, o supervisor, os colegas de trabalho e os

⁵ Apesar do termo inglês “support” aparecer traduzido, em português, como “apoio” (e.g., Semedo, 2009) e “suporte” (e.g., Santos & Gonçalves, 2010), por ser mais comum o uso do termo “apoio” em português, optou-se, neste estudo, por utilizar o termo “apoio”.

membros da família), de modo individualizado, com o intuito de determinar aquelas que predizem o *spillover* positivo.

Passamos, agora, a descrever cada uma das fontes de apoio mencionadas, com vista a clarificar alguns aspectos conceptuais e relacionais.

2.4.4.1. Apoio Laboral

No que respeita ao apoio laboral optámos, neste estudo, por examinar não só o apoio organizacional percebido T-F⁶ como, também, a percepção de apoio do supervisor e a percepção de apoio dos colegas. Porquanto, quando nos referimos ao apoio laboral, ao longo deste trabalho, estamos a considerar os três tipos de apoio supracitados.

2.4.4.1.1. Apoio organizacional percebido T-F

O apoio organizacional T-F⁷ é um constructo global que inclui as políticas e práticas trabalho-família disponibilizadas pela organização, ou seja, diz respeito à resposta global da organização para com as necessidades pessoais e familiares dos funcionários, transmitindo o interesse da organização em ajudar os seus colaboradores a encontrar o equilíbrio entre a vida familiar e profissional. As organizações que disponibilizam este tipo de apoio são, muitas vezes, designadas por organizações “amigas da família” que, tal como o próprio nome indica, se referem às organizações em que a vida familiar dos profissionais é apoiada (Jahn, Thompson & Kopelman, 2003; Thompson, Jahn, Kopelman & Prottas, 2004). Baseando-nos no quadro teórico do apoio social, o apoio organizacional T-F pode ser definido como um constructo multi-facetado que integra o apoio instrumental, informacional e emocional disponibilizado pela organização (Greenhaus & Parasuraman, 1994). O apoio instrumental inclui, por exemplo, esquemas de trabalho flexíveis, licença de maternidade/paternidade, subsídio de férias. O apoio informacional inclui programas de informação e orientação, comunicações sobre as políticas e práticas trabalho-família actuais. E o apoio emocional poderá incluir o reconhecimento e aceitação das necessidades familiares dos colaboradores (e.g., através de uma declaração em que se comprometem a apoiar os indivíduos para além do contexto de trabalho). É possível que se verifiquem os três tipos de apoio na mesma organização, bem como se poderá verificar apenas um (Janh *et al.*, 2003).

Decorrente do crescente interesse, quer da literatura científica quer da literatura popular, sobre as dificuldades dos indivíduos equilibrarem a sua vida profissional e familiar,

⁶ Tradução de *perceived organizational family support*

⁷ Tradução de *organizational family support*

os directores/gestores organizacionais começaram por disponibilizar diversos benefícios “amigos da família” aos seus colaboradores, com vista a que estes pudessem equilibrar o melhor possível ambas as esferas da sua vida. Assim, inicialmente, o foco da investigação centrou-se na identificação e avaliação de políticas e programas específicos que apoiam as necessidades familiares dos profissionais (Janh *et al.*, 2003).

Todavia, recentemente, o foco da investigação tem vindo a direccionar-se, especialmente, para a importância de uma cultura organizacional “amiga da família” (*family-friendly*) (Allen, 2001; Kossek, Colquitt & Noe, 2001; Thompson, Beauvais & Lyness, 1999). Tal, decorre da verificação de diferenças práticas e teóricas entre as percepções dos indivíduos sobre as actuais práticas trabalho-família da organização e os respectivos programas e políticas trabalho-família, efectivamente disponibilizados pela organização. De facto, oferecer programas trabalho-família não conduz, necessariamente, a que os profissionais considerem a organização como apoiante das suas necessidades trabalho-família (Thompson *et al.*, 1999). Podem, inclusive, ocorrer casos em que apesar da organização disponibilizar programas amigos da família, os colaboradores por receio de possíveis consequências para a sua carreira profissional (inexistência de uma cultura amiga da família) não usufruem desses mesmos programas.

Consequentemente, destaca-se a importância de medir as percepções dos profissionais quanto ao apoio T-F que a organização disponibiliza, surgindo daí o conceito de apoio organizacional percebido T-F. Este constructo pode considerar-se como uma subparte do apoio organizacional percebido⁸, o qual diz respeito às crenças gerais dos empregados sobre o quanto a organização valoriza as suas contribuições e se preocupa com o seu bem-estar (Eisenberger, Cummings, Armeli & Lynch, 1997; Lynch, Eisenberger & Armeli, 1999). O conceito de apoio organizacional percebido T-F é mais restrito/específico, correspondendo às percepções dos trabalhadores sobre o apoio (instrumental, informacional, emocional) que lhes é disponibilizado por parte da sua organização de trabalho, a fim de estes equilibrarem as suas necessidades familiares e profissionais (Janh *et al.*, 2003). Estas percepções podem ser influenciadas pelas políticas/programas T-F que a organização oferece, bem como pela cultura de apoio T-F dentro da organização. Ao reconhecerem as necessidades dos seus colaboradores e oferecerem programas e benefícios amigos da família, as organizações demonstram que valorizam os indivíduos como “um todo”, com vida pessoal e profissional e não apenas enquanto profissionais (Wadsworth & Owens, 2007). O apoio organizacional percebido T-F corresponde, portanto, ao lado subjectivo do apoio organizacional T-F, sendo sobre este (lado subjectivo) que nos iremos debruçar no presente estudo. Contudo, devido à carência de estudos que

⁸ Tradução de *Perceived Organizational Support*

relacionem o apoio organizacional percebido T-F com a interface T-F, apresentamos de seguida alguns dos resultados obtidos em estudos que relacionam o apoio organizacional percebido com a interface T-F, na expectativa de que estes possam ilustrar a possível relação entre o apoio organizacional percebido T-F e o *spillover* positivo.

Alguns investigadores têm vindo a argumentar que as acções de uma organização aumentam o apoio organizacional percebido consoante esta demonstre a cada trabalhador que é particularmente valorizado, sendo fundamental que a acção seja discricionária e dirigida a cada trabalhador individual, de modo a que aumente efectivamente a percepção de apoio organizacional (Eisenberger, Cummings, Armeli & Lynch, 1986; Wayne, Shore & Liden, 1997). Contudo, esta perspectiva carece ainda de confirmação empírica (Lambert, 2000).

Na meta-análise de Rhoades e Eisenberger (2002) o apoio organizacional percebido surge relacionado com uma grande variedade de resultados, indo desde a satisfação no trabalho, humor positivo relativamente ao trabalho, maior comprometimento afectivo, melhor desempenho e menores comportamentos de abandono organizacional. Galinsky, Bond e Friedman (1996) destacam ainda que os pais apresentam melhores resultados (*i.e.*, menor conflito, menor *stress*, melhor *coping*) quando têm maior apoio organizacional. Contudo, poucos são os estudos que têm considerado o impacto do apoio organizacional percebido na interface T-F, sendo ainda menos os estudos que se têm debruçado sobre o lado positivo desta interacção.

O estudo de McNall, Masuda, Shanock e Nicklin (2011) é uma excepção, tendo verificado que o apoio organizacional percebido prediz o enriquecimento T→F. Wadsworth e Owens (2007), por seu lado, reportam-se à relação do apoio organizacional com a promoção T-F (conceito diferente do *spillover* positivo). Contudo, dado que os autores se referem ao constructo de promoção T-F como “as actividades de um domínio” que “podem realmente enriquecer as experiências no outro domínio”, é de considerar os resultados dos mesmos. Ao estudarem a relação supracitada, estes concluem que o apoio organizacional está, apenas, relacionado de modo positivo com a promoção T→F, apresentando somente uma correlação positiva com a vertente F→T.

2.4.4.1.2. Apoio do supervisor

O apoio organizacional percebido refere-se à organização como um todo, sendo diferente da resposta atitudinal que um profissional pode formar sobre o apoio disponibilizado pelo seu supervisor directo. Por exemplo, um empregado pode perceber o seu supervisor como sendo apoiante da vida familiar e profissional, apesar de considerar que a sua organização como um todo não o é (Allen, 2001). A situação inversa também se

pode verificar, ou seja, o indivíduo pode considerar a sua organização como apoiante mas perceber o seu supervisor como não o sendo, podendo este funcionar como elemento dissuasivo da utilização dos benefícios oferecidos por uma organização “amiga da família” (Mesmer-Magnus & Viswesvaran, 2006). Portanto, o supervisor desempenha um papel-chave na eficiência das políticas e programas trabalho-família, pois, este pode encorajar/desencorajar os indivíduos a usufruir dos mesmos (Starrels, 1992).

Segundo Wadsworth e Owens (2007), o apoio do supervisor é uma das fontes de apoio social mais comumente estudadas ao nível do trabalho. Contudo, quando comparadas as pesquisas que têm estudado os efeitos dos apoios formais (políticas, benefícios e serviços) com aquelas que têm analisado os apoios informais (e.g. apoio dos supervisores), verifica-se que as últimas são muito menos frequentes (Sahibzada, Hammer, Neal & Kuang, 2005). Assim, dentro dos recursos laborais, debruçamo-nos também sobre o apoio dos supervisores.

O apoio do supervisor prende-se com a preocupação deste com as necessidades dos seus empregados e com a disponibilização de ajuda e *feedback* positivo aos mesmos (Deci & Ryan, 1987). Uma vez que aqui se pretende estudar o apoio do supervisor em relação com a interface trabalho-família, este pode ser definido, de modo mais específico, como a medida em que o supervisor é sensível às responsabilidades familiares dos empregados, apoiando-os quando surgem exigências conflitantes provenientes das esferas profissional e familiar (Warren & Johnson, 1995). Os supervisores apoiantes não só aceitam, mas também apoiam as políticas organizacionais amigas da família e fazem todos os esforços para gerir os problemas relacionados com a vida pessoal e familiar dos seus colaboradores (Mesmer-Magnus & Viswesvaran, 2006).

O apoio do supervisor surge negativamente relacionado com os níveis de conflito trabalho-família (e.g., Frone *et al.*, 1997; Lapierre & Allen, 2006), *stress* e intenções de *turnover* (Thompson & Prottas, 2005). Adicionalmente, o apoio do supervisor tem mostrado uma relação positiva com a satisfação no trabalho, satisfação na família e satisfação com a vida⁹ (Thompson & Prottas, 2005). Galinsky *et al.*(1996) destacam ainda que os pais apresentam melhores resultados (*i.e.*, menor conflito, menor *stress*, melhor *coping*) quando têm maior apoio do supervisor.

Quando nos focamos nos estudos relativos à interface T-F e comparamos os estudos relativos ao lado negativo com os estudos que relacionam o apoio do supervisor com o lado positivo desta interface, verificamos que os últimos são escassos. Contudo, dado o controle que os supervisores exercem sobre as tarefas a desempenhar, prazos a cumprir, entre outros aspectos (Beehr, Farmer, Glazer, Gudanowski & Nair, 2003), estes

⁹ Tradução de *life satisfaction*

estão numa posição vantajosa para promover o *spillover* positivo T-F, disponibilizando apoio aos seus colaboradores.

Thompson e Prottas (2005) verificam que o apoio do supervisor está relacionado como *spillover* positivo T-F (não diferenciando a direcção). Por seu lado, os resultados de Wadsworth e Owens (2007) apesar de se reportarem à promoção T-F (conceito diferente do *spillover* positivo), são também aqui apresentados, visto que os autores se referem ao constructo como “as actividades de um domínio” que “podem realmente enriquecer as experiências no outro domínio”. Nos seus resultados, apesar de terem considerado ambas as direcções da promoção T-F, constataram que o apoio do supervisor está apenas relacionado com a promoção T→F. Outros estudos, apesar de medirem um constructo diferente (facilitação T-F) do aqui em estudo, indicam no mesmo sentido, confirmando a relação do apoio do supervisor com a facilitação T→F (Taylor *et al.*, 2009). Por seu lado, van Steenbergen, Ellemers e Mooijarart (2009) apresentam resultados distintos para os homens e mulheres. No caso dos homens o apoio do supervisor surge somente como antecedente da facilitação T→F (comportamental), contudo no caso das mulheres o apoio do supervisor surge, não só, como antecedente de uma dimensão da facilitação T→F (baseada na energia), mas também, como antecedente de uma dimensão da facilitação F→T (comportamentos). Hill (2005), por seu lado divide o apoio do supervisor em apoio relativo às questões de trabalho e questões familiares. Quando o supervisor apoia os seus colaboradores quanto às suas questões laborais verificam-se maiores níveis de facilitação T→F, de satisfação com o trabalho, comprometimento organizacional e satisfação com a vida. Quando, por outro lado, o supervisor apoia as questões familiares surgem níveis mais elevados de facilitação F→T e satisfação conjugal.

2.4.4.1.3. Apoio dos colegas de trabalho

Dada a prevalência crescente do trabalho em equipa e, conseqüentemente, do trabalho interdependente, o apoio dos colegas oferece-se como outro mecanismo de grande importância para a interface trabalho-família (Mesmer-Magnus & Viswesvaran, 2009). Os colegas de trabalho estão numa posição ideal para oferecer apoio aos indivíduos que se debatem com uma situação de conflito trabalho-família, decorrente da sua relação informal e do conhecimento directo/próximo do trabalho dos seus colegas (Carlson & Perrewé, 1999; Ray & Miller, 1994).

Todavia, apesar do apoio dos colegas ser considerado outro dos factores influentes na interface trabalho-família, o papel deste tem sido um pouco ignorado e estudado com pouca frequência (Mesmer-Magnus & Viswesvaran, 2009, Mesmer-Magnus, Murase, DeChurch & Jiménez, 2009). O apoio dos colegas é considerado como uma fonte de apoio

social informal e corresponde a uma transacção interpessoal que envolve preocupação emocional e/ou ajuda instrumental (Lapierre & Allen, 2006). É definido como “a disponibilidade de relações de ajuda e qualidade das mesmas” (Leavy, 1983, p.5). Segundo Proenca (2008), os colegas de trabalho são percebidos como apoiantes quando é fácil falar com estes, quando estes estão dispostos a ajudar e quando são fontes confiáveis de apoio. Têm sido examinadas empiricamente duas formas de apoio dos colegas: apoio emocional e apoio instrumental (Adams, King & King, 1996; Lapierre & Allen, 2006). O apoio emocional refere-se à simpatia, escuta e compreensão empática sobre os problemas/situações T-F, enquanto que o apoio instrumental se refere a uma ajuda tangível/directa na resolução de problemas/situações T-F.

Apesar da maioria das pesquisas relativas ao apoio dos colegas de trabalho se focar sobretudo no apoio emocional (e.g., Ray & Miller, 1994), Mesmer-Magnus e Viswesvaran (2009) referem que os colegas poderão ser mais úteis quando disponibilizam apoio instrumental aos colegas no sentido de os ajudar a lidar com as exigências concorrentes T-F. O apoio instrumental dos colegas pode incluir, por exemplo, a responsabilização pelos compromissos de trabalho ou troca de turnos, a disponibilização de informação ou materiais que o colega não tenha por se ter ausentado do trabalho por motivos familiares, etc. (Mesmer-Magnus et al, 2009). Por outro lado, o apoio dos colegas pode também prender-se com o uso das políticas/benefícios trabalho-família, verificando-se que quando os colegas de trabalho apoiam os esforços dos seus colegas para equilibrar a sua vida profissional e familiar, apoiam também a criação de ambientes de trabalho amigos da família e incentivam ao uso das iniciativas amigas da família (MacAulay, 1999 *in* Mesmer-Magnus & Viswesvaran, 2009). Mesmer-Magnus e Viswesvaran (2009) referem que o apoio emocional oferecido pelos colegas, apesar de poder aumentar as percepções de um ambiente de trabalho amigo da família, não será tão útil quanto o apoio instrumental para a resolução das situações trabalho-família.

Outros estudos têm verificado que o apoio sócio-emocional dos colegas está relacionado com menor *stress* psicológico e depressão, bem como com um melhor desempenho no trabalho, comprometimento organizacional e coesão familiar e do grupo de trabalho (Beehr, Jex, Stacy & Murray, 2000; Thompson & Cavallaro, 2007). No entanto, também aqui, os estudos que se debruçam sobre os efeitos do apoio dos colegas de trabalho na interface T-F são poucos, sendo ainda em número inferior quando nos debruçamos sobre a vertente positiva da mesma. Constatamos também, que na sua maioria, estes não fazem distinção entre as duas formas de apoio dos colegas mencionadas e que, os itens de apoio utilizados não são especificamente direccionados para questões T-F.

Wadsworth e Owens (2007), que apesar de estudarem a promoção T-F, utilizam uma definição desta muito próxima da definição de *spillover* positivo T-F considerada neste estudo, notam que o apoio social dos colegas apenas está relacionado com a promoção T→F, não contribuindo significativamente para explicar a variância na promoção F→T, apesar de estar correlacionado com a mesma. Por seu lado, Thompson e Prottas (2005) verificam que o apoio dos colegas está relacionado positivamente com o *spillover* positivo T-F (não distinguindo entre as duas direcções). Adicionalmente, Thompson e Prottas (2005), bem como Hill (2005) constataam ainda que o apoio dos colegas está positivamente relacionado com a satisfação no trabalho, satisfação na família e satisfação com a vida. Hill (2005) verifica, adicionalmente, que o apoio do grupo de trabalho está também relacionado de modo positivo com o comprometimento organizacional e ao estudar a relação do apoio do grupo de trabalho com a facilitação T-F, confirma apenas a relação do apoio com a facilitação T→F. Por fim, Van Stenbergen e seus colaboradores (2009) ao estudarem a relação do apoio dos colegas com a facilitação T-F, concluíram que no caso dos homens o apoio dos colegas não prediz a facilitação T-F e que, no caso das mulheres o apoio dos colegas está, inesperadamente, relacionado de modo negativo com uma dimensão da facilitação F→T (comportamental).

2.4.4.2. Apoio Familiar

Uma vez que os recursos laborais são apenas uma parte da equação do cálculo de *spillover* trabalho-família, analisaremos também a relação dos recursos familiares com a interface trabalho/família. Segundo o modelo teórico de Greenhaus e Powell (2006), a disponibilidade de recursos no ambiente familiar influencia o grau em que a família enriquece o trabalho. Contudo, apesar das características do domínio familiar serem também consideradas bastante importantes para a interface T-F e, conseqüente compreensão da mesma (Barnet, 1998; Casper, Eby, Bordeaux, Lockwood & Lambert, 2007; Mesmer-Magnus & Viswesvaran, 2006), o estudo da contribuição destas tem sido negligenciado, em detrimento das características do domínio profissional (Van Steenbergen *et al.*, 2009).

O apoio da família inclui o intercâmbio de apoio entre familiares, como por exemplo, a ajuda financeira, o aconselhamento e a disponibilização de serviços (*e.g.*, transporte ou cuidar das crianças) (Voydanoff, 2002). King *et al.* (1995) distinguem entre apoio familiar emocional e instrumental. Segundo os autores, o apoio emocional familiar refere-se aos comportamentos/atitudes de incentivo, compreensão, atenção, consideração positiva e orientação para a resolução de problemas por parte dos membros da família. Ou seja, inclui comportamentos e atitudes que reflectem o interesse da família pelo trabalho do seu

familiar, bem como a disponibilidade para escutar, falar e informar o familiar sobre o seu trabalho e sobre outros aspectos gerais de cuidados a ter. Por seu lado, o apoio instrumental engloba os comportamentos/atitudes que visam facilitar as tarefas familiares diárias. Isto é, inclui comportamentos e atitudes de partilha das tarefas domésticas, de alívio da responsabilidade a nível das obrigações familiares ou outras funções, e de estruturação da vida familiar com vista a equilibrar o seu trabalho com o trabalho do familiar e com as respectivas exigências familiares (King *et al.*, 1995). Estas atitudes/comportamentos dos membros da família poderão, então, desenvolver afectos, comportamentos, competências ou valores positivos no domínio familiar, que poderão, por sua vez, ser transportados para a sua vida profissional. Em suma, o apoio da família poderá contribuir para o aumento do *spillover* positivo.

Apesar de King e seus colaboradores (1995) defenderem que ambos os tipos de apoio social (emocional e instrumental) têm impacto nas atitudes e comportamentos no local de trabalho (*e.g.*, maior satisfação) e Adams *et al.* (1996) terem constatado que estas duas formas de apoio familiar podem ajudar a evitar o conflito T-F, muitos dos estudos posteriores focaram-se, maioritariamente, no apoio emocional, ignorando o apoio instrumental (*e.g.*, Bernas & Major, 2000; Gryzwacz & Marks, 2000b). Outros (*e.g.*, Wadsworth & Owens, 2007), por seu lado, não diferenciam entre estes dois tipos de apoio. Tal, pode conduzir a discrepâncias nos resultados dos diferentes estudos, bem como o facto de alguns estudos (*e.g.* Erdwins, Buffardi, Casper & O'Brien, 2001) considerarem apenas uma fonte de apoio familiar (*e.g.*, cônjuge) e outros considerarem várias ou, ainda, o facto de não especificarem quais as que foram consideradas.

Na revisão efectuada por Greenhaus e Powell (2006) podemos constatar que diversos estudos têm encontrado uma relação positiva entre o apoio familiar e os resultados no domínio profissional (*e.g.*, remuneração/recompensas, satisfação e atitudes positivas no trabalho, admissão no trabalho, actividades de desenvolvimento de carreira). Carver e Jones (1992), por seu lado constataam que o apoio familiar está negativamente associado com a insatisfação familiar.

Quanto à relação do apoio familiar com a interface T-F, propriamente dita, Wadsworth e Owens (2007) corroboram a relação positiva do apoio familiar (cônjuge e filhos) com o enriquecimento F→T, mas rejeitam a relação entre este e o enriquecimento T→F. Estes autores estudam o apoio familiar geral, não distinguindo as duas dimensões mencionadas.

Grzywacz e Marks (2000a) estudaram apenas o apoio emocional, distinguindo entre o apoio familiar do cônjuge e outros membros da família, tendo verificado que quanto menor o apoio de ambos menores são os níveis de *spillover* da F→T. Wayne *et al.* (2006) confirmam que apenas o apoio familiar emocional prediz, de modo positivo, o

enriquecimento $F \rightarrow T$. Sugerem que apesar do apoio instrumental poder minimizar o *spillover* negativo, não aumenta as experiências de enriquecimento. Em última análise, defendem que os factores que contribuem para aumentar as experiências positivas são distintos daqueles que reduzem as experiências negativas entre os domínios.

Aryee, Srinivas e Tan (2005) debruçaram-se sobre a relação do apoio familiar geral com a facilitação T-F e encontraram resultados idênticos aos dos estudos que se debruçam sobre o *spillover* positivo e enriquecimento, ou seja, o apoio familiar apenas está relacionado com a direcção $F \rightarrow T$. Por último, Van Steenbergen e seus colaboradores (2009) apresentam diferenças segundo o género. No caso dos homens, o apoio da família/amigos está relacionado, de modo positivo, com duas dimensões da facilitação $F \rightarrow T$ (psicológica e baseada na energia), enquanto que o apoio do cônjuge não apresenta uma relação significativa com qualquer uma das dimensões da facilitação. Contudo, no caso das mulheres, no que respeita ao apoio do cônjuge, este apresenta uma relação negativa com a facilitação $F \rightarrow T$ (baseada no tempo), ou seja quanto maior o apoio disponibilizado, menor é a facilitação $F \rightarrow T$. Por seu lado, quanto ao apoio da família/amigos, confirmam-se as expectativas dos autores, ou seja, estes encontraram relações positivas entre o apoio da família/amigos e três das dimensões da facilitação $F \rightarrow T$ e $T \rightarrow F$ (comportamental, baseada no tempo e na energia).

2.4.5. O papel das variáveis sócio-demográficas no *spillover* positivo T-F e no apoio social

Para além dos preditores de *spillover* positivo T-F, mencionados anteriormente, a literatura da área identifica algumas variáveis sócio-demográficas a considerar no estudo do *spillover* positivo e/ou apoio social. Algumas das discrepâncias encontradas nos resultados de diferentes estudos com foco num mesmo constructo, prendem-se, por vezes, exactamente com o facto de utilizarem amostras com diferentes características sócio-demográficas.

Uma das variáveis sócio-demográficas mais referenciadas como relevante no estudo do *spillover* positivo T-F diz respeito ao género. Encontram-se algumas evidências de que as mulheres experienciam maiores níveis de *spillover* positivo/enriquecimento/ facilitação do que os homens (Aryee *et al.*, 2005 - apenas na direcção $T \rightarrow F$; Boz, Martínez & Munduate, 2009; Powell & Greenhaus, 2010 - apenas na direcção $T \rightarrow F$; Van Steenbergen *et al.*, 2007; Van Steenbergen *et al.*, 2009). Os estudos defendem que as mulheres tendem a relatar maior número de oportunidades de enriquecimento pessoal a partir do seu envolvimento em múltiplos papéis, uma vez que a acumulação do papel profissional e familiar é mais

notória do que nos seus congêneres masculinos. Rothbard (2001), por sua vez, verifica que os homens experienciam somente enriquecimento T→F enquanto que as mulheres experienciam apenas enriquecimento F→T. Kirchmeyer (1993), apesar de estudar apenas o *nonwork-to-work spillover*, encontra que ambos os gêneros apresentam níveis semelhantes, bem como Hill (2005) ao estudar a facilitação T-F. Resultante destas conclusões bastante díspares, Greenhaus e Powell (2006) sugerem mais investigação sobre o papel do gênero no processo de enriquecimento T-F.

Adicionalmente, alguns estudos notam que as mulheres recebem mais apoio relacionado com a esfera extra-profissional, enquanto que os homens recebem mais apoio do domínio laboral (Baruch, Biener & Barnett, 1987). Outros, notam que as mulheres recebem mais apoio social proveniente do domínio laboral (Fusilier, Ganster & Mayes, 1986), dos colegas, dos familiares e amigos, enquanto os homens recebem mais apoio do cônjuge (Van Daalen, Sanders & Willemsen, 2005). Van Steenbergem *et al.* (2009), por seu lado, não encontram diferenças de gênero nos níveis de apoio laboral (supervisor e colegas) e familiar percebido (cônjuge, familiares/amigos).

Por seu lado, alguns estudos como o de Grzywacz e Marks (2000a) constataam que as mulheres mais novas experienciam menores níveis de *spillover* positivo T→F do que as mulheres mais velhas e, que os homens mais novos relatam menores níveis de *spillover* positivo F→T do que os homens mais velhos. Os autores supracitados verificam, ainda, que o estado civil de solteiro está robustamente associado com menores níveis de *spillover* positivo F→T. Thompson e Prottas (2005) não fazem distinção entre as duas direções de *spillover*, concluindo que o estado civil divorciado está negativamente relacionado com o *spillover* positivo T-F.

Quanto ao número de filhos a cargo, há evidências de que os profissionais que têm filhos com 18 anos ou menos apresentam maiores níveis de *spillover* positivo T-F do que os profissionais sem filhos a cargo (*e.g.*, Powell & Greenhaus, 2010). Bekker, Willemse e Goeij (2010) sugerem, que para além do número de filhos em casa, o número de outras pessoas a cargo poderá também ser uma importante variável demográfica a ter em conta, no estudo da interface T-F. De notar, também aqui, a ausência de estudos encontrados que relacionem estas duas variáveis com o apoio social.

Grzywacz e Marks (2000a) verificam ainda que menores níveis de educação estão associados a menores níveis de *spillover* positivo T→F. A carreira profissional é outra variável a ter em conta, visto que esta pode ter implicações na quantidade de tarefas e responsabilidades (Kossek, Lautsch & Eaton, 2006) e, provavelmente no *spillover* positivo. Não encontramos, também, estudos que relacionem os níveis de educação e a carreira profissional dos sujeitos com o apoio social.

3. Método

3.1. Hipóteses de Investigação e Objectivos

Em primeiro lugar é nosso objectivo efectuar o estudo psicométrico dos instrumentos utilizados na recolha dos dados da amostra, nomeadamente a sua fiabilidade.

Em segundo, pretendemos na presente investigação analisar a importância das variáveis sócio-demográficas no *spillover* positivo T-F e no apoio familiar e laboral. Como mencionámos na última secção do enquadramento teórico, há algumas evidências de que os níveis de *spillover* e apoio social variam entre géneros, classes etárias, carreira profissional, habilitações académicas, estado civil, número de filhos a cargo e número de outras pessoas a cargo. Neste sentido ambicionamos verificar no presente estudo se:

H1: Existem diferenças nos níveis de *spillover* positivo em função das características sociodemográficas dos participantes

H2: Existem diferenças nos níveis de apoio percebidos em função das características sociodemográficas dos participantes

Por fim, mas ocupando uma posição central no presente estudo, é objectivo geral procurar compreender se os recursos laborais e familiares - como o apoio organizacional percebido T-F, o apoio do supervisor, o apoio dos colegas e o apoio familiar - estão relacionados com o *spillover* positivo T-F.

De acordo com a literatura revista até aqui, as exigências T-F apresentam maior ponderação na predição do *spillover* negativo T-F, enquanto que os recursos disponíveis no ambiente apresentam maior ponderação na predição do *spillover* positivo T-F. O apoio emocional, instrumental e/ou informacional disponibilizado pode contribuir para o desenvolvimento de afectos, comportamentos, competências e/ou valores positivos num domínio (e.g., trabalho) que posteriormente são aplicados no outro domínio (e.g., família), promovendo o desenvolver de afectos, competências, comportamentos e/ou valores positivos neste segundo domínio.

Apesar da investigação empírica que tem sido realizada ser parca e apresentar resultados que precisam de maior clarificação/confirmação empírica, notamos que esta aponta para uma mudança do padrão relacional entre o apoio laboral/familiar e o lado positivo da interface T-F. Inicialmente, os estudos indicavam que as características positivas do ambiente de trabalho prediziam a direcção positiva T→F e as características positivas do ambiente familiar eram os antecedentes primários da direcção positiva F→T

(e.g., Wayne *et al.*, 2006). No entanto, algumas excepções têm sido apresentadas a este padrão, sugerindo um padrão relacional positivo entre o apoio laboral e familiar com ambas as direcções do lado positivo da interface T-F, ou seja, tanto o apoio familiar como o apoio laboral surgem relacionados com a direcção F→T e com a direcção T→F da interface T-F (e.g., Hill, 2005; Van Steenbergen *et al.*, 2009). Posto isto, é nosso interesse clarificar se, de facto, o apoio familiar e laboral (organização, supervisor e colegas) estão relacionados com ambas as direcções do *spillover* positivo T-F.

Especificando, apesar de não termos localizado estudos sobre o apoio organizacional percebido T-F, visto que o apoio organizacional percebido (geral) surge, na meta-análise de Rhoades e Eisenberger (2002), relacionado com uma grande variedade de resultados positivos (e.g., maior satisfação no trabalho, humor positivo no trabalho, maior comprometimento afectivo, melhor desempenho organizacional) e com o *spillover* positivo T→F (McNall *et al.*, 2011; Wadsworth e Owens, 2007), esperamos que o apoio organizacional percebido T-F também esteja relacionado com o *spillover* positivo T→F. Segundo Hammer *et al.* (2009) as medidas específicas predizem melhor os resultados específicos. Assim, colocamos a seguinte hipótese:

H3: O apoio organizacional percebido T-F prediz positivamente o *spillover* positivo T-F (F→T e T→F)

Relativamente ao apoio do supervisor, visto que a literatura o apresenta como estando relacionado com resultados laborais (e.g., satisfação no trabalho) e familiares (e.g., satisfação na família) (Thompson & Prottas, 2005) e ainda com ambas as direcções do *spillover* positivo T-F (e.g., Hill, 2005; Van Steenbergen *et al.*, 2009), hipotetizamos que:

H4: O apoio do supervisor prediz positivamente o *spillover* positivo T-F (F→T e T→F)

Em terceiro lugar, devido à crescente interdependência do trabalho (*i.e.*, partilha de tarefas entre colegas) e devido à relação informal que os colegas de trabalho desenvolvem entre si, o apoio destes poderá ser também um antecedente do *spillover* positivo T-F. Os resultados prévios apontam neste sentido (e.g., Thompson & Prottas, 2005), realçando também a relação do apoio dos colegas com resultados profissionais (e.g., melhor desempenho) e familiares (e.g., coesão familiar) (Beehr *et al.*, 2000; Thompson & Cavallaro, 2007). Porquanto, colocamos a seguinte hipótese:

H5: O apoio dos colegas prediz positivamente o *spillover* positivo T-F ($T \rightarrow F$ e $F \rightarrow T$)

Adicionalmente, o apoio dos membros da família poderá também desencadear a aplicação dos afectos, comportamentos, competências ou valores positivos desenvolvidos num outro domínio, conduzindo ao ganho de benefícios nesse domínio. O apoio da família tem apresentado relações positivas com a satisfação no trabalho e relações negativas com a insatisfação familiar, entre outros (Carver & Jones, 1992; Greenhaus & Powell, 2006). Adicionalmente, os estudos anteriores (e.g., Van Steenbergem *et al.*, 2009) evidenciam a relação positiva do apoio familiar com ambas as direcções do *spillover* positivo T-F, contudo aqueles que diferenciam entre apoio familiar emocional e instrumental, apenas encontram relações significativas no caso do apoio emocional (Wayne *et al.*, 2006). Deste modo, hipotetizamos que:

H6: O apoio familiar emocional prediz positivamente o *spillover* positivo T-F ($T \rightarrow F$ e $F \rightarrow T$)

Em suma, este estudo pretende analisar em que medida os recursos familiares e laborais são preditores do *spillover* positivo T-F, sendo este o nosso problema de investigação que se traduz nas hipóteses acima apresentadas.

3.2. Participantes

Para a consecução do presente estudo foi solicitada a colaboração dos profissionais do Serviço Nacional de Saúde do Distrito de Évora. Segundo Wadsworth e Owens (2007) poucos estudos na área da interface trabalho-família têm sido desenvolvidos no sector público, sendo estes importantes para ajudar as organizações públicas a tomar decisões informadas sobre as políticas/práticas T-F desenvolvidas. Recorreu-se a uma amostragem não-probabilística e de conveniência, uma vez que apenas foram seleccionados os profissionais do Serviço Nacional de Saúde do Distrito de Évora que asseguram os Serviços de Coordenação da ARSA, IP (Administração Regional de Saúde do Alentejo), devido a contingências internas à própria organização. Assim, contribuíram para o estudo, com o preenchimento completo dos questionários e respectiva devolução, um total de 102 sujeitos, que constituem a amostra do presente estudo.

Quanto à caracterização da amostra foi controlado um conjunto de variáveis que são identificadas, na literatura da área (ver enquadramento teórico), como importantes no estudo do *spillover* positivo T-F e/ou apoio social. Assim, controlámos o género, a idade, o

estado civil, o número de filhos a cargo, o número de outras pessoas a cargo, os níveis de educação e a carreira profissional.

Como se pode observar na Figura 1, a nossa amostra, no que respeita ao género, é constituída predominantemente por sujeitos do género feminino (61%), o que vem de acordo com as estatísticas oficiais da organização que também revelam uma preponderância de colaboradores do sexo feminino. Contudo, apesar de haver uma maior percentagem de participantes do sexo feminino, a amostra pode considerar-se equilibrada, no que respeita à distribuição do género. É de notar a ausência de resposta de dois sujeitos a esta questão, pelo que ficam justificados os valores apresentados na Figura 1.

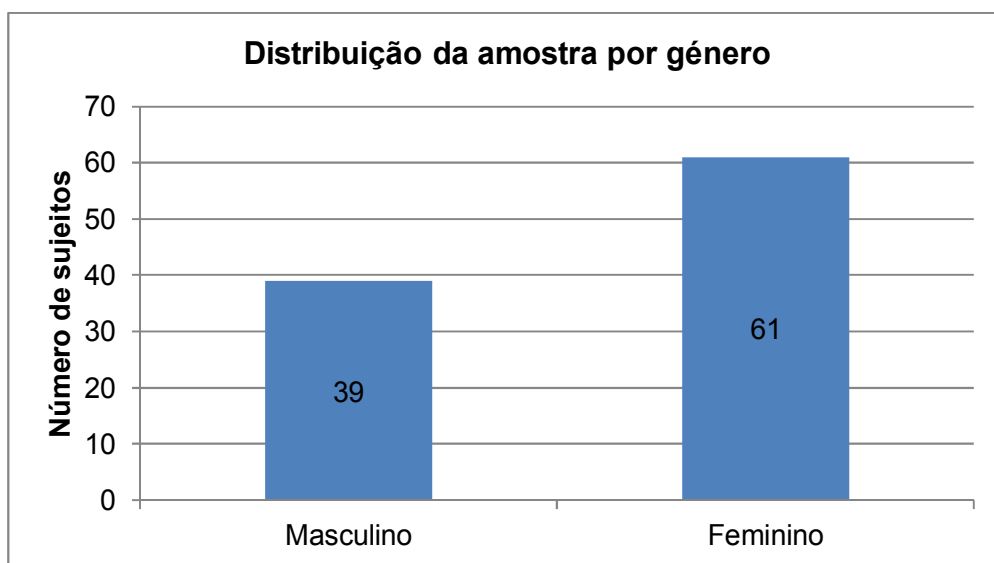


Figura 1. Distribuição dos sujeitos da amostra por género

Em seguida expõe-se o gráfico (figura 2) com a distribuição da amostra por classes etárias. A média das idades foi de aproximadamente 42 anos ($M=42.45$; $SD=10.26$), sendo que cinco dos participantes não indicaram a sua idade. O participante mais novo tem 22 anos e o mais velho 63 anos. Como podemos observar na Figura 2, a nossa amostra distribui-se de modo disperso pelas diferentes classes etárias predominando, porém, os sujeitos que se situam entre os 31 e 40 anos (39.2%).

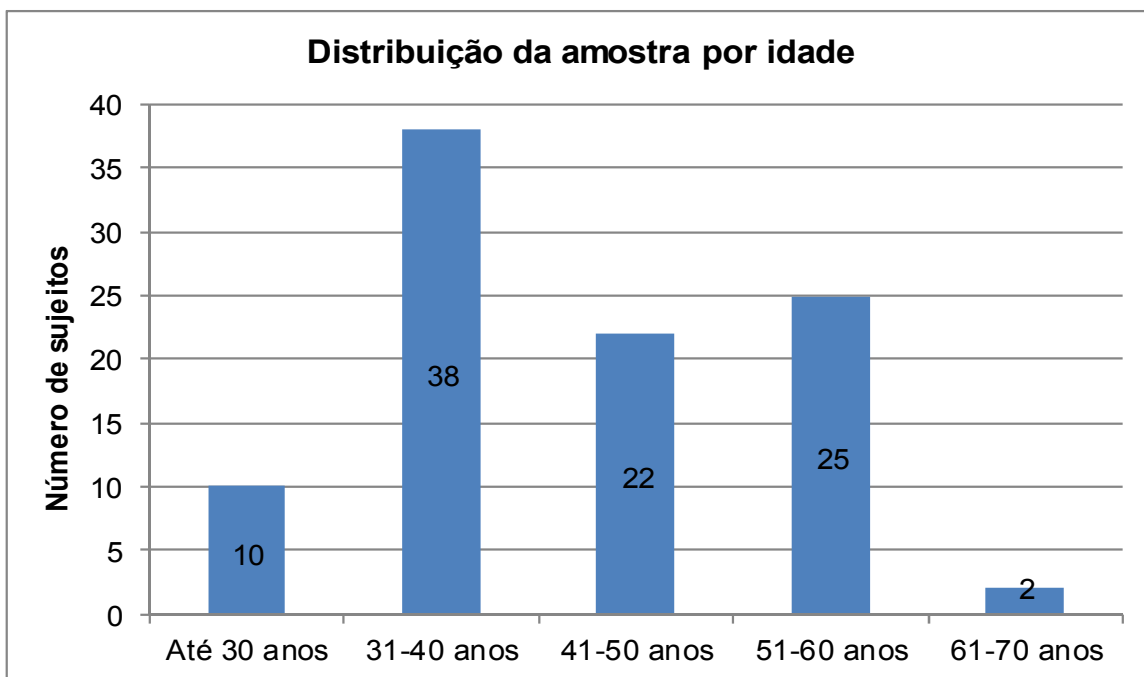


Figura 2. Distribuição dos sujeitos da amostra por classes etárias

Por outro lado, as carreiras profissionais predominantes na amostra são as de Técnico Superior (49,5%) e Assistente Técnico (26,3%), o que espelha a população em causa, pois ao nível da Sede da ARSA, I.P., as carreiras profissionais predominantes são exactamente as aqui mencionadas (figura 3). Neste caso, verifica-se a ausência de resposta por parte de três participantes.

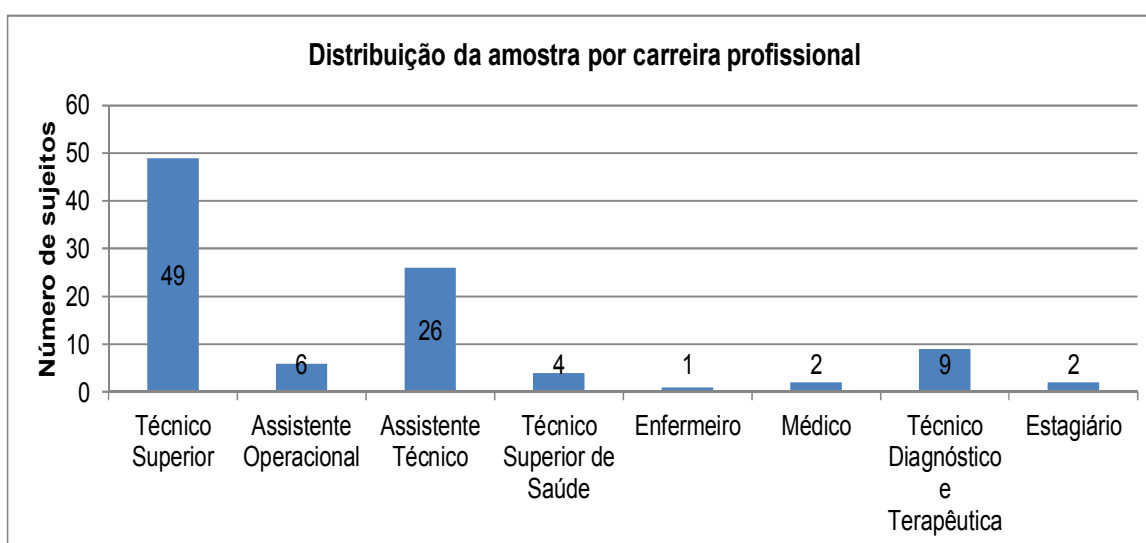


Figura 3. Distribuição dos sujeitos da amostra por carreira profissional

Por outro lado, mais de metade (55,1%) dos indivíduos da nossa amostra são licenciados e 25.5 % concluíram o ensino secundário (figura 4). Quatro dos participantes não indicaram as suas habilitações académicas.

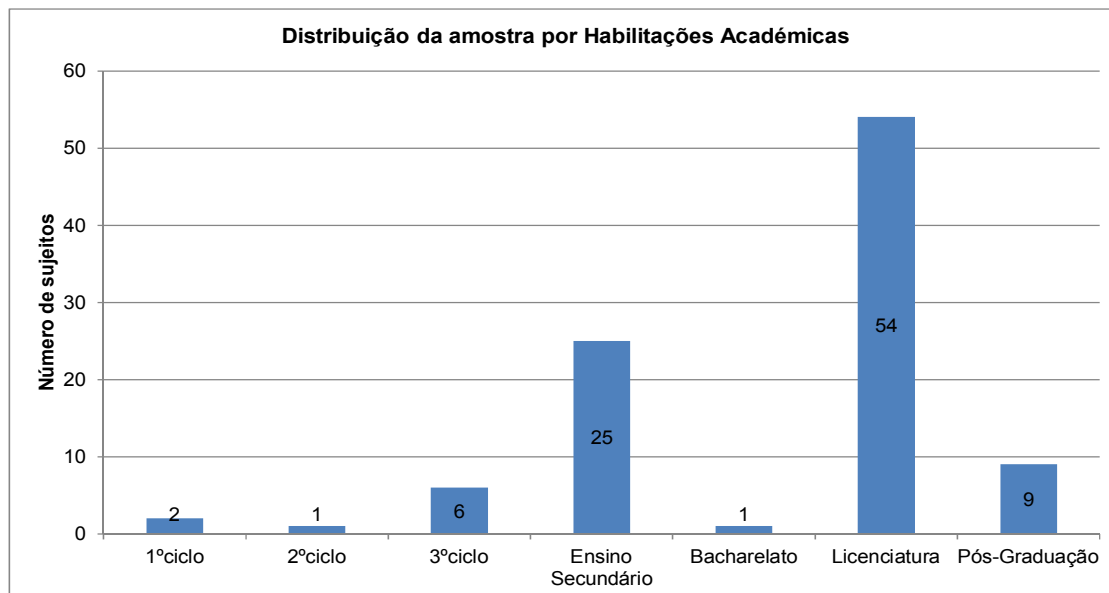


Figura 4. Distribuição dos sujeitos da amostra por habilitações académicas

Constata-se, ainda, que a maioria dos sujeitos da amostra (64,4%) está casada ou vive em união de facto, tal como se pode verificar na Figura 5. É de mencionar a ausência de resposta de um dos participantes quanto ao seu estado civil.

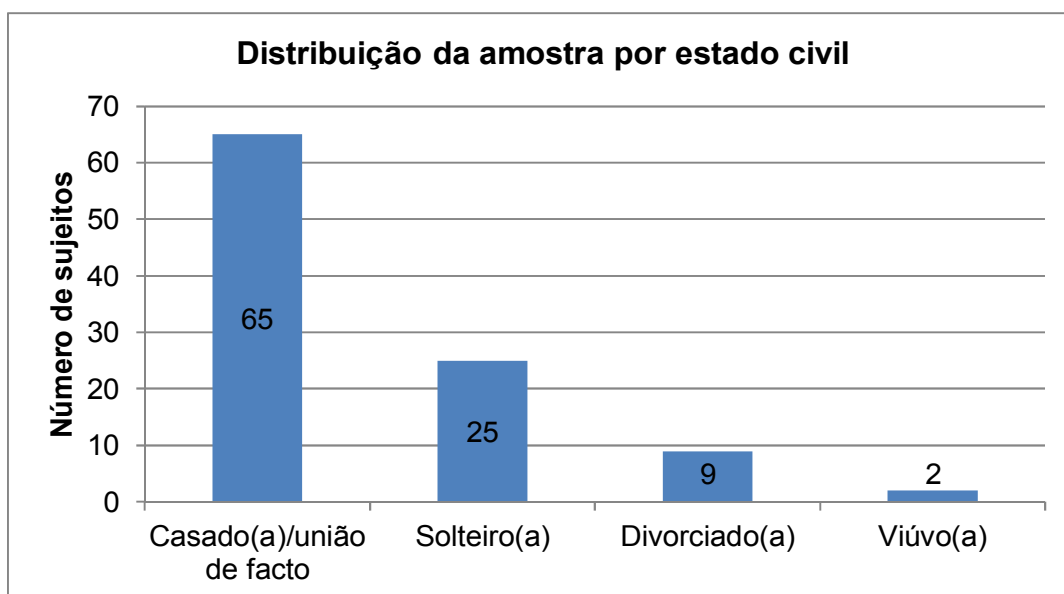


Figura 5. Distribuição dos sujeitos da amostra por estado civil

Quanto ao número de filhos, como podemos observar na Figura 6, a amostra é bastante dispersa, predominando os sujeitos sem filhos a cargo (41,6%). Apenas um dos participantes omitiu esta informação no seu questionário.

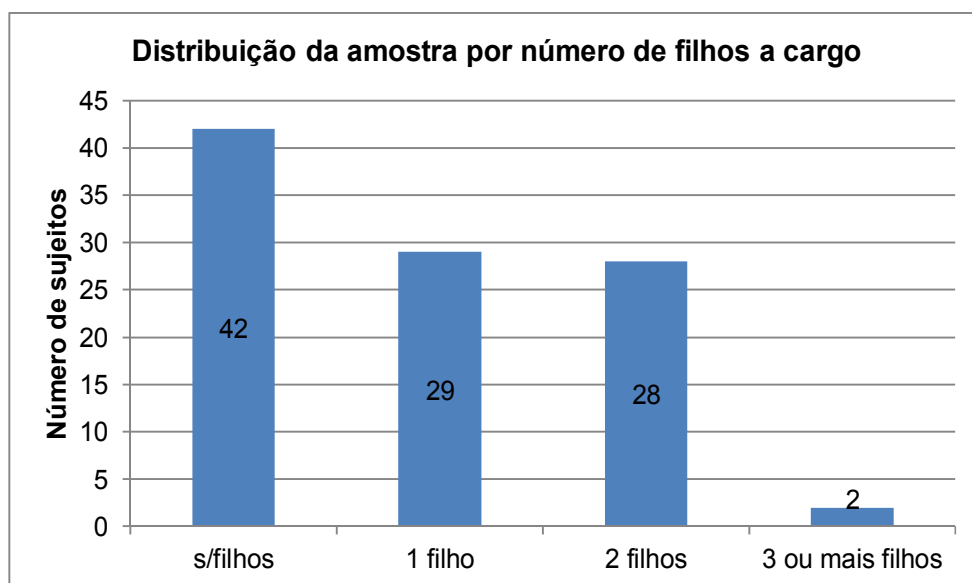


Figura 6. Distribuição dos sujeitos da amostra por número de filhos a cargo

Grande parte dos sujeitos da amostra (90,1 %) não tem outras pessoas (e.g., familiares) a cargo, sendo que apenas oito (7,9%) destes têm outra pessoa a cargo para além dos filhos, como se pode observar na Figura 7. Também neste caso houve um sujeito a omitir a sua resposta.

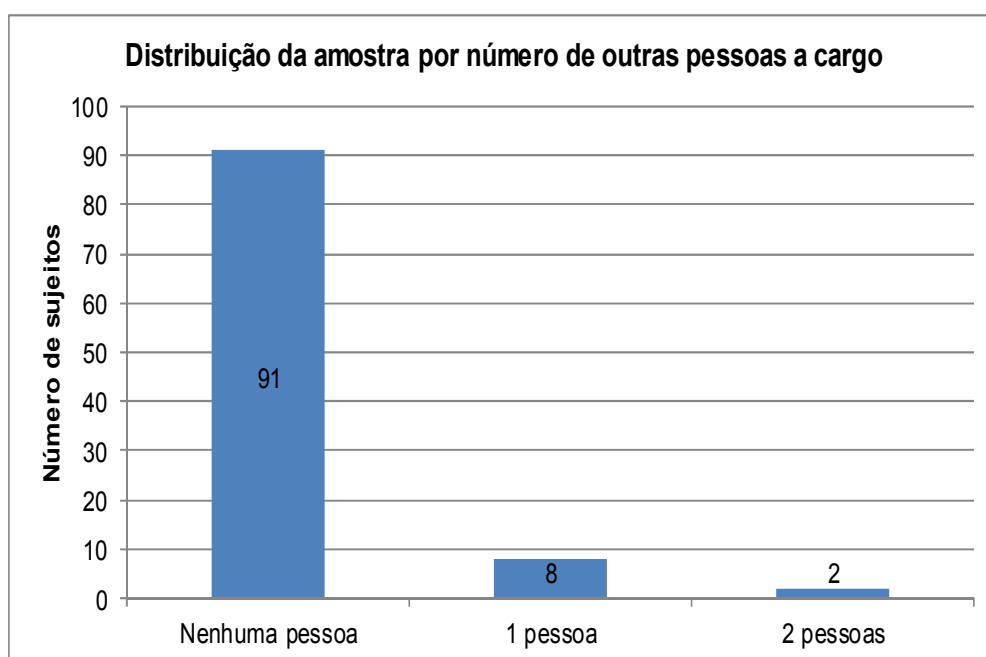


Figura 7. Distribuição dos sujeitos da amostra por número de outras pessoas a cargo

3.3. Instrumentos

No que concerne aos instrumentos, e de acordo com o que foi apresentado na revisão da literatura e nos objectivos do estudo, procurou-se medir o *spillover* positivo T→F e F→T, os recursos laborais (*i.e.*, apoio organizacional percebido T-F, apoio do supervisor e apoio dos colegas) e os recursos familiares (*i.e.*, apoio familiar). Para tal, definimos os instrumentos de medida destas variáveis em estudo tendo, por fim, estruturado um questionário (anexo II) que serviu de base à recolha dos dados na amostra seleccionada. Este era anónimo e de auto-preenchimento, tal como na maior parte dos estudos anteriormente desenvolvidos na área da interface T-F (*e.g.*, Masuda, McNall, Allen & Nicklin, 2011; Stevens *et al.*, 2007; Wadsworth & Owens, 2007).

3.3.1. *Spillover* Positivo T-F

O *spillover* positivo T→F e F→T foi avaliado através da tradução (para português) da escala desenvolvida e validada por Hanson *et al.* (2006) - *Multidimensional scale of perceived work-family positive*. A tradução foi efectuada por três psicólogos da área de Psicologia do Trabalho e das Organizações, tendo-se primeiramente efectuado uma tradução individual e, posteriormente, confrontado as diferentes traduções até se chegar a um consenso.

Optámos por esta escala visto que ultrapassa algumas das limitações das escalas precedentes, considerando três tipos de *spillover* (*i.e.*, *spillover* positivo instrumental baseado nos comportamentos, *spillover* positivo instrumental baseado nos valores e *spillover* positivo afectivo) e ambas as direcções (*spillover* T→F e F→T) que têm sido apontadas na literatura (Hanson *et al.*, 2006). Esta é constituída por 22 itens, sendo que quatro dos itens medem o *spillover* positivo afectivo T→F (*e.g.*, “Quando as coisas correm bem no meu trabalho, a minha vida familiar é melhorada”) e outros quatro medem o *spillover* positivo afectivo F→T (*e.g.*, “Estar feliz em casa melhora o meu estado de espírito no trabalho”). O *spillover* instrumental positivo baseado nos comportamentos T→F é também medido por quatro itens (*e.g.*, “Os comportamentos exigidos pelo meu trabalho conduzem a comportamentos que me ajudam na vida familiar”) bem como o *spillover* instrumental positivo baseado nos comportamentos F→T (*e.g.*, “Os comportamentos exigidos na minha vida familiar conduzem a comportamentos que me ajudam no trabalho”). Por fim, o *spillover* instrumental positivo baseado nos valores é medido por três itens, quer na dimensão T→F (*e.g.*, “Os valores desenvolvidos no meu trabalho tornam-me um melhor

membro da minha família”) quer na dimensão F→ T (e.g., “Os valores desenvolvidos na minha família fazem de mim um melhor trabalhador”).

Outro dos motivos para a escolha desta escala prende-se como o grau de fiabilidade da mesma, sendo que os valores de *alpha* de *Cronbach* variam entre .90 a .93 no estudo original (Hanson *et al.*, 2006) (Tabela 1). No presente estudo obtivemos um coeficiente de fiabilidade de .91 (medido pelo *alpha* de *Cronbach*) para a sub-escala de *spillover* T→F, após termos excluído o item 19. Este item foi excluído pois segundo Hair, Black, Babin e Anderson (2010) dever-se-ão excluir os itens que apresentem uma correlação corrigida item-total inferior a .50, tendo a exclusão do item contribuído para aumentar a fiabilidade da escala. Na sub-escala de *spillover* F→T, obtivemos igualmente um coeficiente de fiabilidade de .91, após termos eliminado os itens 3, 15 e 22, pelos mesmos motivos supracitados a respeito do item 19.

Tabela 1

Coeficientes de fiabilidade da escala de spillover positivo T-F

		Estudo Original (N= 193)	Presente Estudo (N=102)
	Afectivo	.90	
<i>Spillover</i> Positivo T→F	Instrumental baseado nos comportamentos	.90	.91
	Instrumental baseado nos valores	.90	
	Afectivo	.93	
<i>Spillover</i> Positivo F→T	Instrumental baseado nos comportamentos	.91	.91
	Instrumental baseado nos valores	.90	

Assim, como podemos verificar na Tabela 1, apesar de amostra do presente estudo ser inferior à amostra do estudo de validação original, os valores de *alpha* de *Cronbach* obtidos por nós são indicadores de excelente fiabilidade (Nunnally & Bernstein, 1994).

Para validar a respectiva escala efectuou-se uma análise factorial, cujos resultados se apresentam, mais à frente, na secção dos Resultados e Análise de Dados.

3.3.2. Recursos Laborais

No que se refere aos recursos laborais, como mencionado anteriormente, optou-se por incluir nesta investigação o apoio social de três fontes distintas: apoio organizacional percebido T-F, o apoio do supervisor e o apoio dos colegas.

Para avaliar o **apoio organizacional percebido T-F** recorreu-se à tradução (para português) da escala desenvolvida e validada por Jahn, Thompson e Kopelman (2003) - *Perceived Organizational Family Support Scale*. Segundo os autores, apesar de existirem outras medidas de apoio organizacional percebido, estas ou não são direccionadas para as questões trabalho-família ou são unidimensionais. Deste modo, os autores propõem esta escala, que apesar de poder apresentar alguma subjectividade, uma vez que se baseia nas percepções dos colaboradores, disponibiliza informação importante sobre o grau em que os mesmos consideram as políticas e práticas amigas da família como indicativas de apoio organizacional. Uma organização pode oferecer programas trabalho-família excelentes, mas se não conhecermos as percepções dos profissionais quanto ao apoio organizacional, será difícil prever quão eficazes serão essas políticas/práticas/programas. Adicionalmente, a escala supracitada é a primeira medida de apoio organizacional T-F baseada num quadro teórico empiricamente apoiado, englobando as três dimensões de apoio social consideradas na literatura, ou seja, o apoio emocional, instrumental e informacional (Jahn *et al.*, 2003).

Os 10 itens da escala medem as percepções de apoio tangível e intangível disponibilizado pela organização (Jahn *et al.*, 2003). O apoio tangível (seis itens) engloba as dimensões instrumental e informacional do apoio social, e o apoio intangível (três itens) corresponde ao apoio emocional. Alguns exemplos de itens são: “A minha organização investe dinheiro e esforço para demonstrar o seu apoio aos empregados e respectivas famílias” (apoio instrumental); “É fácil ter acesso a informação sobre os programas de apoio da família dentro da minha organização” (apoio informacional) e “De modo geral, a minha organização apoia muito os empregados que constituem família” (apoio emocional). O décimo item mede as percepções globais dos indivíduos sobre o quão a sua organização é amiga da família comparativamente com as outras organizações, no entanto, optámos por não o incluir na nossa escala uma vez que não correspondia directamente a nenhuma das dimensões mencionadas acima e iria acrescer a extensão do nosso questionário sem acrescentar valor expressivo ao nosso estudo.

Segundo Jahn e seus colaboradores (2003) as propriedades psicométricas da escala são bastante boas, apresentando a mesma um grau de fiabilidade de .94 (medido pelo *alpha* de *Cronbach*), tal como verificámos no estudo presente (Tabela 2). Nunnally e Bernstein (1994) referem que valores de *alpha* de *Cronbach* superiores a .90 são indicadores de uma fiabilidade excelente.

Tabela 2

Coeficientes de fiabilidade da escala de apoio organizacional percebido T-F

	Estudo Original (N=310)	Presente Estudo (N=102)
Apoio Organizacional Percebido T-F	.94	.94

Por sua vez, para medir o **apoio do supervisor**, seleccionaram-se os quatro itens relativos ao apoio emocional (e.g., “O meu supervisor está disposto a ouvir as minhas dificuldades em equilibrar a minha vida pessoal e profissional”) e os três itens relativos ao apoio instrumental (e.g., “Posso contar com o meu supervisor para ter a certeza de que as minhas responsabilidades de trabalho são cumpridas quando surgem exigências familiares imprevistas”) constantes na escala desenvolvida e validada por Hammer, Kossek, Yragui, Bodner e Hanson (2009) - *Multidimensional Measure of Family Supportive Supervisor Behaviors* (FSSB). Seleccionámos apenas os itens correspondentes ao apoio (emocional e instrumental) visto pretendermos somente estudar o constructo de apoio do supervisor. Os restantes itens correspondem a dois outros factores, definidos por Hammer e seus colaboradores (2009) como comportamentos modeladores de papel (*role modeling behaviors*) e gestão criativa trabalho-família (*creative work-family management*), pelo que não foram considerados no nosso estudo.

Após a selecção dos itens, procedeu-se à sua tradução (para português) e adaptação, sendo que se substituiu o termo inglês “*non-work*” pelo termo “pessoal/familiar” em português. A maioria das escalas relativas ao apoio do supervisor são escalas unidimensionais e/ou gerais (Hammer *et al.*, 2009), pelo que escolhemos esta escala que engloba o apoio emocional e instrumental e é direccionada para questões trabalho-família. Quanto à consistência interna, os sete itens mencionados resultaram em valores de *alpha* de *Cronbach* de .95 (escala total), que segundo Nunnally e Bernstein (1994) corresponde a um grau de fiabilidade excelente (Tabela 3). No caso do estudo original, os autores obtiveram valores de *alpha* de *Cronbach* de .90 e .73 (apoio emocional e apoio instrumental, respectivamente).

Tabela 3*Coefficientes de fiabilidade das escalas de apoio do supervisor*

	Estudo Original (N=439)	Presente Estudo (N=102)
Apoio Emocional*	.90	.91
Apoio Instrumental*	.73	.89
Escala Total	-	.95

* A análise factorial realizada considera estas subescalas como um só factor, com um *alpha* na ordem dos .95. Consultar secção dos Resultados e Análise dos Dados para mais detalhes.

Por fim, no que respeita ao **apoio dos colegas**, utilizou-se neste estudo uma compilação de itens de diversas escalas, uma vez que não tivemos acesso a nenhuma escala completa que considerássemos adequada ao pretendido. Também a este nível, escalas de medida relativas ao apoio dos colegas, verifica-se que muitas destas não estão direccionadas para as questões trabalho-família e, muitas das vezes, contemplam apenas um tipo de apoio (emocional ou instrumental). Neste sentido, reunimos um conjunto de itens que permitisse ultrapassar estas lacunas, tendo para tal, traduzido e adaptado alguns dos itens utilizados noutros estudos, que resultaram numa escala de cinco itens. Um dos itens foi recolhido do estudo de Thompson e Prottas (2005), tendo sido posteriormente traduzido para português, sem quaisquer adaptações (*i.e.*, “Tenho o apoio dos meus colegas de trabalho quando preciso gerir a minha vida familiar e profissional”). Outro dos itens foi adaptado do estudo de Shaver (2000 *in* Chou & Robert, 2008) por Chou e Robert (2008), defendendo estes que o item captura a essência do apoio instrumental dos colegas. Com vista a direccionar o item para as questões trabalho-família, adicionámos na parte final do item as palavras “por motivos familiares” (*i.e.*, “Os meus colegas de trabalho ajudam-me a desenvolver o trabalho que foi iniciado na minha ausência, por motivos familiares”). Utilizámos ainda dois itens do estudo de Ray e Miller (1994 *in* Mesmer-Magnus *et al.*, 2009), tendo-se acrescentado as palavras “em equilibrar a vida pessoal e profissional” e “quanto às questões trabalho-família” (*i.e.*, “Os meus colegas de trabalho estão dispostos a ouvir as minhas dificuldades em equilibrar a vida pessoal e profissional”, “Os meus colegas de trabalho são compreensivos/simpáticos quanto às minhas questões trabalho-família”). Por fim, o quinto item foi também adaptado do estudo de Ray e Miller (1994 *in* Thompson & Cavallaro, 2007), tendo o item original (*My coworkers can be relied on when things get tough at work*) sido adaptado para: “Posso contar com os meus colegas de trabalho quando se torna difícil equilibrar a minha vida pessoal e profissional”. Deste modo contemplou-se o

apoio emocional (e.g., Os meus colegas são compreensivos/simpáticos quanto às minhas questões trabalho-família) e o apoio instrumental (e.g., “Os meus colegas de trabalho ajudam-me a desenvolver o trabalho que foi iniciado na minha ausência, por motivos familiares”).

Relativamente à análise da consistência interna, posto que esta escala resultou da compilação de itens de diversas outras escalas, não existem estudos prévios com os quais se possam comparar os resultados obtidos no presente estudo. Todavia, a junção destes 5 itens resultou num valor de *alpha* de *Cronbach* de .94 (Tabela 4), que segundo Nunnally e Bernstein (1994) corresponde a um valor de fiabilidade excelente.

Tabela 4

Coeficiente de fiabilidade da escala de apoio dos colegas

	Presente Estudo (N= 102)
Apoio dos Colegas	.94

A tradução e adaptação dos itens relativos aos recursos laborais foi efectuada por dois psicólogos, especializados em Psicologia do Trabalho e das Organizações, tendo os mesmos procedido à sua tradução do inglês para português, chegando, posteriormente, a um consenso quanto à sua forma final.

Procurando uma maior validação das três escalas supracitadas procedeu-se também a uma análise factorial. Os resultados desta são apresentados na secção seguinte (Resultados e Análise de Dados).

3.3.3. Recursos Familiares

No que concerne aos recursos familiares, como supracitado, pretendia-se avaliar o apoio familiar. Para tal, recorreu-se à tradução (para português) da escala construída e validada por King *et al.* (1995) - Family Support Inventory (FSI). A tradução foi efectuada por três psicólogos da área de Psicologia do Trabalho e das Organizações, tendo-se primeiramente efectuado uma tradução individual e, posteriormente, confrontado as diferentes traduções até se chegar a um consenso.

A escala em questão é constituída por 44 itens - 29 itens relativos ao apoio emocional (e.g. “Quando tenho um dia difícil no trabalho, os membros da minha família tentam animar-me”) e 15 itens relativos ao apoio instrumental (e.g. “Os membros da minha família estão

dispostos a ajudar-me em casa quando é preciso”). Para além de ser bidimensional, esta escala está direccionada para a temática em questão, interface trabalho-família. De referir ainda que alguns dos itens (itens 2, 3, 6, 8, 9, 10, 15, 19, 21, 22, 23, 25, 31, 35, 42) estão construídos de modo inverso, pelo que é necessária a inversão da sua pontuação.

Outro dos motivos para a escolha desta escala prende-se como o grau de fiabilidade da mesma, sendo que os valores de *alpha* de *Cronbach* variam entre .97 a .93 no estudo original (King *et al.*1995) (Tabela 5). No presente estudo obtivemos um coeficiente de fiabilidade de .95 (apoio emocional) e .89 (apoio instrumental) medido pelo *alpha* de Cronbach, após termos excluído todos os itens (item 2, 3, 5, 6, 8, 9, 10, 11, 12, 15,19, 21, 23, 24, 25, 29, 31, 35, 42) que apresentavam uma correlação corrigida item-total inferior a .50 e cuja exclusão aumentava a fiabilidade da respectiva escala (*alpha* total - .95) (Hair *et al.*, 2010).

Tabela 5
Coeficientes de fiabilidade das escalas de apoio familiar

	Estudo Original (N=439)	Presente Estudo (N=102)
Apoio Emocional	.97	.95
Apoio Instrumental	.93	.89
Escala Total	-	.95

Apesar da amostra da presente investigação ser significativamente inferior à amostra do estudo de validação original (Tabela 5), tal não se reflecte na consistência interna das subescalas. Segundo Nunnally e Bernstein (1994) podemos considerar, então, que ambas as escalas apresentam excelente fiabilidade.

Tal como nas escalas anteriores, também se procedeu a uma análise factorial (apresentada na secção Resultados e Análise dos Dados), de modo a procurar uma maior validação desta escala e verificar a estrutura factorial proposta pelos autores da mesma.

A pontuação de todas as escalas supracitadas distribui-se numa escala tipo Likert de quatro pontos, variando de “discordo fortemente”(1) a “concordo fortemente” (4), em que a pontuação mais elevada representa maior *spillover* positivo/apoio. Pretendemos, assim, obter um questionário homogéneo e evitar respostas neutras.

Após a tradução e respectiva adaptação das escalas, mencionadas acima, agrupou-se a estas uma folha de rosto introdutória, explicativa do estudo/questionário, e um conjunto de questões relacionadas com os dados demográficos dos participantes, na parte final do questionário. Para além destas questões, interrogaram-se também os inquiridos sobre as

fontes de apoio familiar que consideraram nas respostas, de modo a podermos compreender quais as fontes principais de apoio familiar. Para além desta questão, perguntou-se ainda qual o apoio (*i.e.*, organizacional percebido T-F, do supervisor, dos colegas ou familiar) que os indivíduos consideram mais importante para equilibrar as exigências T-F. O protocolo final com as escalas acima descritas apresenta-se em anexo (anexo II). Por fim, é de mencionar que se optou por não intitular o questionário, de modo a precaver o possível enviesamento das respostas.

3.4. Procedimento

Para a realização deste estudo foi solicitada autorização ao Conselho Directivo da Administração Regional de Saúde do Alentejo I.P., com vista a obter parecer positivo para a aplicação do questionário apresentado. Após o consentimento por parte do Conselho Directivo, os Directores dos diferentes Departamentos foram informados, via e-mail, sobre a realização do estudo e solicitação de participação no mesmo. Posteriormente, a investigadora principal dirigiu-se, pessoalmente, a cada um dos Directores de Departamento, com vista a apresentar o estudo/questionário, esclarecer eventuais dúvidas e acordar a estratégia a adoptar na distribuição dos questionários. Na maioria dos casos, foi acordado que a investigadora principal entregaria pessoalmente os questionários aos colaboradores, tendo a mesma procedido à sua distribuição e respectiva apresentação/explicação do estudo/questionário. Com menor ocorrência, houve casos em que, sobretudo, por dispersão física das instalações, os Directores de Departamento se disponibilizaram para fazer a respectiva distribuição e explicação.

No acto da distribuição foi apresentado, entre outros aspectos, o prazo de resposta e explicado aos sujeitos de que dispunham de dois modos de entrega. Anexado ao questionário, na parte posterior, seguia um envelope onde os indivíduos poderiam selar o questionário e enviar por correio interno para o Serviço de Expediente da organização. Em alternativa, estes poderiam optar por entregar pessoalmente, à investigadora principal, o envelope com o respectivo questionário, na data indicada, aquando da recolha final dos questionários efectuada pela mesma. Assim, assegurou-se a confidencialidade das respostas e, ao mesmo tempo, confluuiu-se numa maior taxa de participação.

4. Resultados e Análise de Dados

Os dados foram analisados com recurso ao software estatístico SPSS (versão18). Para consumir o tratamento dos dados apoiámo-nos em alguns testes estatísticos, apresentados de seguida.

4.1 Análise Factorial

Correspondendo um dos nossos objectivos à validação dos instrumentos de medida utilizados, realizámos análises factoriais aos mesmos. A análise factorial é uma técnica de análise exploratória de dados que permite descobrir e analisar, de um conjunto de variáveis inter-relacionadas, quais as que formam subconjuntos coerentes e relativamente independentes entre si, denominados por factores (Maroco, 2003).

4.1.1. Escala de *Spillover* Positivo T-F

Para validar a escala multidimensional de *spillover* positivo T-F, efectuámos uma análise factorial exploratória sobre a matriz das correlações, com extracção dos factores pelo método das componentes principais, seguida de uma rotação *Direct Oblimin* (anexo III). Optámos por uma rotação oblíqua porque os estudos prévios têm verificado que o *spillover* positivo T→F e *spillover* positivo F→T estão correlacionados (e.g., Grzywacz & Marks, 2000a) e porque os autores do instrumento em questão também optaram por uma rotação oblíqua que conduziu a uma solução factorial interpretável.

Apesar de no estudo original os autores terem extraído seis factores latentes, segundo a regra do *eigenvalue* superior a 1, a estrutura relacional dos itens em estudo é explicada somente por quatro factores, conforme se pode verificar na Tabela 6. Os itens encontram-se discriminados de acordo com as subescalas originais a que pertencem: *spillover* afectivo trabalho-família (SA T→F) / *spillover* afectivo família-trabalho (SA F→T); *spillover* instrumental baseado nos comportamentos trabalho-família (SIC T→F) / *spillover* instrumental baseado nos comportamentos família-trabalho (SIC F→T); *spillover* instrumental baseado nos valores trabalho-família (SIV T→F) / *spillover* instrumental baseado nos valores família-trabalho (SIV F→T).

Tabela 6*Saturação factorial da escala de spillover positivo T-F*

	1	2	3	4
	<i>Spillover Instrumental T→F</i>	<i>Spillover Afectivo T→F</i>	<i>Spillover Instrumental F→T</i>	<i>Spillover Afectivo F→T</i>
1. "Quando as coisas correm bem no meu trabalho, a minha vida familiar é melhorada" (SA T→F)	,433	,819	,315	,427
2. "Estar de bom humor no trabalho ajuda-me a estar de bom humor em casa" (SA T→F 2)	,445	,910	,355	,488
4. "Ser feliz no trabalho melhora o meu estado de espírito em casa" (SA T→F)	,349	,864	,360	,322
5. "Os valores que aprendo com as experiências da minha vida familiar ajudam-me no cumprimento das minhas responsabilidades laborais" (SIV F→T)	,239	,405	,856	,307
6. "Ter um bom dia de trabalho ajuda-me a ser optimista com a minha família" (SA T→F)	,465	,798	,463	,368
8. "O desempenho bem sucedido de tarefas no trabalho ajudam-me a realizar as tarefas domésticas de forma mais eficaz" (SIC T→F)	,700	,670	,427	,377
9. "Os comportamentos exigidos pelo meu trabalho conduzem a comportamentos que me ajudam na vida familiar" (SIC T→F)	,793	,588	,275	,400
10. "O cumprimento das minhas responsabilidades familiares é mais fácil quando recorro a comportamentos utilizados no trabalho" (SIC T→F)	,828	,359	,325	,385
11. "Os valores desenvolvidos no meu trabalho tornam-me um melhor membro da minha família" (SIV T→F)	,822	,387	,425	,459
12. "Quando as coisas correm bem na minha vida familiar, a visão que tenho sobre o meu trabalho é melhorada" (SA F→T)	,490	,392	,369	,873

Tabela 6 (continuação)

	1	2	3	4
	<i>Spillover</i> Instrumental T→F	<i>Spillover</i> Afetivo T→F	<i>Spillover</i> Instrumental F→T	<i>Spillover</i> Afetivo F→T
13. "Estar de bom humor em casa ajuda-me a estar de bom humor no trabalho" (SA F→T)	,377	,377	,288	,881
14. "Os valores que aprendo através das minhas experiências de trabalho ajudam-me no cumprimento das minhas responsabilidades familiares" (SIV T→F)	,818	,482	,255	,612
16. "Ter um bom dia com a minha família permite-me ser optimista no trabalho" (SA F→T)	,459	,511	,534	,813
17. "As aptidões (competências) desenvolvidas na minha vida familiar ajudam-me no trabalho" (SIC F→T)	,494	,424	,832	,591
18. "O desempenho bem sucedido das tarefas na minha vida familiar ajuda-me a realizar as tarefas no trabalho de forma mais eficaz" (SIC F→T)	,748	,454	,585	,718
20. "Os comportamentos exigidos na minha vida familiar conduzem a comportamentos que me ajudam no trabalho" (SIC F→T)	,634	,533	,745	,499
21. "O cumprimento das minhas responsabilidades no trabalho é mais fácil quando recorro a comportamentos utilizados na minha vida familiar" (SIC F→T)	,702	,437	,736	,442
<i>Eigenvalue</i>	8,772	1,481	1,215	1,078
Variância Explicada	,516	,0871	,0715	,0634

Como podemos ver na Tabela 6 os quatro factores no seu conjunto explicam 73.80% da variância total (factor 1 – 51.60%; factor 2 – 8.71%; factor 3 – 7.15%; factor 4- 6.34%). Esta apresenta, também, os pesos factoriais de cada item em cada um dos factores. O item 7 foi, à partida, excluído da análise por apresentar pesos factoriais significativos ($>.50$) em três factores, sendo que para Hair *et al.*(2010) as variáveis que saturam em vários factores, e que após diversas tentativas de rotação continuam a apresentar pesos factoriais em diferentes factores, são fortes candidatas à exclusão (anexo III). O item 18 e 21, por seu lado, não foram excluídos porque a sua exclusão resulta num decréscimo expressivo do grau de fiabilidade.

No primeiro e segundo factor saturam claramente os itens relacionados com o *spillover* positivo T→F, sendo que os cinco itens que saturam no primeiro factor estão relacionados com o *spillover* de competências, comportamentos e valores e, os quatro itens que saturam no segundo factor estão relacionados com o *spillover* de afectos/humor. Porquanto, designamos o factor 1 de *spillover* instrumental positivo T→F e o factor 2 de *spillover* afectivo positivo T→F, de acordo com os autores da escala, aquando da obtenção de uma matriz tetrafactorial (no estudo 1).

No terceiro e quarto factor saturam os itens relacionados com o *spillover* positivo F→T, verificando-se um padrão similar ao encontrado para o *spillover* T→F. Assim, no terceiro factor saturam os quatro itens relacionados com o *spillover* instrumental F→T e no quarto factor saturam os três itens relacionados com os afectos (*spillover* afectivo F→T). Adicionalmente, dada a ambiguidade do item 18, consideramo-lo como estando associado ao factor 3, por facilitar a interpretação da estrutura factorial obtida que, deste modo, se ajustada melhor ao quadro teórico subjacente.

Como pudemos observar os itens relacionados com as competências, comportamentos e valores saturam num mesmo factor, conduzindo assim a uma estrutura factorial com quatro factores, ao invés de uma estrutura com seis factores. O facto de as competências e comportamentos formarem apenas um factor é compreensível, pois as competências são tipicamente manifestadas por comportamentos (Hanson *et al.*, 2006). Contudo, o facto dos itens de *spillover* baseado nos valores saturarem, também, neste mesmo factor é mais inesperado. Os autores da escala original também se depararam com este facto, aquando da sua primeira versão da escala, tendo acrescentado e reformulado alguns itens, no sentido de retirarem algumas palavras que poderiam levar ao inflacionar das correlações entre os itens. Hanson e seus colaboradores (2006) mencionam que os itens poderiam transmitir a ideia de que as competências, comportamentos e valores originários de um domínio se manifestam no outro através de comportamentos, daí a agregação dos itens. Como no nosso caso foram eliminados três dos itens relacionados com o *spillover* baseado nos valores, visto não contribuírem para a fiabilidade da escala, tal

poderá também ter contribuído para que os itens baseados nos valores não surjam como um factor independente.

De referir, ainda, que a respectiva análise apresenta uma recomendação excelente (KMO=.904) e que as variáveis estão significativamente correlacionadas, visto que o teste de Esfericidade de Bartlett apresenta um p-value inferior a .001 (Maroco, 2007).

4.1.2. Escalas de Apoio Laboral

Para validar a escala de **apoio organizacional percebido T-F** efectuámos uma análise factorial exploratória sobre a matriz das correlações, com extracção dos factores pelo método das componentes principais, seguida de uma rotação *Varimax*, também utilizada pelos autores originais da escala em questão. Apesar de no estudo original os autores terem extraído dois factores latentes (AOPE - apoio organizacional percebido emocional; AOPI - apoio organizacional percebido instrumental / informacional), segundo a regra do *eigenvalue* superior a 1, no presente estudo a estrutura relacional dos itens é explicada somente por um factor que explica 66,77% da variância total (Tabela 7). Deste modo, para efeitos estatísticos, e seguindo a indicação dos resultados da análise factorial, considera-se neste estudo a escala de apoio organizacional percebido como uma escala unidimensional.

Tabela 7

Estrutura Factorial da Escala de Apoio Organizacional Percebido T-F

	AOP T-F
1. "A minha organização tem muitas políticas e programas concebidos para ajudar os funcionários a equilibrar a vida familiar e profissional" (AOPI)	,77
2. " A minha organização faz um esforço para ajudar os profissionais quando há um conflito entre a vida profissional e familiar" (AOPI)	,784
3. "A minha organização investe dinheiro e esforço para demonstrar o seu apoio aos empregados e respectivas famílias" (AOPI)	,81
4. "É fácil ter acesso a informação sobre os programas de apoio da família dentro da minha organização" (AOPI)	,771
5. "A minha organização é compreensiva quando um dos seus colaboradores tem um conflito entre o trabalho e a família" (AOPE)	,798
6. "A minha organização disponibiliza aos seus colaboradores informações úteis necessárias para estes equilibrarem a sua vida familiar e profissional" (AOPI).	,825

Tabela 7*(continuação)*

	AOP T-F
7. "Os profissionais sentem realmente que a organização respeita o seu desejo de equilibrar as exigências resultantes do trabalho e da família" (AOPE)	,836
8. "A minha organização ajuda os seus profissionais e respectivas famílias a encontrar a informação de que precisam para equilibrar o trabalho e a família" (AOPI)	,896
9. "De modo geral, a minha organização apoia muito os empregados que constituem família" (AOPE)	,855
<i>Eigenvalue</i>	6,009
Variância Explicada	,6677

É ainda de mencionar que a respectiva análise apresenta uma boa recomendação para a realização de análise factorial (KMO=.886) e que as variáveis estão significativamente correlacionadas, visto que o teste de Esfericidade de Bartlett apresenta um *p-value* inferior a .001 (Maroco, 2007).

No que concerne à escala de **apoio do supervisor**, apesar de no estudo original emergirem dois factores latentes (ASE - apoio do supervisor emocional; ASI – apoio do supervisor instrumental), no presente estudo, segundo a análise factorial exploratória realizada sobre a matriz das correlações, com extracção dos factores pelo método das componentes principais, seguida de uma rotação *Varimax*, a estrutura relacional do apoio do supervisor é explicada somente por um factor, seguindo a regra do *eigenvalue* superior a 1. Este factor explica 76, 90% da variância total, tal como se pode ver na Tabela 8. Porquanto, a escala considera-se unidimensional para efeitos estatísticos no presente estudo.

Tabela 8*Estrutura Factorial da Escala de Apoio do Supervisor*

	Apoio do Supervisor
10. "O meu supervisor está disposto a ouvir as minhas dificuldades em equilibrar a minha vida pessoal e profissional" (ASE)	,861
11. "O meu supervisor ocupa algum do seu tempo a conhecer as minhas necessidades pessoais" (ASE).	,861

Tabela 8*(continuação)*

	Apoio do Supervisor
12. "O meu supervisor faz-me sentir confortável para falar sobre os meus conflitos entre o trabalho e a família" (ASE)	,894
13. "Eu e o meu supervisor conseguimos falar eficazmente para resolver conflitos sobre questões trabalho-família" (ASE)	,883
14. "Posso contar com o meu supervisor para me ajudar a gerir os conflitos, caso precise dele" (ASI)	,887
15. "Posso contar com o meu supervisor para ter a certeza de que as minhas responsabilidades de trabalho são cumpridas quando surgem exigências familiares imprevistas" (ASI 15)	,878
16. "O meu supervisor trabalha eficazmente com os colaboradores de modo a resolver com criatividade os conflitos entre o trabalho e a família" (ASI)	,873
<i>Eigenvalue</i>	5,383
Variância Explicada	76,90%

A respectiva análise apresenta uma excelente recomendação ($KMO=.904$) para a realização de análise factorial e as variáveis estão significativamente correlacionadas, visto que o teste de Esfericidade de Bartlett apresenta um *p-value* inferior a .001 (Maroco, 2007).

Por fim, no que diz respeito à escala de **apoio dos colegas**, segundo a análise factorial exploratória realizada sobre a matriz das correlações, com extracção dos factores pelo método das componentes principais, seguida de uma rotação *Varimax*, a estrutura relacional do apoio dos colegas de trabalho mostra ser também ela explicada somente por um factor, seguindo a regra do *eigenvalue* superior a 1. Este factor explica 80,24% da variância total, tal como se pode ver na Tabela 9. A análise apresenta uma boa recomendação para a realização de análise factorial ($KMO=.895$) e as variáveis estão significativamente correlacionadas, visto que o teste de Esfericidade de Bartlett apresenta um *p-value* inferior a .001 (Maroco, 2007).

Tabela 9***Estrutura Factorial da Escala de Apoio dos Colegas***

	Apoio dos Colegas
17. "Tenho o apoio dos meus colegas de trabalho quando preciso gerir a minha vida familiar e profissional" (AC)	,878
18. "Os meus colegas de trabalho ajudam-me a desenvolver o trabalho que foi iniciado na minha ausência, por motivos familiares" (AC)	,845
19. "Os meus colegas de trabalho estão dispostos a ouvir as minhas dificuldades em equilibrar a vida pessoal e profissional" (AC)	,926
20. "Os meus colegas de trabalho são compreensivos/simpáticos quanto às minhas questões trabalho-família" (AC)	,905
21. "Posso contar com os meus colegas de trabalho quando se torna difícil equilibrar a minha vida pessoal e profissional" (AC)	,922
<i>Eigenvalue</i>	4,012
Variância Explicada	80,24%

4.1.3. Escala de Apoio Familiar

Por seu lado, para validar a escala de apoio familiar efectuámos, também, uma análise factorial exploratória sobre a matriz das correlações, com extracção dos factores pelo método das componentes principais, seguida de uma rotação *Varimax*, forçando a dois factores. Após a exclusão dos itens que apresentavam comunalidades inferiores a .50 (item 1, 4, 7, 20, 22, 38) (anexo IV), pois segundo Hair e colegas (2010), não são explicativos, a estrutura relacional dos itens da escala em questão é explicada por dois factores (Tabela 10), de acordo com a regra do *eigenvalue* superior a 1. Tal, vem de encontro ao estudo original da escala. No primeiro factor saturam claramente os itens relacionados com o apoio emocional e no segundo factor saturam os itens relacionados com o apoio instrumental, pelo que os designamos de apoio familiar emocional (AFE) e apoio familiar instrumental (AFI), respectivamente. Os dois factores no seu conjunto explicam 62.97% da variância total (factor 1 – 39.84%; factor 2 – 23.13%) (Tabela 10, anexo IV).

Tabela 10*Estrutura Factorial da Escala de Apoio Familiar*

	1 - Apoio F. Emocional	2 - Apoio F. Instrumental
13. “Quando tenho um dia difícil no trabalho, os membros da minha família tentam animar-me” (AFE)	,811	,273
14. “Os membros da minha família interessam-se pelo meu trabalho” (AFE)	,762	,211
16. “Quando estou frustrado(a) com o meu trabalho, os membros da minha família tentam entender” (AFE)	,808	,159
17. “Os membros da minha família estão dispostos a ajudar-me em casa quando é preciso” (AFI)	,263	,747
18. “Os membros da minha família parecem ter sempre tempo para mim quando preciso de falar sobre o meu trabalho” (AFE)	,735	,196
26. “Os membros da minha família ficam felizes por mim quando sou bem sucedido(a) no trabalho” (AFE)	,705	,174
27. “Os membros da minha família fazem-me sentir melhor quando estou aborrecido(a) com o meu trabalho” (AFE)	,782	,128
28. “Se o meu trabalho se torna muito exigente, os membros da minha família assumem algumas das minhas responsabilidades domésticas/familiares” (AFI)	,29	,711
30. “ Os membros da minha família querem que eu desfrute do meu trabalho” (AFE)	,695	,298
32. “Os membros da minha família gostam de saber sobre as minhas vitórias e sucessos no trabalho” (AFE)	,744	,272
33. “Posso contar com os membros da minha família para me ajudarem nas questões domésticas/familiares quando estou atrasado(a) para o trabalho” (AFI)	,184	,848
34. “Os membros da minha família têm uma atitude positiva em relação ao meu trabalho” (AFE)	,624	,389
36. “Os membros da minha família ajudam-me com as tarefas domésticas/familiares de rotina” (AFI)	,112	,863
37. “Quando tenho um problema no trabalho, os membros da minha família demonstram preocupação” (AFE)	,71	,232

Tabela 10 (Continuação)

	1 - Apoio F. Emocional	2 - Apoio F. Instrumental
39. “Se tiver que trabalhar até tarde, posso contar com os membros da minha família para cuidar de tudo em casa” (AFI)	,179	,828
40. “Sinto-me à vontade para pedir conselhos aos membros da minha família sobre problemas no trabalho” (AFE)	,766	,247
41. “Os membros da minha família são compreensivos comigo quando estou aborrecido com o meu trabalho” (AFE)	,716	,382
43. “Quando estou a ter uma semana difícil no trabalho, os membros da minha família tentam ajudar mais em casa” (AFI)	,448	,605
44. “Se eu tiver um problema no trabalho, geralmente partilho-o com os membros da minha família” (AFE)	,752	,113
<i>Eigenvalue</i>	,659	2,305
Variância Explicada	39,84%	23,13%

Também neste caso se verifica que a análise apresenta uma excelente recomendação para a prática da análise factorial ($KMO=.927$) e que as variáveis estão significativamente correlacionadas, visto que o teste de Esfericidade de Bartlett apresenta um *p-value* inferior a .001 (Maroco, 2007) (anexo IV).

4.2. Estatística Descritiva

Apresentamos agora os valores médios das pontuações obtidas para cada uma das variáveis em estudo. Podemos notar que efectivamente ocorre *spillover* positivo T-F em ambas as direcções, sendo que é o *spillover* positivo afectivo T→F que apresenta os valores médios mais elevados ($M=3.24$; $SD=0.54$), quando comparado com os restantes tipos de *spillover* (figura 8, anexo V).

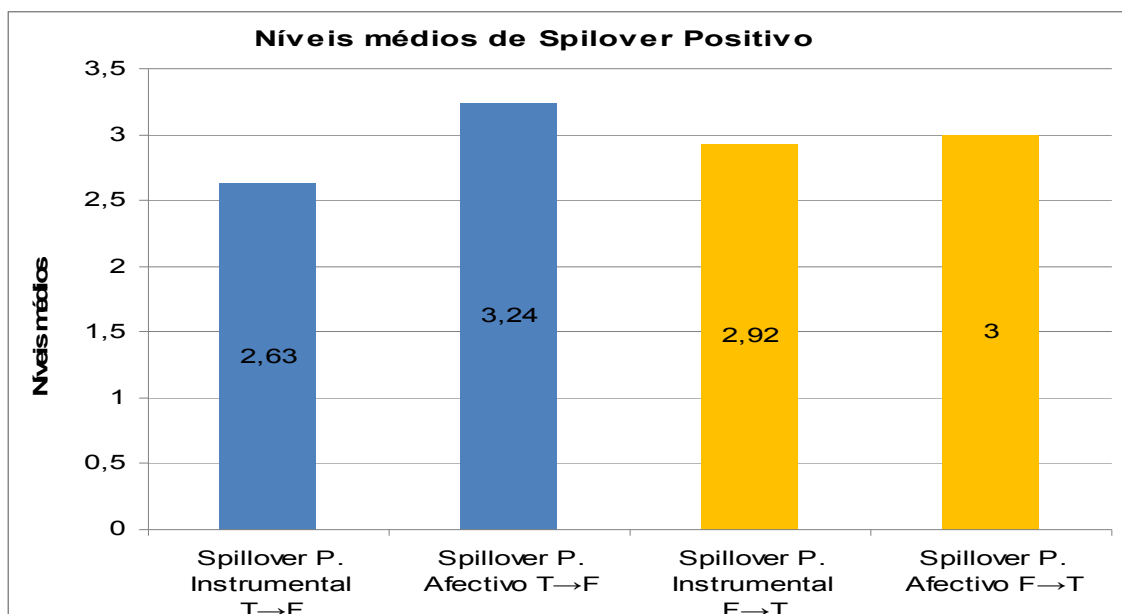


Figura 8. Valores médios de *spillover* positivo instrumental e *spillover* positivo afetivo, do trabalho para a família e da família para o trabalho (numa escala de 1-4)

Por outro lado constata-se que os níveis médios de *spillover* instrumental são mais elevados na direcção F→T (M= 2.92; SD=0.56) do que na direcção T→F (M=2.63; SD=0.62), ao contrário do que acontece com o *spillover* afetivo, em que os níveis médios mais elevados são na direcção T→F (M=3.24; SD=0.54) (figura 8, anexo V).

Quanto ao apoio das diferentes fontes verifica-se que os participantes da amostra referem maiores níveis médios de apoio familiar (M= 3.14 e 3.13; SD=0.55 e 0.61) e logo a seguir surge o apoio dos colegas (M=2.98; SD=0.71) (figura 9, anexo V). O apoio organizacional percebido T-F é aquele que apresenta níveis médios mais baixos.

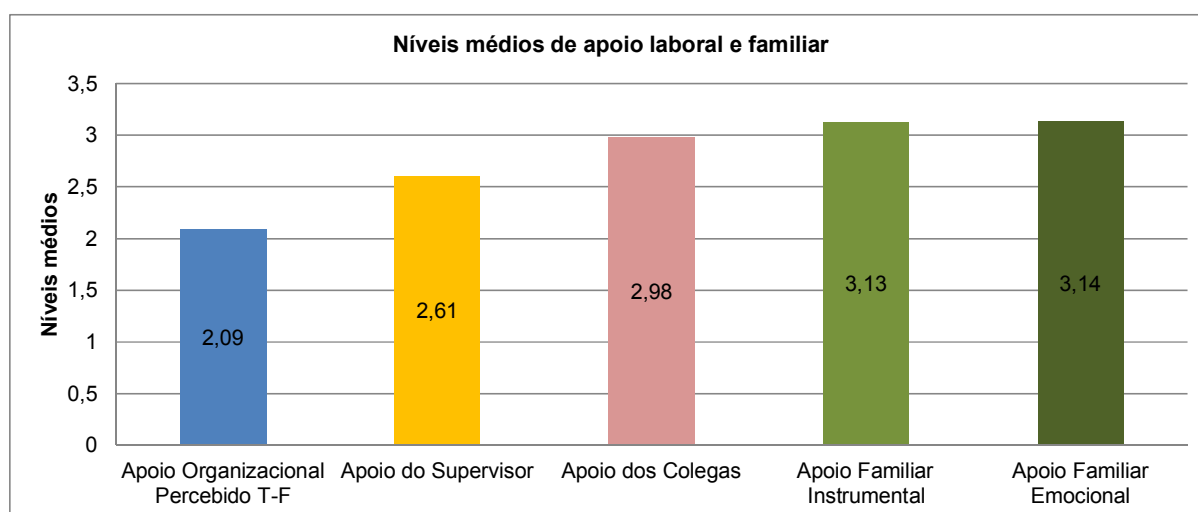


Figura 9. Valores médios de apoio disponibilizado pelas diferentes fontes (numa escala de 1-4)

Como supracitado, os nossos participantes percebem maiores níveis de apoio familiar, contudo interessa analisar de entre os elementos familiares, quais são aqueles que mais foram considerados nas respostas dadas. Tal como se pode observar na Figura 10, a fonte de apoio familiar apontada por maior número de indivíduos foi o cônjuge e logo a seguir os pais, sendo que 10 indivíduos apontam os filhos como fontes de apoio familiar. De notar que 13 sujeitos não responderam esta questão.

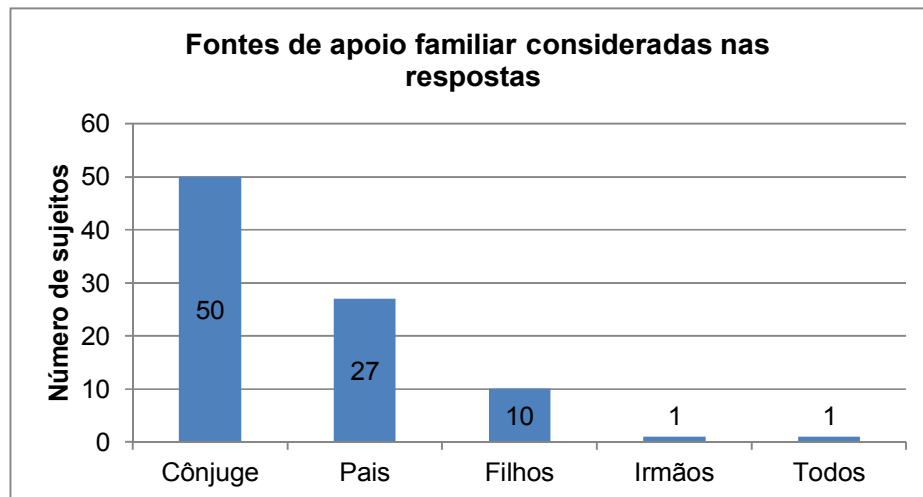


Figura 10. Distribuição dos sujeitos da amostra por fontes de apoio familiar consideradas nas respostas sobre apoio familiar

Para além dos nossos participantes perceberem maiores níveis de apoio familiar, estes consideram também que é o apoio familiar que mais contribui para equilibrarem as suas exigências T-F (figura 11).

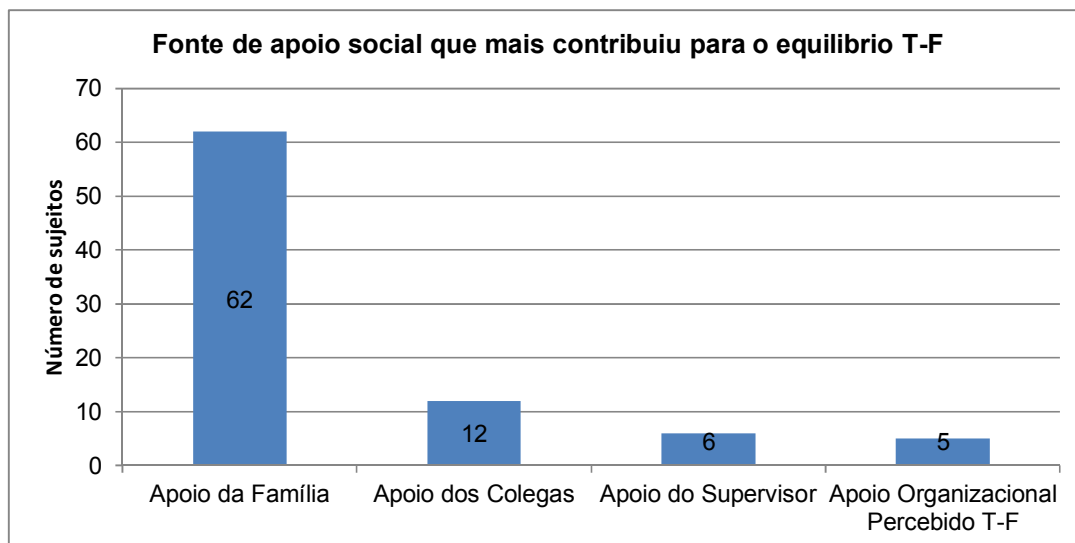


Figura 11. Fonte de apoio social que os sujeitos da amostra consideram mais contribuir para equilibrar as exigências T-F

4.3. Validação dos pressupostos de aplicabilidade dos testes paramétricos

Com vista a aplicar os testes paramétricos e prosseguir com a testagem das hipóteses do estudo, verificámos previamente as duas condições necessárias: a normalidade da distribuição e a homogeneidade das variâncias populacionais (Maroco, 2007). Para testar a normalidade da distribuição, recorreu-se ao teste *Kolmogorov-Smirnov* (K-S), e para testar a homogeneidade das variâncias, recorreu-se ao teste de Levene que é um dos testes mais potentes para o efeito (Maroco, 2007). Os resultados dos respectivos testes podem ser consultados nas tabelas do anexo VI.

No que concerne ao teste de Levene os níveis de significância de todas as variáveis em estudo são superiores a .005, pelo que não se rejeita a homogeneidade das variâncias populacionais para as variáveis. Quanto ao teste K-S constatamos que nem todos os níveis de significância das variáveis em estudo são superiores a .05. As variáveis que apresentam uma distribuição normal são: *Spillover* Afetivo F→T ($p=.078$), Apoio Organizacional Percebido T-F ($p=.220$) e Apoio Familiar Instrumental ($p=.110$). Contudo, sendo as variâncias populacionais homogéneas para todas as variáveis em estudo e sendo que “os testes paramétricos são robustos à violação do pressuposto da Normalidade desde que as distribuições não sejam extremamente enviesadas ou achatadas e que as dimensões das amostras não sejam extremamente pequenas” (Maroco, 2007, p.137), considerámos ter condições para a aplicação de testes paramétricos no presente estudo.

4.4. Análise Descritiva dos Dados

Com vista a aprofundar a compreensão da nossa amostra e de modo a podermos iniciar a testagem das hipóteses (*i.e.*, H1 e H2) procedemos agora a uma análise descritiva dos dados. Procuramos aqui analisar as diferenças nos níveis de *spillover* positivo T-F e apoio laboral e familiar face às variáveis sociodemográficas (*e.g.*, género, idade, carreira profissional, habilitações académicas, estado civil, número de filhos a cargo, outras pessoas a cargo), tendo para tal, efectuado um conjunto de comparações de médias.

Recorremos ao cálculo do teste T de *student* para comparação de médias a partir de amostras independentes, com o intuito de verificar se as médias das duas populações são ou não significativamente diferentes (Maroco, 2007), sendo que no caso de três ou mais classes recorremos ao cálculo da ANOVA a um factor para comparar as respectivas médias.

4.4.1. Género

No que toca ao género não foram encontradas diferenças estatisticamente significativas no que respeita às quatro dimensões de *spillover* positivo T-F entre homens e mulheres, apesar de se poder observar que os homens apresentam valores ligeiramente superiores de *spillover* positivo instrumental e emocional T→F e, as mulheres apresentam valores ligeiramente superiores de *spillover* positivo instrumental e emocional F→T (Tabela 11 e 12, anexo VII).

Tabela 11

Média e desvio-padrão do spillover positivo T-F face ao género

		N	Média	Desvio- Padrão
Spillover Instrumental T→F	Masculino	39	2,68	,65
	Feminino	61	2,60	,61
Spillover Instrumental F→T	Masculino	39	2,87	,61
	Feminino	61	2,93	,53
Spillover Afectivo F→T	Masculino	39	2,96	,62
	Feminino	61	3,00	,64
Spillover Afectivo T→F	Masculino	39	3,24	,51
	Feminino	61	3,21	,56

Tabela 12

Teste t para a igualdade de médias de spillover positivo T-F face ao género

	t	gl	p-value
Spillover Instrumental T→F	,63	98,00	,53
Spillover Instrumental F→T	-,49	98,00	,63
Spillover Afectivo F→T	-,33	98,00	,74
Spillover Afectivo T→F	,27	98,00	,78

Similarmente, também não foram encontradas diferenças estatisticamente significativas entre os dois sexos, no que se refere ao apoio oferecido pelas diferentes fontes em estudo. Contudo, podemos notar uma tendência ténue das mulheres para percepcionarem níveis de apoio superiores, excepto no caso do apoio familiar instrumental, em que são os homens que apresentam níveis ligeiramente superiores (Tabela 13 e 14, anexo VII).

Tabela 13*Média e desvio-padrão do apoio laboral e familiar face ao género*

		N	Média	Desvio-Padrão
Apoio Organizacional Percebido T-F	Masculino	39	2,03	,71
	Feminino	61	2,13	,66
Apoio do Supervisor	Masculino	39	2,58	,68
	Feminino	61	2,65	,73
Apoio dos Colegas	Masculino	39	2,93	,69
	Feminino	61	3,03	,73
Apoio Familiar Emocional	Masculino	39	3,11	,53
	Feminino	61	3,18	,54
Apoio Familiar Instrumental	Masculino	39	3,29	,50
	Feminino	61	3,05	,65

Tabela 14*Teste t para a igualdade de médias de apoio laboral e familiar face ao género*

	t	gl	p-value
Apoio Organizacional Percebido T-F	-,68	98,00	,50
Apoio do Supervisor	-,44	98,00	,66
Apoio dos Colegas	-,67	98,00	,50
Apoio Familiar Emocional	-,57	98,00	,57
Apoio Familiar Instrumental	1,89	98,00	,06

4.4.2. Idade

No que concerne ao *spillover* positivo, os resultados permitem verificar que existem pelo menos dois intervalos de classes em que os níveis de *spillover* afectivo T→F, *spillover* instrumental T→F e *spillover* instrumental F→T são significativamente diferentes ($p=.03$; $.04$; $.04$; $<.05$) (Tabela 15 e 16). Contudo, aquando da realização de testes *post-hoc* (teste de comparação múltipla de *Bonferroni*), estas diferenças diluem-se, não atingindo um grau de significância (anexo VIII).

Tabela 15*Média e Desvio-padrão do spillover positivo T-F face às classes etárias*

		N	Média	Desvio- Padrão
Spillover Afectivo F→T	até 30	10	3,23	,59
	31-40	38	2,88	,52
	41-50	22	2,94	,76
	51-60	25	3,08	,65
	61-70	2	3,17	1,18
Spillover Instrumental F→T	até 30	10	3,30	,63
	31-40	38	2,81	,45
	41-50	22	2,72	,54
	51-60	25	3,06	,56
	61-70	2	2,90	1,56
Spillover Instrumental T→F	até 30	10	2,60	,69
	31-40	38	2,51	,60
	41-50	22	2,45	,62
	51-60	25	2,90	,56
	61-70	2	3,30	,99
Spillover Afectivo T→F	até 30	10	3,03	,52
	31-40	38	3,18	,48
	41-50	22	3,08	,64
	51-60	25	3,51	,44
	61-70	2	3,38	,88

Tabela 16*ANOVA a um factor para comparação de médias de spillover positivo face às classes etárias*

		gl	F	p-value
Spillover Afectivo T→F	Entre os grupos	4	2,78	,03
Spillover Instrumental T→F	Entre os grupos	4	2,67	,04
Spillover Instrumental F→T	Entre os grupos	4	2,836	,03
Spillover Afectivo F→T	Entre os grupos	4	,872	,48

Por seu lado, no que respeita às diferentes fontes de apoio em estudo, o cálculo da ANOVA revelou que em pelo menos dois grupos etários os níveis de apoio dos colegas e os níveis de apoio familiar emocional são significativamente diferentes ($p = .02$; $0.3 < .05$) (Tabela 17 e 18, anexo VIII).

Tabela 17*Média e Desvio-padrão do apoio laboral e familiar face às classes etárias*

		N	Média	Desvio- Padrão
Apoio Organizacional Percebido T-F	até 30	10	2,08	,62
	31-40	38	2,00	,64
	41-50	22	2,05	,64
	51-60	25	2,10	,70
	61-70	2	2,89	1,57
Apoio do Supervisor	até 30	10	2,94	,90
	31-40	38	2,53	,67
	41-50	22	2,52	,49
	51-60	25	2,54	,80
	61-70	2	3,43	,81
Apoio dos Colegas	até 30	10	3,68	,39
	31-40	38	2,95	,65
	41-50	22	2,77	,59
	51-60	25	2,93	,84
	61-70	2	2,70	1,84
Apoio Familiar Emocional	até 30	10	3,27	,59
	31-40	38	3,04	,53
	41-50	22	2,97	,46
	51-60	25	3,40	,48
	61-70	2	2,77	1,74
Apoio Familiar Instrumental	até 30	10	3,37	,84
	31-40	38	3,11	,53
	41-50	22	3,00	,40
	51-60	25	3,18	,70
	61-70	2	2,83	1,65

Tabela 18*ANOVA a um factor para comparação de médias do apoio laboral e familiar face às classes etárias*

		gl	F	p-value
Apoio Organizacional Percebido T-F	Entre os grupos	4	,86	,49
Apoio do Supervisor	Entre os grupos	4	1,53	,20
Apoio dos Colegas	Entre os grupos	4	3,12	,02
Apoio Familiar Emocional	Entre os grupos	4	2,72	,03
Apoio Familiar Instrumental	Entre os grupos	4	,79	,54

No entanto, após a realização de testes posteriores (teste de comparação múltipla de *Bonferroni*), verificam-se apenas diferenças significativas ($p=.01$; $0.4 < .05$) numa das variáveis - apoio dos colegas (anexo VIII). Nesta variável, a análise das comparações múltiplas das médias revela diferenças significativas entre quatro grupos etários, ou seja, a média de apoio dos colegas do grupo etário dos “até 30anos” (3.68) é significativamente superior à do grupo etário dos “31-40 anos” (2.95), que por seu lado é significativamente superior à do grupo etário dos “41-50 anos” (2.77), sendo ainda que o grupo etário dos “51-60 anos” (2.93) apresenta valores de apoio dos colegas superiores ao grupo imediatamente anterior.

4.4.3. Carreira profissional

No caso da carreira profissional, excluimos da análise a categoria “enfermeiro(a)”, que por ter apenas um participante não nos permitia a visualização dos resultados. Após esta exclusão constatamos que no que toca à carreira profissional não se registam diferenças significativas entre os grupos para a variável *spillover* positivo T-F (Tabela 19 e 20, anexo IX).

Tabela 19

Média e Desvio-padrão do spillover positivo T-F face à carreira profissional

		N	Média	Desvio-Padrão
Spillover Instrumental T→F	Técnico Superior	49	2,50	,65
	Assistente Operacional	6	2,77	,48
	Médico	2	2,60	,57
	Assistente Técnico	26	2,78	,66
	Técnico Superior de Saúde	4	2,75	,10
	Técnico Diagnóstico e Terapêutica	9	2,78	,55
	Estagiário	2	2,00	,00
Spillover Instrumental F→T	Técnico Superior	49	2,86	,57
	Assistente Operacional	6	2,97	,66
	Médico	2	3,40	,28
	Assistente Técnico	26	2,93	,55
	Técnico Superior de Saúde	4	3,10	,12
	Técnico Diagnóstico e Terapêutica	9	2,96	,54
	Estagiário	2	2,70	,14

Tabela 19 (continuação)

		N	Média	Desvio-Padrão
Spillover Afectivo F→T	Técnico Superior	49	2,93	,60
	Assistente Operacional	6	3,17	,81
	Médico	2	3,17	,71
	Assistente Técnico	26	3,03	,72
	Técnico Superior de Saúde	4	3,25	,32
	Técnico Diagnóstico e Terapêutica	9	2,85	,56
	Estagiário	2	3,33	,47
Spillover Afectivo T→F	Técnico Superior	49	3,15	,46
	Assistente Operacional	6	3,46	,29
	Médico	2	2,88	,18
	Assistente Técnico	26	3,28	,67
	Técnico Superior de Saúde	4	3,31	,52
	Técnico Diagnóstico e Terapêutica	9	3,42	,65
	Estagiário	2	2,75	,35

Tabela 20

ANOVA a um factor para comparação de médias de spillover positivo face à carreira profissional

		gl	F	p-value
Spillover Instrumental T→F	Entre os grupos	6	1,11	,36
Spillover Instrumental F→T	Entre os grupos	6	,47	,83
Spillover Afectivo F→T	Entre os grupos	6	,48	,82
Spillover Afectivo T→F	Entre os grupos	6	,98	,44

O mesmo se verifica no caso da variável apoio laboral e familiar, em que também não se registam diferenças significativas entre os grupos, tal como podemos observar na tabela 21 e 22 (anexo IX).

Tabela 21*Média e Desvio-padrão do apoio laboral e familiar face à carreira profissional*

		N	Média	Desvio-Padrão
Apoio Organizacional Percebido T-F	Técnico Superior	49	1,96	,64
	Assistente Operacional	6	2,00	,88
	Médico	2	2,22	,31
	Assistente Técnico	26	2,26	,75
	Técnico Superior de Saúde	4	2,53	,41
	Técnico Diagnóstico e Terapêutica	9	2,23	,66
	Estagiário	2	1,67	,63
Apoio Supervisor	Técnico Superior	49	2,56	,69
	Assistente Operacional	6	2,33	,65
	Médico	2	2,93	,10
	Assistente Técnico	26	2,65	,79
	Técnico Superior de Saúde	4	2,46	,62
	Técnico Diagnóstico e Terapêutica	9	2,94	,61
	Estagiário	2	2,36	1,92
Apoio dos Colegas	Técnico Superior	49	3,02	,67
	Assistente Operacional	6	2,83	,73
	Médico	2	2,70	,42
	Assistente Técnico	26	2,90	,77
	Técnico Superior de Saúde	4	2,75	,50
	Técnico Diagnóstico e Terapêutica	9	3,20	,82
	Estagiário	2	3,40	,57
Apoio Familiar Emocional	Técnico Superior	49	3,13	,48
	Assistente Operacional	6	3,00	,46
	Médico	2	3,54	,54
	Assistente Técnico	26	3,15	,56
	Técnico Superior de Saúde	4	2,83	,81
	Técnico Diagnóstico e Terapêutica	9	3,33	,62
	Estagiário	2	3,15	,00
Apoio Familiar Instrumental	Técnico Superior	49	3,15	,59
	Assistente Operacional	6	2,94	,48
	Médico	2	3,00	,00
	Assistente Técnico	26	3,17	,49
	Técnico Superior de Saúde	4	2,92	,75
	Técnico Diagnóstico e Terapêutica	9	3,26	,79
	Estagiário	2	2,67	1,65

Tabela 22

ANOVA a um factor para comparação de médias do apoio laboral e familiar face à carreira profissional

		gl	F	p-value
Apoio Organizacional Percebido T-F	Entre os grupos	6	1,07	,39
Apoio do Supervisor	Entre os grupos	6	,62	,71
Apoio dos Colegas	Entre os grupos	6	,51	,80
Apoio Familiar Emocional	Entre os grupos	6	,70	,65
Apoio Familiar Instrumental	Entre os grupos	6	,49	,82

4.4.4. Habilitações académicas

Também na variável “habilitações académicas” foi necessário excluirmos duas categorias (*i.e.*, 2ºciclo e bacharelato), visto que estas eram constituídas somente por um indivíduo. Verificamos, contudo, que ao nível das habilitações académicas não se registaram diferenças estatisticamente significativas entre os grupos para o *spillover* positivo T-F, tal como podemos verificar na tabela 23 e 24 (anexo X).

Tabela 23

Média e Desvio-padrão do apoio laboral e familiar face às habilitações académicas

		N	Média	Desvio-Padrão
Spillover Instrumental T→F	3ºciclo	6	2,87	,65
	Ensino Secundário	25	2,86	,57
	Licenciatura	54	2,46	,61
	Pós-Graduação	9	2,67	,45
	1ºciclo	2	2,80	,28
Spillover Instrumental F→T	3ºciclo	6	3,42	,65
	Ensino Secundário	25	3,03	,63
	Licenciatura	54	2,92	,56
	Pós-Graduação	9	2,72	,38
	1ºciclo	2	2,75	,35
Spillover Afectivo F→T	3ºciclo	6	3,42	,38
	Ensino Secundário	25	3,02	,58
	Licenciatura	54	2,89	,53
	Pós-Graduação	9	2,83	,52
	1ºciclo	2	2,25	1,06
Spillover Afectivo F→T	3ºciclo	6	3,71	,25
	Ensino Secundário	25	3,31	,65
	Licenciatura	54	3,13	,51
	Pós-Graduação	9	3,22	,42
	1ºciclo	2	3,00	,35

Tabela 24

ANOVA a um factor para comparação de médias de spillover positivo T-F face às habilitações académicas

		gl	F	p-value
Spillover Instrumental T_F	Entre os grupos	4	2,31	,06
Spillover Instrumental F_T	Entre os grupos	4	1,95	,11
Spillover Afectivo F_T	Entre os grupos	4	1,81	,13
Spillover Afectivo T_F	Entre os grupos	4	1,92	,11

No entanto, no que concerne a apoio laboral/familiar os resultados mostram haver diferenças estatisticamente significativas ($p=.02$; $.04 < .05$) entre pelo menos dois grupos de habilitações académicas para o apoio organizacional percebido T-F e apoio dos colegas (tabela 25 e 26).

Tabela 25

Média e Desvio-padrão do apoio laboral e familiar face às habilitações académicas

		N	Média	Desvio-Padrão
Apoio Organizacional Percebido T-F	3ºciclo	6	1,91	,76
	Ensino Secundário	25	2,40	,70
	Licenciatura	54	1,94	,64
	Pós-Graduação	9	2,36	,54
	1ºciclo	2	1,39	,55
Apoio Supervisor	3ºciclo	6	2,31	,67
	Ensino Secundário	25	2,89	,75
	Licenciatura	54	2,52	,69
	Pós-Graduação	9	2,79	,64
	1ºciclo	2	2,07	1,11
Apoio dos Colegas	3ºciclo	6	2,57	,89
	Ensino Secundário	25	3,14	,74
	Licenciatura	54	2,99	,69
	Pós-Graduação	9	2,93	,39
	1ºciclo	2	1,70	,42
Apoio Familiar Emocional	3ºciclo	6	3,04	,42
	Ensino Secundário	25	3,36	,44
	Licenciatura	54	3,07	,56
	Pós-Graduação	9	3,02	,52
	1ºciclo	2	2,50	1,36
Apoio Familiar Instrumental	3ºciclo	6	2,92	,46
	Ensino Secundário	25	3,31	,46
	Licenciatura	54	3,13	,69
	Pós-Graduação	9	2,96	,48
	1ºciclo	2	2,33	,94

Tabela 26

ANOVA a um factor para comparação de médias do apoio laboral e familiar face às habilitações académicas

		gl	F	p-value
Apoio Organizacional Percebido T-F	Entre os grupos	4	3,17	,02
Apoio do Supervisor	Entre os grupos	4	1,85	,13
Apoio dos Colegas	Entre os grupos	4	2,55	,04
Apoio Familiar Emocional	Entre os grupos	4	2,17	,08
Apoio Familiar Instrumental	Entre os grupos	4	1,76	,14

Após análise posterior das comparações múltiplas de médias (teste de comparação múltipla de *Bonferroni*), mantêm-se apenas diferenças significativas nos níveis de apoio organizacional percebido T-F em dois grupos (*i.e.*, ensino secundário e licenciatura), para um nível de significância de .05 (Tabela 27). Apesar de os indivíduos que possuem como habilitação académica o ensino secundário considerarem que recebem níveis medianos de apoio por parte da organização (2.40), os indivíduos licenciados mencionam ainda níveis mais baixos de apoio organizacional percebido T-F (1.94) (tabela 25; anexo X).

Tabela 27

Comparações múltiplas de médias do apoio laboral e familiar face às habilitações académicas

		Diferença entre médias	p-value	
	3ºciclo	0,497	,994	
Ensino Secundário	Licenciatura	,462*	,046	
	Pós-Graduação	0,046	1,00	
	1ºciclo	1,016	,381	
Apoio Organizacional Percebido T-F	3ºciclo	0,035	1,00	
	Licenciatura	Ensino Secundário	-,462*	,046
		Pós-Graduação	-0,416	,822
		1ºciclo	0,553	1,00

*p<.05

4.4.5. Estado Civil

Os resultados da ANOVA revelam que existem pelo menos dois estados civis em que os níveis de *spillover* positivo afectivo F→T são significativamente diferentes ($p=.02<.05$) (tabela 28 e 29; anexo XI).

Tabela 28*Média e Desvio-padrão do spillover positivo T-F face ao estado civil*

		N	Média	Desvio-Padrão
Spillover Instrumental T→F	casado(a)/união de facto	65	2,57	,61
	solteiro(a)	25	2,65	,63
	divorciado(a)	9	2,89	,70
	viúvo(a)	2	3,00	,00
Spillover Instrumental F→T	casado(a)/união de facto	65	2,81	,55
	solteiro(a)	25	3,09	,55
	divorciado(a)	9	3,07	,51
	viúvo(a)	2	3,10	,14
Spillover Afectivo F→T	casado(a)/união de facto	65	2,87	,66
	solteiro(a)	25	3,09	,51
	divorciado(a)	9	3,48	,47
	viúvo(a)	2	3,50	,24
Spillover Afectivo T→F	casado(a)/união de facto	65	3,21	,56
	solteiro(a)	25	3,14	,46
	divorciado(a)	9	3,47	,48
	viúvo(a)	2	4,00	,00

Tabela 29*ANOVA a um factor para comparação de médias de spillover positivo T-F face ao estado civil*

		gl	F	p-value
Spillover Instrumental T→F	Entre os grupos	3	0,96	,41
Spillover Instrumental F→T	Entre os grupos	3	1,9	,13
Spillover Afectivo F→T	Entre os grupos	3	3,58	,02
Spillover Afectivo T→F	Entre os grupos	3	2,31	,84

Após o cálculo das comparações múltiplas entre os diferentes estados civis verificamos que existem diferenças significativas apenas entre os sujeitos casados ou a viver em união de facto e os sujeitos divorciados (tabela 30). Os divorciados apresentam níveis significativamente superiores de *spillover* afectivo F→T (3.48) em comparação com os indivíduos casados ou a viver em união de facto (2.86), para um nível de significância de .03 (tabela 29 e 30, anexo XI).

Tabela Anexa 30*Comparações múltiplas de médias de spillover positivo T-F face ao estado civil*

			Diferença entre médias	p-value
Spillover Afectivo F→T	casado(a)/união de facto	solteiro(a)	-,227	,694
		divorciado(a)	-,615*	,032
	divorciado(a)	viúvo(a)	-,633	,895
		casado(a)/união de facto	,615*	,032
		solteiro(a)	,388	,618
		viúvo(a)	-,019	1

*p<.05

No que toca às diferentes fontes de apoio não se registaram diferenças significativas entre os grupos, nem qualquer tipo de distribuição consistente, tal como se pode confirmar na tabela 31 e 32 (anexo XI).

Tabela 31*Média e Desvio-padrão do apoio laboral e familiar face ao estado civil*

		N	Média	Desvio-Padrão
Apoio Organizacional Percebido T-F	casado(a)/união de facto	65	2,07	,64
	solteiro(a)	25	2,12	,73
	divorciado(a)	9	2,16	,86
	viúvo(a)	2	2,11	,94
Apoio do Supervisor	casado(a)/união de facto	65	2,55	,65
	solteiro(a)	25	2,79	,83
	divorciado(a)	9	2,48	,82
	viúvo(a)	2	3,07	,10
Apoio dos Colegas	casado(a)/união de facto	65	2,87	,72
	solteiro(a)	25	3,21	,69
	divorciado(a)	9	3,2	,68
	viúvo(a)	2	2,6	,57

Tabela 31 (continuação)

		N	Média	Desvio-Padrão
Apoio Familiar Emocional	casado(a)/união de facto	65	3,08	,58
	solteiro(a)	25	3,21	,5
	divorciado(a)	9	3,31	,42
	viúvo(a)	2	3,5	,27
Apoio Familiar Instrumental	casado(a)/união de facto	65	3,06	,58
	solteiro(a)	25	3,35	,64
	divorciado(a)	9	3,19	,67
	viúvo(a)	2	2,5	,71

Tabela 32

ANOVA a um factor para comparação de médias do apoio laboral e familiar face ao estado civil

		gl	F	p-value
Apoio Organizacional Percebido T-F	Entre os grupos	3	,07	,98
Apoio do Supervisor	Entre os grupos	3	1,11	,35
Apoio dos Colegas	Entre os grupos	3	1,88	,14
Apoio Familiar Emocional	Entre os grupos	3	,96	,41
Apoio Familiar Instrumental	Entre os grupos	3	2,07	,11

4.4.6. Número de filhos a cargo

Os nossos resultados indicam também não haver diferenças de *spillover* estatisticamente significativas face ao número de filhos a cargo do agregado familiar, como é visível nas tabelas 33 e 34 (anexo XII).

Tabela 33*Média e Desvio-padrão do spillover positivo T-F face ao número de filhos*

		N	Média	Desvio- Padrão
Spillover Instrumental F→T	s/filhos	42	3,05	,56
	1 filho	29	2,72	,52
	2 filhos	28	2,88	,55
	3 ou mais filhos	2	3,00	,00
Spillover Afectivo F→T	s/filhos	42	2,95	,62
	1 filho	29	2,90	,63
	2 filhos	28	3,12	,66
	3 ou mais filhos	2	3,33	,47
Spillover Instrumental T→F	s/filhos	42	2,70	,67
	1 filho	29	2,43	,63
	2 filhos	28	2,71	,52
	3 ou mais filhos	2	2,90	,14
Spillover Afectivo T→F	s/filhos	42	3,28	,50
	1 filho	29	3,06	,47
	2 filhos	28	3,31	,63
	3 ou mais filhos	2	3,50	,71

Tabela Anexa 34*ANOVA a um factor para comparação de médias de spillover positivo T-F face ao número de filhos a cargo*

		gl	F	p-value
Spillover Instrumental T→F	Entre os grupos	3	1,41	,24
Spillover Instrumental F→T	Entre os grupos	3	2,13	,10
Spillover Afectivo F→T	Entre os grupos	3	,85	,47
Spillover Afectivo T→F	Entre os grupos	3	1,48	,23

No entanto, o mesmo não se verifica no caso do apoio, em que verificamos que os níveis de apoio familiar instrumental diferem significativamente em pelo menos dois grupos ($p=.04<.05$) (tabela 35 e 36, anexo XII).

Tabela 35*Média e Desvio-padrão do apoio laboral e familiar face ao número de filhos*

		N	Média	Desvio- Padrão
Apoio Organizacional Percebido T-F	s/filhos	42	2,21	,75
	1 filho	29	1,99	,61
	2 filhos	28	1,96	,62
	3 ou mais filhos	2	2,67	,16
Apoio do Supervisor	s/filhos	42	2,74	,81
	1 filho	29	2,47	,62
	2 filhos	28	2,55	,63
	3 ou mais filhos	2	3,00	,00
Apoio dos Colegas	s/filhos	42	3,20	,70
	1 filho	29	2,81	,74
	2 filhos	28	2,85	,65
	3 ou mais filhos	2	2,60	,57
Apoio Familiar Emocional	s/filhos	42	3,28	,46
	1 filho	29	3,02	,63
	2 filhos	28	3,06	,56
	3 ou mais filhos	2	2,88	,60
Apoio Familiar Instrumental	s/filhos	42	3,34	,58
	1 filho	29	2,94	,67
	2 filhos	28	3,04	,56
	3 ou mais filhos	2	2,92	,12

Tabela Anexa 36*ANOVA a um factor para comparação de médias do apoio laboral e familiar face ao número de filhos a cargo*

		gl	F	p-value
Apoio Organizacional Percebido T-F	Entre os grupos	3	1,51	,22
Apoio do Supervisor	Entre os grupos	3	1,10	,35
Apoio dos Colegas	Entre os grupos	3	2,50	,06
Apoio Familiar Emocional	Entre os grupos	3	1,81	,15
Apoio Familiar Instrumental	Entre os grupos	3	2,92	,04

Após testes *post-hoc* (teste de comparação múltipla de *Bonferroni*), constatamos que os grupos que diferem significativamente entre si são o grupo sem filhos a cargo ($M= 3.34$) e o grupo com um filho a cargo ($M=2.94$), com um nível de significância de .04 (Tabela 35 e 37, anexo XII). Portanto, os participantes sem filhos a cargo percebem maiores níveis de apoio familiar instrumental do que aqueles que têm um filho a cargo.

Tabela 37

Comparações múltiplas de médias de apoio social face ao número de filhos a cargo

			Diferença entre médias	p-value
Apoio Familiar Instrumental	s/filhos	1 filho	,39*	,04
		2 filhos	,30	,27
		3 ou mais filhos	,42	1,00
	1 filho	s/filhos	-,39*	,04
		2 filhos	-,10	1,00
		3 ou mais filhos	,03	1,00

*p<.05

4.4.7. Outras pessoas a cargo

Por fim, os níveis de *spillover* positivo T-F não diferem significativamente face ao número de outras pessoas a cargo, não havendo uma distribuição consistente que se destaque (tabela 38 e 39, anexo XIII).

Tabela 38

Média e Desvio-padrão do spillover positivo T-F face ao número de pessoas a cargo

		N	Média	Desvio- Padrão
Spillover Instrumental F→T	nenhuma pessoa	91	2,92	,56
	1 pessoa	8	2,73	,48
	2 pessoas	2	3,10	,14
Spillover Afectivo F→T	nenhuma pessoa	91	3,01	,60
	1 pessoa	8	2,79	,83
	2 pessoas	2	3,00	1,41
Spillover Instrumental T→F	nenhuma pessoa	91	2,65	,63
	1 pessoa	8	2,43	,51
	2 pessoas	2	2,30	,42
Spillover Afectivo T→F	nenhuma pessoa	91	3,25	,53
	1 pessoa	8	3,03	,65
	2 pessoas	2	3,25	,71

Tabela 39

ANOVA a um factor para comparação de médias de spillover positivo T-F face ao número de outras pessoas a cargo

		gl	F	p-value
Spillover Instrumental T→F	Entre os grupos	2	,78	,46
Spillover Instrumental F→T	Entre os grupos	2	,58	,56
Spillover Afectivo F→T	Entre os grupos	2	,43	,65
Spillover Afectivo T→F	Entre os grupos	2	,58	,56

De igual modo, os níveis de apoio laboral e familiar também não diferem significativamente face ao número de outras pessoas a cargo, não havendo uma distribuição consistente que se evidencie (tabela 40 e 41, anexo XIII).

Tabela 40

Média e Desvio-padrão do apoio laboral e familiar face ao número de pessoas a cargo

		N	Média	Desvio-Padrão
Apoio Organizacional Percebido T-F	nenhuma pessoa	91	2,10	,67
	1 pessoa	8	2,04	,74
	2 pessoas	2	1,61	,71
Apoio do Supervisor	nenhuma pessoa	91	2,64	,72
	1 pessoa	8	2,39	,50
	2 pessoas	2	2,29	1,01
Apoio dos Colegas	nenhuma pessoa	91	3,02	,71
	1 pessoa	8	2,50	,67
	2 pessoas	2	2,90	,14
Apoio Familiar Emocional	nenhuma pessoa	91	3,16	,56
	1 pessoa	8	3,01	,47
	2 pessoas	2	2,88	,16
Apoio Familiar Instrumental	nenhuma pessoa	91	3,15	,61
	1 pessoa	8	3,00	,74
	2 pessoas	2	2,92	,35

Tabela 41

ANOVA a um factor para comparação de médias do apoio laboral e familiar face ao número de outras pessoas a cargo

		gl	F	p-value
Apoio Organizacional Percebido T-F	Entre os grupos	2	,53	,59
Apoio do Supervisor	Entre os grupos	2	,66	,52
Apoio dos Colegas	Entre os grupos	2	2,02	,14
Apoio Familiar Emocional	Entre os grupos	2	,47	,62
Apoio Familiar Instrumental	Entre os grupos	2	,34	,71

Em suma, as hipóteses H1 e H2 confirmam-se apenas parcialmente. No que respeita à primeira hipótese, os níveis de *spillover* positivo apresentam somente diferenças em função do estado civil dos sujeitos. Por seu lado, quanto à hipótese 2, o apoio dos colegas difere em função da idade, o apoio organizacional percebido T-F difere em função das habilitações académicas e, por fim, o apoio familiar instrumental difere em função do número de filhos a cargo.

4.5. Estudo de Correlações

Após termos ampliado o nosso conhecimento sobre a amostra em estudo, recorreremos ao cálculo das correlações (coeficiente de correlação de *Pearson*) entre as variáveis em estudo, de modo a podermos iniciar a testagem das hipóteses previamente apresentadas. O coeficiente de correlação de *Pearson* permite avaliar a magnitude e a direcção da associação existente entre duas variáveis quantitativas (Maroco, 2007). Podemos encontrar os resultados do cálculo das correlações expressos na Tabela 42.

Tabela 42

Correlações entre as variáveis em estudo

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. <i>Spillover</i> P. Instrumental T→F	-								
2. <i>Spillover</i> P. Instrumental F→T	.711**	-							
3. <i>Spillover</i> P. Afectivo F→T	.596**	.661**	-						
4. <i>Spillover</i> P. Afectivo T→F	.628**	.596**	.540**	-					
5. Apoio Organizacional Percebido T-F	.414**	.278**	.144	.183	-				
6. Apoio do Supervisor	.249*	.276**	.027	.057	.625**	-			
7. Apoio dos Colegas	.217*	.340**	.225**	.111	.432**	.478*	-		
8. Apoio Familiar Emocional	.403**	.422**	.300**	.350**	.245*	.158	.349**	-	
9. Apoio Familiar Instrumental	.209*	.211*	.060	.073	.192	.243*	.368**	.574**	-

**p<.01; *p<.05

Notamos na tabela acima que o *spillover* positivo T→F e *spillover* positivo F→T estão fortemente correlacionados de modo positivo ($p < .01$).

Posteriormente, verificamos que o apoio organizacional percebido T-F e apoio do supervisor apenas apresentam associações positivas significativas com o *spillover* instrumental T→F ($p < .05$ e $p < .01$) e *spillover* afectivo F→T ($p < .01$). No que concerne ao apoio dos colegas, este apresenta uma relação positiva com o *spillover* instrumental T→F ($p < .05$) e F→T ($p < .01$) e com o *spillover* afectivo F→T ($p < .01$). Por seu lado, o apoio familiar emocional apresenta uma associação positiva bastante significativa ($p < .01$) com todas as dimensões de *spillover* positivo. Já o apoio familiar instrumental apresenta-se somente associado de modo significativo e positivo com o *spillover* instrumental T→F e F→T. ($p < .05$).

4.6. Regressão linear

Apesar dos resultados anteriores nos permitirem desde já antever que algumas das nossas hipóteses não se confirmam integralmente, é necessário aprofundar a análise da relação existente entre as variáveis que estão correlacionadas, de modo a podermos compreender se os recursos laborais e familiares predizem o *spillover* positivo T-F e, assim, podermos aceitar/rejeitar as hipóteses colocadas. A regressão linear corresponde a um vasto conjunto de técnicas estatísticas que permitem modelar relações entre variáveis e prever o valor de uma variável dependente a partir de uma ou mais variáveis independentes/predictoras (Maroco, 2007).

4.6.1. Regressão linear entre apoio laboral/familiar e *spillover* positivo T-F

Visto que o apoio social proveniente das diversas fontes em estudo (variáveis independentes) apresenta associações positivas significativas com a variável dependente “*spillover* instrumental T→F”, procedemos a uma regressão linear múltipla (método *Enter*) para averiguar quais destas variáveis têm um efeito significativo na predição do *spillover* instrumental T→F. Os resultados da respectiva estatística podem ser consultados no anexo XIV. Da análise destes resultados constatamos que 23% ($R^2_a = .234$) da variabilidade total do *spillover* instrumental T→F é explicada pelo apoio das diferentes fontes em estudo, demonstrando o modelo ajustado ser altamente significativo ($p = .000$). Contudo, tal como podemos verificar na Tabela 43, nem todas as variáveis independentes contribuem de igual forma na predição do *spillover* instrumental T→F.

Tabela 43

Peso da Contribuição do apoio laboral e familiar para o modelo de regressão (variável dependente: spillover instrumental T→F)

Modelo	B	Erro Padrão	Beta	t	Sig.
(Constante)	0,939	0,364		2,584	0,011
Apoio Organizacional P. T-F	0,323	0,106	0,351	3,046	0,003
Apoio do Supervisor	0,005	0,103	0,006	0,049	0,961
Apoio dos Colegas	-0,039	0,093	-0,045	-0,416	0,678
Apoio Familiar Emocional	0,408	0,124	0,361	3,287	0,001
Apoio Familiar Instrumental	-0,051	0,111	-0,05	-0,456	0,649

Verificamos, portanto, que somente o apoio organizacional percebido T-F ($\beta=0.351$; $T=3.046$; $p<.01$) e o apoio familiar emocional ($\beta=0.361$; $T=3.287$; $p<.01$) predizem de modo significativo o *spillover* instrumental T→F.

Por seu lado, dado que o *spillover* afectivo T→F está apenas correlacionado com o apoio familiar emocional, recorreremos neste caso particular a uma regressão linear simples (método *Enter*). A análise dos resultados expostos na Tabela 44 permite-nos identificar o apoio familiar emocional como preditor significativo do *spillover* afectivo T→F ($\beta=0.350$; $T=3.733$; $p<.001$).

Tabela 44

Peso da Contribuição do apoio familiar emocional para o modelo de regressão (variável dependente: spillover afectivo T→F)

Modelo	B	Erro Padrão	Beta	t	Sig.
(Constante)	2,15	0,295		7,281	,000
Apoio Familiar Emocional	0,346	0,093	0,350	3,733	,000

Segundo o modelo, a variável independente “apoio familiar emocional” explica 11 % ($R^2_a=0.114$) da variabilidade total do *spillover* afectivo T→F, sendo o modelo altamente significativo ($p=.000$) (Anexo XIV).

Tendo analisado os antecedentes da direcção T→F do *spillover* positivo, constatamos que a hipótese 3 se confirma parcialmente. Esta augurava que o apoio organizacional percebido T-F prediria positivamente o *spillover* positivo T-F, contudo verificamos que o apoio organizacional percebido apenas prediz de modo significativo o *spillover* positivo instrumental T→F.

No que concerne à outra direcção de *spillover* positivo, ou seja, *spillover* F→T, começando pelo *spillover* instrumental F→T realizámos uma regressão linear múltipla (método *Enter*), visto que este apresenta associações positivas significativas com todas as variáveis em estudo. Da análise dos resultados constatamos que 21% da variabilidade total do *spillover* instrumental F→T é explicada pelas variáveis independentes presentes no modelo de regressão linear ajustado ($R^2_a=.210$; $p=.000$). Contudo, a análise dos valores absolutos dos coeficientes de regressão padronizados (Tabela 45) permite-nos concluir que apenas o apoio familiar emocional afecta significativamente o *spillover* instrumental F→T ($\beta=.401$; $T=3.596$; $p<.01$).

Tabela 45

Peso da Contribuição do apoio laboral e familiar para o modelo de regressão (variável dependente: spillover instrumental F→T)

Modelo	B	Erro Padrão	Beta	t	Sig.
(Constante)	1,245	0,332		3,745	0,000
Apoio Família Emocional	0,408	0,113	0,401	3,596	0,001
Apoio Família Instrumental	-0,108	0,101	-0,119	-1,069	0,288
Apoio Organizacional P. T-F	0,042	0,097	0,051	0,432	0,666
Apoio dos Supervisores	0,105	0,094	0,134	1,118	0,266
Apoio dos Colegas	0,124	0,085	0,158	1,456	0,149

Posto isto, visto que o apoio do supervisor apenas está correlacionado com o *spillover* positivo instrumental, não se tendo verificando o seu efeito preditor sobre o mesmo, rejeitamos a hipótese 4 que considerava o apoio do supervisor como sendo preditor do *spillover* positivo T-F.

Por sua vez, quanto ao *spillover* afectivo F→T associado de modo positivo com o apoio familiar emocional e com o apoio dos colegas, efectuámos mais uma vez uma regressão linear múltipla, em que o apoio das duas fontes explica aproximadamente 9% ($R^2_a=.089$; $p=.004$) da variabilidade total do *spillover* afectivo F→T (anexo XIV). Todavia, o apoio das duas fontes não contribui para o modelo de regressão de igual modo, verificando-se que somente o apoio familiar emocional ($\beta=.252$; $T=2.488$; $p<.05$) contribui de modo significativo na predição da variável dependente (*spillover* afectivo F→T), tal como podemos presenciar na Tabela 46.

Tabela 46

Peso da Contribuição do apoio familiar emocional e apoio dos colegas para o modelo de regressão (variável dependente: spillover afectivo F→T)

Modelo	B	Erro Padrão	Beta	t	Sig.
(Constante)	1,721	0,376			0,000
Apoio Familiar Emocional	0,291	0,117	0,25	2,488	0,015
Apoio dos Colegas	0,122	0,09	0,14	1,354	0,179

Posto isto, a hipótese que considerava o apoio dos colegas como possível preditor do *spillover* positivo T-F (H5) foi rejeitada. Contrariamente, os nossos resultados vêm corroborar a hipótese 6 do presente estudo, a qual avançava que o apoio emocional familiar é preditor do *spillover* positivo T-F.

5. Discussão dos Resultados

Após a apresentação dos resultados, importa agora reflectir sobre estes e sobre as possíveis implicações dos mesmos.

Em primeiro lugar, no que respeita à validação dos instrumentos de medida, ou seja, um dos objectivos a que nos propusemos, podemos constatar que todos eles apresentam, de uma forma geral, qualidades psicométricas satisfatórias.

Posteriormente, constatamos a partir da comparação dos níveis médios de *spillover* positivo, que os nossos resultados vão de encontro aos resultados obtidos por Hammer *et al.* (2006), no estudo de validação da escala de *spillover* positivo aqui utilizada. Ou seja, no presente estudo, tal como no estudo dos autores, verificam-se níveis médios mais elevados de *spillover* instrumental F→T e *spillover* afectivo T→F. Hammer e seus colaboradores (2006) destacam a necessidade de perceber se estes resultados se confirmam em diversas situações familiares e profissionais. O nosso estudo vem concorrer para tal, visto que a amostra em questão difere da utilizada pelos autores, inclusive, no país de origem (Portugal vs Estados Unidos). É também de referir que o presente estudo corrobora a correlação encontrada, pelos autores supracitados e outros (e.g., Grzywacz & Marks, 2000a), entre ambas as direcções de *spillover* (*spillover* positivo T→F e *spillover* positivo F→T).

Constata-se também que os indivíduos percebem receber mais apoio das fontes informais do que das fontes formais, sendo o apoio familiar a apresentar os níveis mais elevados e o apoio organizacional percebido T-F os níveis mais baixos. Apesar das organizações do sector público surgirem na linha da frente no que respeita à criação de políticas e práticas amigas da família (e.g., horário flexível, licença de maternidade, etc.), verifica-se muitas vezes que estas são subutilizadas pelos seus colaboradores (Wadsworth & Owens, 2007). Dado que na ARSA, IP, organização do sector público são disponibilizadas tais práticas/políticas mas os níveis de apoio organizacional percebido T-F são inferiores aos níveis dos restantes apoios estudados, tais resultados podem significar que as práticas/políticas amigas da família são insuficientes para os colaboradores considerarem a organização como apoiante, sendo também muito importante a vertente emocional e informacional do apoio, como refere Janh *et al.* (2003). Outra justificação que se pode desenhar para estes níveis mais baixos de apoio organizacional percebido pode passar pelo facto de o questionário não estar na primeira pessoa do singular, pois alguns investigadores crêem que as acções de uma organização aumentam o apoio organizacional percebido consoante esta demonstre a cada trabalhador que é particularmente valorizado, sendo fundamental que a acção seja discricionária e dirigida a cada trabalhador individual,

de modo a que aumente efectivamente a percepção de apoio organizacional (Eisenberger et al, 1986; Wayne *et al.*, 1997).

5.1. Diferenças no *spillover* positivo T-F e apoio laboral e familiar face às variáveis sociodemográficas

Focando-nos agora num outro objectivo de investigação, cujo propósito se prendia com o estudo das diferenças de *spillover* positivo T-F e apoio laboral/familiar face às variáveis sócio-demográficas, algumas considerações se levantam.

Apesar de não termos verificado diferenças estatisticamente significativas no *spillover* positivo T-F face ao **género**, constatou-se que as mulheres apresentam valores ligeiramente superiores de *spillover* positivo F→T e os homens apresentam valores ligeiramente superiores de *spillover* positivo T→F. Tal, vem de encontro à hipótese de Pleck (1977), que assume a existência de fronteiras assimetricamente permeáveis entre o domínio familiar e profissional, variando as mesmas em função do género. Segundo este, as fronteiras familiares são mais permeáveis que as fronteiras profissionais no caso dos homens e, no caso das mulheres, verifica-se o contrário, ou seja, estas permitem de forma mais intensa que o seu papel familiar interfira com o seu papel profissional. Todavia, dado que a tendência observada não é significativa, talvez a justificação que Frone, Russel e Cooper (1992) apresentaram para o facto de não terem encontrado diferenças de género na permeabilidade dos domínios possa efectivamente, verificar-se. Estes autores consideram que a hipótese de Pleck pode ter sido válida num determinado momento histórico, mas que actualmente, as dinâmicas da relação entre os domínios profissionais e familiares operam de forma semelhante em mulheres e homens.

Semelhantes são, também, os níveis de apoio laboral e familiar percebidos por ambos os géneros, o que vem de encontro, por exemplo, ao estudo de Van Steenbergen e colegas (2009) que também não encontra diferenças significativas. Todavia, a ténue propensão observada no nosso estudo para as mulheres apresentarem níveis mais elevados de apoio do que homens poderá prender-se, segundo Taylor e colegas (2000), com o facto de homens e mulheres apresentarem respostas distintas em situações de *stress*. Estes defendem que os homens são mais *fight-or-flight* (luta ou fuga) em situações de *stress*, enquanto as mulheres são mais *tend-and-befriend* (cuidar e ajudar), ou seja, mostram padrões que envolvem o cuidar dos seus descendentes associando-se a grupos sociais para reduzir a sua vulnerabilidade e contribuindo para o desenvolvimento desses mesmos grupos, para troca de recursos e responsabilidades.

Por outro lado, no que concerne à análise da relação do *spillover* positivo e **idade**, o nosso estudo vem corroborar os resultados daqueles que não têm encontrado relação entre estas duas variáveis. No caso do apoio dos colegas de trabalho, este parece diminuir com a idade dos sujeitos, isto é, o grupo etário dos “41-50 anos” apresenta níveis significativamente inferiores aos do grupo dos “31-40anos”, que por sua vez apresenta valores médios significativamente inferiores aos dos indivíduos com “até 30 anos”. Contudo, esta tendência decrescente dos níveis de apoio dos colegas com a idade é quebrada pelos indivíduos do grupo dos 51-60anos”, em que os níveis de apoio são superiores aos da classe imediatamente anterior. Talvez esta tendência se relacione com o facto de os indivíduos pertencentes à categoria dos “31-40 anos” e “41-50 anos” apresentem maiores exigências T-F pelo que percebem que os seus colegas de trabalho não os apoiam tanto como estes desejariam.

Já no que respeita à **carreira profissional**, apesar de não se terem encontrado estudos que relacionem esta variável com o *spillover* e/ou com o apoio, percebemos através do presente estudo que nem o *spillover* positivo nem o apoio familiar/laboral variam em função desta.

O nosso estudo também não evidencia qualquer relação entre o **nível educacional** dos sujeitos e a sua percepção de *spillover* positivo T-F, não confirmando a suposição de Grzywacz e Marks (2000a) que defendia que quanto maior o nível educacional maior o *spillover* positivo T-F. Apesar de não ir de encontro a esta suposição, a ausência de relação entre o nível educacional e o *spillover* positivo não é inesperada, pois outros estudos também não encontram relação entre ambos (e.g., Stevens *et al.*, 2007). Todavia, no que se refere ao apoio, notamos que os sujeitos licenciados percebem níveis inferiores de apoio organizacional T-F quando comparados com os sujeitos que apresentam o ensino secundário como habilitação académica. Apesar de não termos encontrado literatura que relacione o apoio com as habilitações académicas, os nossos resultados levam-nos a supor que os indivíduos licenciados sejam mais exigentes e mais conscientes dos seus direitos e, deveres da organização para com os seus colaboradores no que respeita às questões T-F. Neste seguimento, os indivíduos licenciados estarão também mais despertos para o apoio T-F (informacional, emocional e instrumental) que a organização efectivamente disponibiliza, considerando que este fica aquém do desejado.

À semelhança dos estudos encontrados na literatura, o **estado civil** diferencia os níveis de *spillover* positivo vivenciados, nomeadamente, os níveis de *spillover* positivo afectivo F→T. Contudo, esta diferenciação ocorre de modo contrário ao que se tem verificado na literatura (e.g., Thompson & Prottas, 2005), ou seja, o nossos inquiridos divorciados apresentam maiores níveis de *spillover* positivo afectivo F→T do que os casados ou a viver em união de facto. Tal, leva a questionar se os indivíduos divorciados

estão mais motivados para aplicarem na sua vida profissional os afectos positivos desenvolvidos no domínio familiar, obtendo assim maiores benefícios/ganhos $F \rightarrow T$. O apoio laboral/familiar face ao estado civil não revelou quaisquer diferenças significativas no nosso estudo, sendo que não temos ponto de comparação com estudos anteriores, visto não termos encontrado literatura sobre a relação destas duas variáveis.

O número de filhos a cargo, bem como o **número de pessoas a cargo** parece também não ter qualquer associação com o *spillover* positivo vivenciado, não corroborando a ideia de que ter filhos/outras pessoas a cargo conduz a maiores níveis de *spillover* positivo (e.g., Powell & Greenhaus, 2010). Talvez seja mais importante a qualidade da relação do que o número de filhos/pessoas a cargo. Já no que se refere ao apoio, apesar deste não apresentar variações face ao número de outras pessoas a cargo, apresenta variações face ao número de filhos a cargo. Constatamos que os indivíduos sem filhos a cargo apresentam níveis superiores de apoio familiar instrumental quando comparados com os indivíduos que têm um filho a cargo. Uma possível justificação para este resultado, apesar da ausência de estudos encontrados, poderá passar pelo facto dos indivíduos que têm um filho a cargo apresentarem maiores necessidades de apoio familiar instrumental do que aqueles que não têm filhos a cargo. Logo, visto que têm tais necessidades, percebem menores níveis de apoio recebido do que aqueles que têm menores necessidades/exigências T-F.

Em suma, após a discussão das diferenças nos níveis de *spillover* e apoio social face às variáveis sociodemográficas, podemos constatar que estas são parcas, acrescentando ainda a hipótese de que, face aos resultados por nós obtidos, uma maior amostra tenderia para a estabilização dos resultados e para uma provável anulação das pequenas diferenças encontradas entre grupos.

5.2. Antecedentes do *spillover* positivo T-F

Ao estudarmos os possíveis antecedentes do *spillover* positivo T-F, constatamos a existência de um antecedente comum a ambas as direcções de *spillover* positivo, ou seja, o apoio familiar emocional promove o *spillover* positivo $T \rightarrow F$ e o *spillover* positivo $F \rightarrow T$. Estes resultados vêm de encontro aos resultados de Wayne *et al.* (2006) que verificou que apenas o apoio familiar emocional promove as experiências positivas T-F no seu estudo sobre o enriquecimento $F \rightarrow T$, atribuindo ao apoio familiar instrumental apenas um papel de minimização das experiências negativas T-F. O facto de o apoio emocional familiar estar relacionado com ambas as direcções de *spillover* ($T \rightarrow F$ e $F \rightarrow T$) vem também corroborar os resultados de Van Steenbergen *et al.* (2009) que evidenciam que o apoio dos membros

familiares/amigos (que não o cônjuge) é um antecedente de ambas as direcções da facilitação T-F. No nosso estudo, em particular, os participantes focaram-se sobretudo no apoio do cônjuge enquanto fonte de apoio familiar, apesar de também terem mencionado algumas vezes os pais, e os filhos como fontes de apoio familiar. Visto que os nossos participantes consideram o apoio familiar como sendo o apoio que mais contribui para equilibrar as suas exigências T-F, não surpreende que seja também este, nomeadamente o apoio familiar emocional, que mais prediz o *spillover* positivo T-F. Ao verem o seu domínio profissional e laboral equilibrado, através do apoio familiar emocional, os indivíduos desenvolvem afectos, comportamentos, competências e valores positivos no domínio familiar (profissional), aplicando-os, posteriormente, no domínio profissional (familiar), intencionalmente ou não. Desta aplicação resultam então ganhos, como por exemplo, o realizar das tarefas familiares/profissionais de modo mais eficaz, o tornar-se um melhor trabalhador/ membro de família ou ainda o melhorar da vida familiar/laboral.

Em última análise, os nossos resultados vêm corroborar as excepções (e.g., Hill, 2005; Van Stenbergen *et al.*, 2009) que têm sido apresentadas ao padrão relacional, inicialmente estabelecido, em que os antecedentes primários do *spillover* positivo T→F e *spillover* positivo F→T provinham de domínio distintos, ou seja, do domínio profissional e domínio familiar, respectivamente. O nosso estudo prova claramente que o *spillover* positivo T→F é predito por aspectos/recursos familiares, para além de recursos laborais. De facto, o *spillover* instrumental T→F para além de apresentar como seu preditor o apoio familiar emocional, é também predito pelo apoio organizacional percebido T-F, o que vem de encontro aos resultados de Wadsworth e Owens (2010).

Fazendo uma comparação entre apoio laboral e familiar, concluímos então que para os nossos inquiridos é o apoio familiar que mais contribui para que os conhecimentos, competências, valores e afectos positivos adquiridos num dos domínios sejam aplicados de modo bem sucedido no domínio receptor, conduzindo a ganhos/benefícios nesse mesmo domínio. Contudo, tal não significa que o apoio do supervisor e dos colegas não seja um factor a ter em consideração para promover o *spillover* positivo, pois a ausência de relações significativas e baixas associações entre estas variáveis, no presente estudo, pode dever-se por exemplo ao facto de os inquiridos não recorrerem ao apoio que estas fontes lhes disponibilizam, uma vez que as consideram como menos importantes para equilibrar as suas exigências T-F. Os inquiridos percebem maiores níveis de apoio familiar, o que levanta a suposição de que este seja mais intenso e/ou mais eficaz qualitativamente. Outra explicação que se pode desenhar, prende-se com as escalas utilizadas para medir o apoio dos colegas e o apoio do supervisor, as quais poderão não abranger de modo integral o apoio disponibilizado pelos colegas e supervisores (e.g., apoio informacional).

Apesar de o apoio familiar ser o que mais contribui para explicar o *spillover* positivo T-F, o apoio organizacional percebido também prediz uma dimensão de *spillover* positivo (*spillover* positivo instrumental T→F) pelo que comprovamos que ambientes laborais e familiares apoiantes são vantajosos para os indivíduos, quer a nível familiar quer a nível profissional, devendo portanto, ser promovidos.

5.3. Limitações e estudos futuros

Não sendo excepção, tal como a maioria da investigação empírica, o presente estudo apresenta também algumas limitações que devem ser tidas em consideração.

Em primeiro lugar a amostra utilizada na presente investigação representa um grupo de conveniência, visto ter sido escolhida propositadamente uma organização, pela maior facilidade de acesso à mesma e aos seus colaboradores. Porquanto, são necessárias algumas reservas na extrapolação e generalização dos resultados obtidos. Por outro lado, acreditamos que uma amostra com um maior número de participantes poderia contribuir para resultados mais concretos, revelando por exemplo, um maior número de diferenças estatisticamente significativas. Assim, estudos futuros poderão tentar replicar os resultados em amostras mais representativas e, inclusive em outros países. A interface trabalho-família é influenciada pelo contexto social, político e económico (Greenhaus & Parasuraman, 1999). Uma vez que os países variam significativamente no que respeita às suas normas e valores culturais, ideologia de papel de género e políticas públicas T-F, estudos comparativos poderão ser úteis para conhecer o papel da cultura no *spillover* T-F. Yang, Chen, Choi e Zou (2000) sugerem que os níveis de conflito T-F variam consoante as dimensões culturais de Hofstede, como individualismo-colectivismo, pelo que seria interessante perceber se tal se verifica também no *spillover* positivo. Wadsworth e Owens (2007), tendo estudado uma organização pública, tal como nós, sugerem estudos comparativos entre organizações públicas e privadas.

Adicionalmente, este estudo acarreta as limitações de ser um estudo transversal, sendo que de acordo com Weigl e colaboradores (2010) os estudos longitudinais são mais dinâmicos e permitem de forma mais consistente testar empiricamente teorias e relações, e chegar a conclusões que os estudos transversais à partida não atingem. Van Steenbergen e colaboradores (2009) destacam que apesar dos ambientes laborais e familiares apoiantes serem vastamente encarados como antecedentes do conflito e da facilitação T-F, pesquisas longitudinais são necessárias para descartar a possibilidade de causalidade reversa. Portanto, mais estudos longitudinais futuros, na área da interface T-F são necessários (Casper *et al.*, 2007). Apesar de reconhecermos as vantagens deste tipo de estudo, tal não foi possível realizar dadas as contingências temporais para a sua aplicação.

Uma outra limitação que importa destacar prende-se com as medidas utilizadas. Neste estudo foram utilizadas escalas de auto-relato, medidas subjectivas portanto. As medidas subjectivas são por definição inexactas, pois as percepções dos indivíduos podem ser tendenciosas, facilmente influenciadas por ruído e singulares. Contudo, são estas percepções que nos disponibilizam informação sobre o grau em que os colaboradores vêem a organização, colegas, supervisores e familiares como fontes de apoio. São estas percepções que governam as atitudes e comportamentos dos indivíduos, logo, serão também elas mais indicadas para predizer o *spillover* positivo T-F.

Adicionalmente, os instrumentos disponíveis para medir as variáveis em estudo são bastantes escassos, sobretudo medidas de *spillover*, sendo ainda mais difícil encontrar estas mesmas medidas adaptadas para a população portuguesa. Porquanto, as medidas utilizadas neste estudo carecem de esforços de validação adicionais para a população portuguesa, apesar de terem apresentado bons índices de fiabilidade no presente estudo. Adicionalmente, o instrumento de *spillover*, apesar de ser multidimensional, apenas mede a transferência de afectos, competências, comportamentos e valores, não englobando outros efeitos benéficos referenciados na literatura (*e.g.*, recursos físicos, capital social e recursos materiais), a propósito do enriquecimento e facilitação. Assim, os próprios autores (Hanson et. al, 2006) da escala de *spillover* positivo aqui utilizada, sugerem que o desenvolvimento de uma nova escala poderá ser necessário, de modo a que reflecta os avanços da teoria nesta área. De facto, muito há ainda a clarificar no que se refere ao campo das interacções positivas T-F, urgindo a integração do conhecimento já existente num quadro/modelo teórico coerente que apoie as investigações empíricas nesta área. Hanson e colaboradores (2006) propõem ainda que os estudos futuros precisam aprofundar a compreensão sobre os valores, competências e comportamentos específicos que as pessoas transferem do T→F e da F→T.

Em suma, as nossas sugestões vão no sentido de estudos futuros ultrapassarem as limitações que temos vindo a apresentar. Todavia, pensamos ser também interessante que estudos futuros se debrucem mais sobre factores disposicionais, os quais têm sido um pouco negligenciados (Eby et al, 2005), para além dos factores situacionais, de modo a poderem compreender quais os mais importantes no estímulo do *spillover* positivo T-F. McNall e seus colaboradores (2011), por seu lado, sugerem que os estudos se foquem mais na interacção dos factores situacionais e disposicionais no aumento do enriquecimento T-F. Estes concluem que as características individuais (*i.e.*, *core self-evaluation*) não só aumentam as percepções de enriquecimento T-F, como ainda reduzem os efeitos negativos do baixo apoio organizacional nas percepções de enriquecimento T-F. Outra característica individual, que no nosso ponto de vista seria interessante relacionar com o *spillover* positivo T-F seria os estilos de *coping*. Rotondo e Kincaid (2008) verificaram

que diferentes estilos de *coping* estão associados a diferentes níveis de conflito e facilitação T-F e declaram a necessidade de mais pesquisas nesta área. Quanto às características ambientais, sugerimos que próximos estudos clarifiquem também o papel do apoio da comunidade. Um estudo relativamente recente destaca a importância das comunidades amigas da família e das relações que as pessoas estabelecem nas suas comunidades para a qualidade das relações intra-familiares (Minnotte, Mannon, Stevens & Kinger, 2005 *in* Stevens *et al.*, 2007). Ao melhorar as relações familiares, o envolvimento na comunidade poderá também influenciar o *spillover* T-F. Wadsworth e Owens (2007) notam ainda que o apoio dos amigos prediz também a promoção T→F.

Por outro lado, apesar de não termos encontrado muitas diferenças significativas nos níveis de *spillover* positivo T-F face às variáveis sociodemográficas, dada a diversidade de estudos que continua a mencionar diferenças significativas face a estas, nomeadamente face ao género, importa clarificar se as variáveis sociodemográficas estão, efectivamente, relacionadas com o *spillover* positivo T-F.

Para finalizar, com o intuito de persuadir os responsáveis organizacionais de que ajudar os seus colaboradores a equilibrar a vida familiar e profissional é vantajoso, é importante os estudos futuros continuarem a debruçar-se sobre as consequências organizacionais do *spillover* positivo T→F e F→T utilizando medidas objectivas (*e.g.*, taxas de venda, indicadores objectivos de saúde), que demonstrem em termos financeiros, se possível, os benefícios do *spillover* positivo T-F.

5.4. Conclusões

Apesar das limitações supracitadas, a presente investigação tem diversas implicações teóricas e práticas a destacar.

Desde logo, esta investigação abordou diversas áreas negligenciadas no estudo da interface T-F (*e.g.*, lado positivo da interface T-F, direcção F→T, antecedentes T-F, apoio informal dos colegas e supervisores, apoio familiar).

Adicionalmente, o estudo aqui presente vem corroborar que ambientes profissionais e familiares apoiantes não reduzem apenas o *spillover* negativo T-F, desempenhando também um papel relevante na promoção do *spillover* positivo T-F. O estudo reforça também os indícios de que os recursos laborais e os recursos familiares podem estar relacionados com ambas as direcções de *spillover* positivo. Podemos concluir ainda que (no nosso estudo) o apoio familiar é um melhor preditor do *spillover* positivo T-F em comparação com o apoio laboral.

Para além desta investigação permitir o avanço da nossa compreensão sobre o conceito de *spillover* positivo e seus antecedentes, estes resultados têm também importantes aplicações práticas. Dado que o presente estudo corrobora que a relação entre ambos os domínios pode conduzir a benefícios profissionais e laborais, tal permite evitar recomendações profissionais inadequadas. Por exemplo, a expressão muito utilizada de “deixar as questões familiares à porta do trabalho”, para além de ser uma tarefa complicada, porque o *spillover* pode ocorrer de forma não intencional, iria não só evitar a ocorrência de *spillover* negativo T-F como também a ocorrência do *spillover* positivo T-F e todos os benefícios daí decorrentes. Outras recomendações como reduzir as suas obrigações familiares/profissionais conduziram no mesmo sentido. As organizações deverão promover estratégias que atenuem o *spillover* negativo e ao mesmo tempo promovam o *spillover* positivo, como é o caso da disponibilização de apoio laboral/familiar. O nosso estudo apenas corrobora que o apoio laboral/familiar promove o *spillover* positivo, contudo outros estudos como o de Wadsworth e Owens (2007) não só confirmam a relação positiva com a promoção T-F como também a relação negativa do apoio organizacional com o *spillover* negativo T-F. De facto, dado que o apoio familiar e o apoio organizacional T-F ajudam na promoção do *spillover* T-F e este tem consequências organizacionais positivas (maior comprometimento organizacional afectivo, baixas intenções de *turnover*, etc.) para além de estar associado a maior satisfação familiar e saúde mental, as organizações deverão reunir esforços no sentido de promover ambientes organizacionais e familiares apoiantes. Visto que o apoio organizacional apenas prediz (no nosso estudo) o *spillover* positivo T→F, os gestores organizacionais poderão considerar que intervir a este nível não trará benefícios para a organização, no entanto, estudos anteriores demonstram que o *spillover* positivo (enriquecimento) T→F prediz resultados organizacionais positivos como um maior comprometimento organizacional afectivo (Wayne *et al.*, 2006) e maior satisfação no trabalho (Hanson *et al.*, 2006). Deste modo, o que podem as organizações fazer para estimular as percepções de ambientes laborais e familiares apoiantes?

Com vista a aumentar as percepções de apoio organizacional T-F os gestores de recursos humanos deverão não só desenvolver e divulgar as políticas e práticas amigas da família, como também desenvolver uma cultura amiga da família, pois a simples disponibilização de políticas/práticas não conduz por si só a que os colaboradores encarem a organização como sendo apoiantes. É necessário que os colaboradores sejam efectivamente apoiados a usufruir destas práticas, sem que daí resultem consequências para o mesmo (e.g., menores perspectivas de evolução na carreira profissional). Todavia, McNall e seus colaboradores (2011) referem que uma vez que os gestores actuam frequentemente como agentes da organização, é importante em primeiro lugar que estes estejam conscientes da importância de ambientes de trabalho apoiantes. Assim, os autores

propõem que a organização disponibilize programas de formação ou oportunidades desenvolvimentais para que estes se consciencializem da importância de ambientes profissionais apoiantes.

Por fim, no que diz respeito aos ambientes familiares apoiantes deverão ser desenhadas intervenções (e medidos os respectivos efeitos) para capacitar os casais ou familiares a equilibrar melhor a sua vida familiar e laboral, disponibilizando apoio.

Em suma, apesar do progresso decorrente da investigação e prática na área da interface T-F, ainda muito há para conhecer e fazer, com vista a desenvolvermos pessoas com vidas profissionais e familiares “felizes”.

Referências

- Adams, A., King, A., & King, W. (1996). Relationships of job and family involvement, family social support, and work-family conflict with job and life satisfaction. *Journal of Applied Psychology, 81* (4), 411-420.
- Allen, T. (2001). Family-supportive work environments: the role of organizational perceptions. *Journal of Vocational Behavior, 58*, 414-435.
- Aryee, S., Srinivas, E., & Tan, 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., & Derks, D. (2010). Positive occupational Health Psychology. In S. Leka, & J. Houdmont (Eds.), *Occupational Health Psychology* (pp.194-224). United Kingdom: John Wiley & Sons.
- Bakker, A., & Schaufeli, W. (2008). Positive organizational behavior: Engaged employees in flourishing organizations. *Journal of Organizational Behavior, 29*, 147-154.
- Ballarin, P., Birriel, M., Martinez, C. & Ortiz, T. (2005). As mulheres e a história da Europa. In Rede de Estudos das Mulheres (Ed.), *As mulheres na União Europeia: história, trabalho e emprego* (pp. 11-72). Ela por Ela: Lisboa.
- Barnett, R. (1998). Toward a review and reconceptualization of the work/family literature. *Genetic, Social & General Psychology Monographs, 124*(2), 125-153.
- Barnett, R., & Hyde, J. (2001). Women, men, work, and family: an expansionist theory. *American Psychologist, 56* (10), 781-796.
- Barnett, R., & Baruch, G. (1985). Women's involvement in multiple roles and psychological distress. *Journal of Personality and Social Psychology, 49*, 135-145.
- Baruch, G., Biener, L., & Barnett, R. (1987). Women and gender in research on work and family stress. *American Psychologist, 42*(2), 130-136.

- Beehr, T., Farmer, S., Glazer, S., Gudanowski, D., & Nair, V. (2003). The enigma of social support and occupational *stress*: source congruence and gender role effects. *Journal of Occupational Health Psychology, 8*(3), 220-231.
- Beehr, T., & Jex, S., Stacy, B., & Murray, M. (2000). Work stressors and coworker support as predictors of individual strain and job performance. *Journal of Organizational Behavior, 21*, 391-405.
- Bekker, M., Willemse, J., & Goeij, J. (2010). The role of individual differences in particular autonomy-connectedness in women's and men's work-family balance. *Women & Health, 50*(3), 241-261.
- Bernas, K., & Major, D. (2000). Contributors to *stress* resistance: Testing a model of women's work-family conflict. *Psychology of Women Quarterly, 24*, 170-178.
- Boz, M., Martínez, I., & Munduate, L. (2009). Breaking negative consequences of relationship conflicts at work: The moderating role of work family enrichment and supervisor support. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 25* (2), 113-121.
- Burke, R., & Greenglass, E. (1987). Work and family. In C. Cooper & I. Robertson (Ed.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 273-320). New York: Wiley.
- Cameron, K., Dutton, J., & Quinn, R. (2003). Foundation of a positive organizational scholarship. In K. Cameron, J. Dutton, & R. Quinn (Eds.), *Positive organizational scholarship: Foundation of a new discipline* (pp. 3-13). San Francisco, CA: Berrett-Koehler.
- Cameron, K., Dutton, J., Quinn, R., & Wrzesniewski, A. (2003). Developing a discipline of positive organizational scholarship. In K. Cameron, J. Dutton, & R. Quinn (Eds.), *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline* (pp. 361-379). San Francisco, CA: Berrett-Koehler.
- Carlson, D., & Perrewé, P. (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., Kacmar, M., Wayne, J., & Grzywacz, J. (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.
- Carver, M., & Jones, W. (1992). The family satisfaction scale. *Social Behavior and Personality*, *20*, 71-84.
- Casper, W., Eby, L., Bordeaux, C., Lockwood, A., & Lambert, D. (2007). A review of research methods in IO/OB work-family research. *Journal of Applied Psychology*, *92*(1), 28-43.
- Chou, R., & Robert, S. (2008). Workplace support, role overload, and job satisfaction of direct care workers in assisted living. *Journal of Health and Social Behavior*, *49*, 208-222.
- Cunha, M., Rego, A., Cunha, R., Cabral-Cardoso, C., Marques, C., & Gomes, J. (2010). *Manual de Gestão de Pessoas e do Capital Humano (2ªed.)*. Lisboa: Edições Sílabo.
- Deci, E., Ryan, R. (1987). The support of autonomy and the control of behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*. *53*(6), 1024-1037.
- Demerouti, E., Bakker, A., Nachreiner, F. & Schaufeli, W. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of applied psychology*, *86*(3), 499-512.
- Donaldson, S., & Ko, I. (2010). Positive organizational psychology, behaviour, and scholarship: A review of the emerging literature and evidence base. *The Journal of Positive Psychology*, *5* (3), 177-191.
- Eby, L., Casper, W., Lockwood, A., Bordeaux, C., & Brinley, A., (2005). Work and family research in IO/OB: content analysis and review of the literature (1980–2002). *Journal of Vocational Behavior*, *66*, 124–97.
- Eby, L., Maher, C., & Butts, M. (2010). The intersection of work and family life: the role of affect. *The Annual Review of Psychology*. *61*, 599-622.

- Edwards, J., & Rothbard, N. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationships between work and family constructs. *Academy of Management Review*, 25 (1), 178-199.
- Eisenberger, R., Cummings, J., Armeli, S., & Lynch, P. (1997). Perceived organizational support, discretionary treatment, and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 82(5), 812-820.
- Eisenberger, R., Huntigton, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.
- Erdwins, C., Buffardi, L., Casper, W., & O'Brien, A. (2001). The relationship of women's role strain to social support, role satisfaction, and self-efficacy. *Family Relations*, 50(3), 230-238.
- Feeley, N., & Gottlieb, L. (2000). Nursing approaches for working with family strenghts and resources. *Journal of Family Nursing*, 6, 9-24.
- Ferreira, A. (2002). *Desigualdades de género no actual sistema educativo Português*. Quarteto Editora: Coimbra.
- Froman, L. (2010). Positive psychology in the workplace. *Journal of Adult Development*, 17(2), 59-69.
- Frone, M. (2003). Work-family balance. In J. Quick & L. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (pp.143-162). Washington, DC: American Psychological Association.
- Frone, M., Yardley, J., & Markel, K. (1997). Developing and testing an integrative model of the work-family interface. *Journal of vocational behavior*, 50,145-167.
- Frone, M., Russell, M. & Cooper, M. (1992). Relation of work-family conflict to health outcomes: a four year longitudinal study of employed parents. *Journal of Occupational Health and Organizational Psychology*, 70, 325-335.
- Fusilier, M., Ganster, D., & Mayes, B. (1986). The social support and health relationship: Is there a gender difference? *Journal of Occupational Psychology*, 59, 145-153.

- Galinsky, E., Bond, J., & Friedman, D. (1996). The role of employers in addressing the needs of employed parents. *Journal of Social Issues*, 52(3), 111-136.
- Goode, W. (1960). A theory of role strain. *American Sociological Review*, 25(4), 483-496.
- Greenhaus, J., & Beutell, N. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76-88.
- Greenhaus, J., & Powell, G. (2006). When work and family are allies: a theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72-92.
- Greenhaus, J., & Parasuraman, S. (1994). Work-family conflict, social support, and well-being. In M. Davidson & R. Burke (Eds.), *Women in management: Current research issues*. London: Paul Chapman.
- Greenhaus, J., & Parasuraman, S. (1999). Research on work, family, and gender: Current and future directions. In Powell, G. (Ed.), *Handbook of gender and work*. (pp.391-412). Newbury Park, CA: Sage.
- Grzywacz, J., & Marks, N. (2000a). Reconceptualizing the work-family interface: an ecological perspective on the correlates of positive and negative *spillover* between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5 (1), 111-126.
- Grzywacz, J., & Marks, N. (2000b). Family, work, work-family *spillover* and problem drinking during midlife. *Journal of Marriage and the Family*, 62, 336-348.
- Hair, J., Black, B., Babin, B., & Anderson, R. (2010). *Multivariate data analysis: A global perspective (7th Ed.)*. New Jersey, USA: Pearson Prentice Hall.
- Hammer, L., Cullen, J., Neal, M., Shafiro, M., & Sinclair, R. (2005). The effects of work-family fit on depression: a longitudinal study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10, 138-154.

- Hammer, L., Kossek, E., Yragui, N., Bodner, T., & Hanson, G. (2009). Development and validation of a multidimensional measure of family supportive supervisor behaviors (FSSB). *Journal of Management*, 35(4), 837-856.
- Hanson, G., Hammer, L., & Colton, C. (2006). Development and validation of a multidimensional scale of perceived work-family positive *spillover*. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(3), 249-265.
- Hill, J. (2005). Work-Family facilitation and conflict, working fathers and mothers, work-family stressors and support. *Journal of Family Issues*, 26 (6), 793-819.
- Hobfoll, S. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing *stress*. *American Psychologist*, 44(3), 513-524.
- House, J. (1981). *Work stress and social support*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Jahn, E., Thompson, C., & Kopelman, R. (2003). Rationale and construct validity evidence for a measure of perceived organizational family support (POFS): because purported practices may not reflect reality. *Community, Work & Family*, 6(2), 123-140.
- Kahn, R., Wolfe, D., Quinn, R., Snoek, J., & Rosenthal, R. (1964). *Organizational stress*. New York: Wiley.
- King, L., Mattimore, L., King, D., & Adams, G. (1995). Family support inventory for workers: a new measure of perceived social support from family members. *Journal of Organizational Behavior*, 16, 235-258.
- Kirchmeyer, C. (1993). Nonwork-to-work *spillover*: a more balanced view of the experiences and coping of professional women and men. *Sex Roles*, 28(9/10), 531-552.
- Kossek, E., Colquitt, J., & Noe, R. (2001). Caregiving decisions, well-being, and performance: the effects of place and provider as a function of dependent type and work-family climates. *Academy of Management Journal*, 44(1), 29-44.
- Kossek, E., Lautsch, B., & Eaton, S. (2006). Telecommuting, control, and boundary management: Correlates of policy use and practice, job control, and work-family effectiveness. *Journal of Vocational Behavior*, 68(2), 347-367.

- Lambert, S. 1990. Processes linking work and family: A critical review and research agenda. *Human Relations*, 43, 239-257.
- Lambert, S. (2000). Added benefits: the link between work-life benefits and organizational citizenship behavior. *Academy of Management Journal*, 43(5), 801-815.
- Lapierre, L., & Allen, T. (2006). Work-supportive family, family-supportive supervision, use of organizational benefits, and problem-focused coping: implications for work-family conflict and employee well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(2), 169-181.
- Leavy, L. (1983). Social Support and psychological disorder: A review. *Journal of Community Psychology*, 11, 3-21.
- Lynch, P., Eisenberger, R., & Armeli, S. (1999). Perceived organizational support: inferior versus superior performance by wary employees. *Journal of Applied Psychology*, 84(4), 467-483.
- Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 695-706.
- Luthans, F., & Avolio, B. (2003). Authentic leadership: A positive development approach. In K. Cameron, J. Dutton, & R. Quinn (Eds.), *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline* (pp.241-261). San Francisco, CA: Barrett-Koehler.
- Luthans, F., & Youssef, C. (2007). Emerging Positive Organizational Behavior. *Journal of Management*, 33, 321-349.
- Marks, S. (1977). Multiple Roles and role strain: Some notes on human energy, time, and commitment. *American Sociological Review*, 42, 921-936.
- Maroco, J. (2007). *Análise estatística - Com utilização do SPSS* (3ª ed.). Lisboa: Edições Sílabo.

- Masuda, A., McNall, L., Allen, T., & Nicklin, J., Examining the constructs of work-to-family enrichment and positive *spillover*, *Journal of Vocational Behavior* (2011), doi: 10.1016/j.jvb.2011.06.002.
- McNall, L., Masuda, A., & Nicklin, J. (2010). Flexible work arrangements, job satisfaction, and turnover intentions: the mediating role of work-to-family enrichment. *The journal of psychology*, 144 (1), 61-81.
- McNall, L., Masuda, A., Shanock, L. & Nicklin, J. (2011). Interaction of core self-evaluations and perceived organizational support on work-to-family enrichment. *The Journal of Psychology*, 145(2), 133-149.
- Mesmer-Magnus, J., Murase, T., DeChurch, L., & Jiménez, M. (2009). Coworker informal work accommodations to family: scale development and validation. *Educational and Psychological Measurement*, 70(3), 511-531. doi:10.1177/0013164409355687
- Mesmer-Magnus, J., & Viswesvaran, C. (2006). How family-friendly work environments affect work/family conflict: a meta-analytic examination. *Journal of Labor Research*, 27(4), 555- 574.
- Mesmer-Magnus, J., & Viswesvaran, C. (2009). The role of the coworker in reducing work-family conflict: a review and directions for future research. *Pratiques Psychologiques*, 15, 213-224.
- Mintz, S. (1998). From patriarchy to androgyny and other myths: placing the men's family roles in historical perspective. In A. Booth & A. Crouter (Eds). *Men in families: when do they get involved? What difference does it make?* Lawrence Erlbaum Associates: New Jersey.
- Near, J., Rice, R., & Hunt, R. (1980). The relationship between work and nonwork domains: a review of empirical research. *Academy of Management Review*, 5 (3), 415-429.
- Nunnally, J & Bernstein, I. (1994). *Psychometric Theory*. (3rd ed.) New York: McGraw-Hill.
- Peterson, C. (2006). *A primer in positive psychology*. New York: Oxford University Press.

- Piotrkowski, C., Rapoport, R., & Rapoport N. (1987). Families and work. In M. Sussman & S. Steinmetz (Ed.), *Handbook of Marriage and the Family* (pp. 251–83). New York: Plenum.
- Pietromonaco, P., Manis, J., & Frohardt-Lane, K. (1986). Psychological consequences of multiple social roles. *Psychology of Women Quarterly*, *10*, 373-382.
- Pleck, J. (1977). The work-family system. *Social Problems*, *24*, 417-427.
- Powell, G., & Greenhaus, J. (2010). Sex, gender, and the work-to-family interface: exploring negative and positive interdependencies. *Academy of Management Journal*, *53*(3), 513-534.
- Proenca, J. (2008). Work-family conflict and attitudes of nursing assistants: mediating and moderating effects. *Academy of Management Proceedings*, 1-6.
- Rane, T., & McBride, B. (2000). Identity theory as a guide to understanding fathers' involvement with their children. *Journal of Family Issues*, *21* (3), 347-66. doi: 10.1177/019251300021003004
- Ray, E., & Miller, K. (1994). Social support, home/work stress, and burnout: who can help? *Journal of Applied Behavioral Science*, *30*, 357-373.
- Rohades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: a review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, *87*, 698-714.
- Rothbard, N., & Dumas, T. (2006). Research perspectives: managing the work-home interface. In F. Jones, R. Burke & M. Westman (Eds). *Work-life balance: A psychological perspective* (pp. 71-89). Psychology Press: New York.
- Rothbard, N. (2001). Enriching or depleting? The dynamics of engagement in work and family roles. *Administrative Science Quarterly*, *46*, 655-684.
- Rotondo, D., & Kincaid, J. (2008). Conflict, facilitation, and individual coping styles across the work and family domains. *Journal of Managerial Psychology*, *23*(5), 484-506.

- Sahibzada, K., Hammer, L., Neal, M., & Kuang, D. (2005). The moderating effects of work-family role combinations and work-family organizational culture on the relationship between family-friendly workplace supports and job satisfaction. *Journal of Family Issues*, 26 (6), 820-839. doi:10.1177/0192513X05277546
- Santos, J., & Gonçalves, G. (2010). Contribuição para a adaptação portuguesa da escala de percepção de suporte organizacional de Eisenberger, Huntington, Hutchison e Sowa (1986). *Laboratório de Psicologia*, 8(2), 213-223.
- Schultz, D., & Schultz, S. (2005). *História da psicologia moderna* (S. Cuccio, trad.). São Paulo: Thomson Learning. (Original publicado em 2003).
- Seligman, M., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55 (1), 5-14.
- Semedo, C. (2010). *Bem-estar psicológico no trabalho e acidentalidade laboral em profissionais de saúde*, Tese de doutoramento, Faculdade de Psicologia. Universidade de Santiago de Compostela.
- Shaufeli, W., & Bakker, A. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315.
- Sieber, S. (1974). Toward a theory of role accumulation. *American Sociological Review*, 39, 467-478.
- Staines, G. (1980). *Spillover* versus compensation: A review of the literature on the relationship between work and non-work. *Human Relations*, 33, 111-129.
- Starrels, M. (1992). The evolution of workplace family policy research. *Journal of Family Issues*, 13(3), 259-278.
- Staw, B., Sutton, R., & Pelled, L. (1994). Employee positive emotion and favourable outcomes and the workplace. *Organization Science*, 5, 51-71.

- Stevens, D., Minnotte, K., Mannon, S., & Kiger, G. (2007). Examining the “neglected side of the work-family interface”: antecedents of positive and negative family-to-work spillover. *Journal of Family Issues*, 28(2), 242-262.
- Taylor, B., Delcampo, R., & Blancero, D. (2009), Work-family conflict/facilitation and the role workplace supports for U.S. Hispanic professionals. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 643-664. doi: 10.1002/job.605
- Taylor, S., Klein, L., Lewis, B., Gruenewald, T., Gurung, R., & Updegraff, J. (2000). Biobehavioral responses to stress in females: Tend-and-befriend, not fight-or-flight. *Psychological Review*, 107, 411-429.
- Thompson, B., & Cavallaro, L. (2007). Gender, work-based support and family outcomes. *Stress and Health*, 23, 73-85. doi: 10.1002/smi.1122
- Thompson, C., Beauvais, L., & Lyness, K. (1999). When work-family benefits are not enough: the influence of work-family culture on benefit utilization, organizational attachment, and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 392-415.
- Thompson, C., Jahn, E., Kopelman, R., & Prottas, D. (2004). Perceived organizational family support: a longitudinal and multilevel analysis. *Journal of Managerial Issues*, 4(16), 545-565.
- Thompson, C., & Prottas, D. (2005). Relationships among organizational family support, job autonomy, perceived control, and employee well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(4), 100-118.
- Thoits, P. (1983). Multiple identities and psychological well-being: A reformulation and test of the social isolation hypothesis. *American Sociological Review*, 48, 147-187.
- Tiedje, L., Wortman, C., Downey, G., Emmons, C., Biernat, M., & Lang, E. (1990). Women with multiple roles: Role-compatibility perceptions, satisfaction, and mental health. *Journal of Marriage and the Family*, 52, 63-72.
- Van Daalen, G., Sanders, K., & Willemsen, T. (2005). Sources of social support as predictors of health, psychological well-being and life satisfaction among Dutch male and female dual earners. *Women and Health*, 41, 43-62.

- Van Steenbergen, E., Ellemers, N., & Mooijarart, A. (2007). 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.
- Van Steenbergen, E., Ellemers, N., & Mooijarart, A. (2009). How family-supportive work environments can reduce work-family conflict and enhance facilitation. In D. Russell Crane & E. Jeffrey Hill (Eds). *Handbook of Families and Work: Interdisciplinary Perspectives* (pp.79-104). Lanham, Md.: University Press of America.
- Voydanoff, P. (2002). Linkages between the work-family interface and work, family, and individual outcomes: an integrative model. *Journal of family Issues, 23*, 138-164.
- Voydanoff, P. (2004). Implications of work and community demands and resources for work-to-family conflict and facilitation. *Journal of Occupational Health Psychology, 9*(4), 275-285.
- Wadsworth, L., & Owens, B. (2007). The effects of social support on work-family enhancement and work-family conflict in the public sector. *Public Administration Review, 75*-87.
- Wayne, J. (2009). Reducing conceptual confusion: clarifying the positive side of work and family. In D. Russell Crane & E. Jeffrey Hill (Eds). *Handbook of Families and Work: Interdisciplinary Perspectives* (pp.105-140). Lanham, Md: University Press of America...
- Wayne, J., Musisca, N., & Fleeson, W. (2004). Considering the role of personality in the work-family experience: relationships of the big five to work-family conflict and facilitation. *Journal of Vocational Behavior, 64*, 108-130.
- Wayne, J., Randel, A., & Stevens, J. (2006). The role of identity and work-family support in work-family enrichment and its work-related consequences. *Journal of Vocational Behavior, 69*, 445-461.
- Wayne, S., Shore, L., & Liden, R. (1997). Perceived organizational support and leader-member exchange: a social exchange perspective. *Academy of Management Journal, 40*(1), 82-111.

- Wan, C., Jacard, J., & Ramey, S. (1996). The relationship between social support and life satisfaction as a function structure. *Journal of Marriage and Family*, 58 (2), 502-513.
- Warren, J., & Johnson, P. (1995). The impact of workplace support on work-family role strain. *Family Relations*, 44(2), 163-169.
- Weigl, M., Homung, S., Parker, S.K, Petru, R., Glaser, J., & Angerer, P. (2010). Work engagement accumulation of task, social, personal resources: A three-wave structural equation model. *Journal of Vocational Behavior*. doi:10.1016/j.jvb.2010.03.002
- Williams, A., Franche, R., Ibrahim, S., Mustard, C., & Layton, F. (2006). Examining the relationship between work-family *spillover* and sleep quality. *Journal of Occupational Health Psychology*. 1(11), 27-37. doi: 10.1037/1076-8998.11.1.27
- Xanthopoulou, D., Bakker, A., Demerouti, E., & Schaufeli, W. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International journal of stress management*, 14(2), 121-141.
- Yang, N., Chen, C., Choi, J. & Zou, Y. (2000). Sources of work-family conflict: A sino-U.S. comparison of the effects of work and family demand. *Academy of Management Journal*, 43, 113-123.
- Zimmerman, K., & Hammer, L. (2010). Work-Family Positive *Spillover*: Where have we been and what lies ahead? In J. Houdmont & S. Leka (Eds.) *Contemporary Occupational Health Psychology: Global Perspectives on Occupational Health Psychology* (pp.272-295). Hoboken, NY: Wiley.

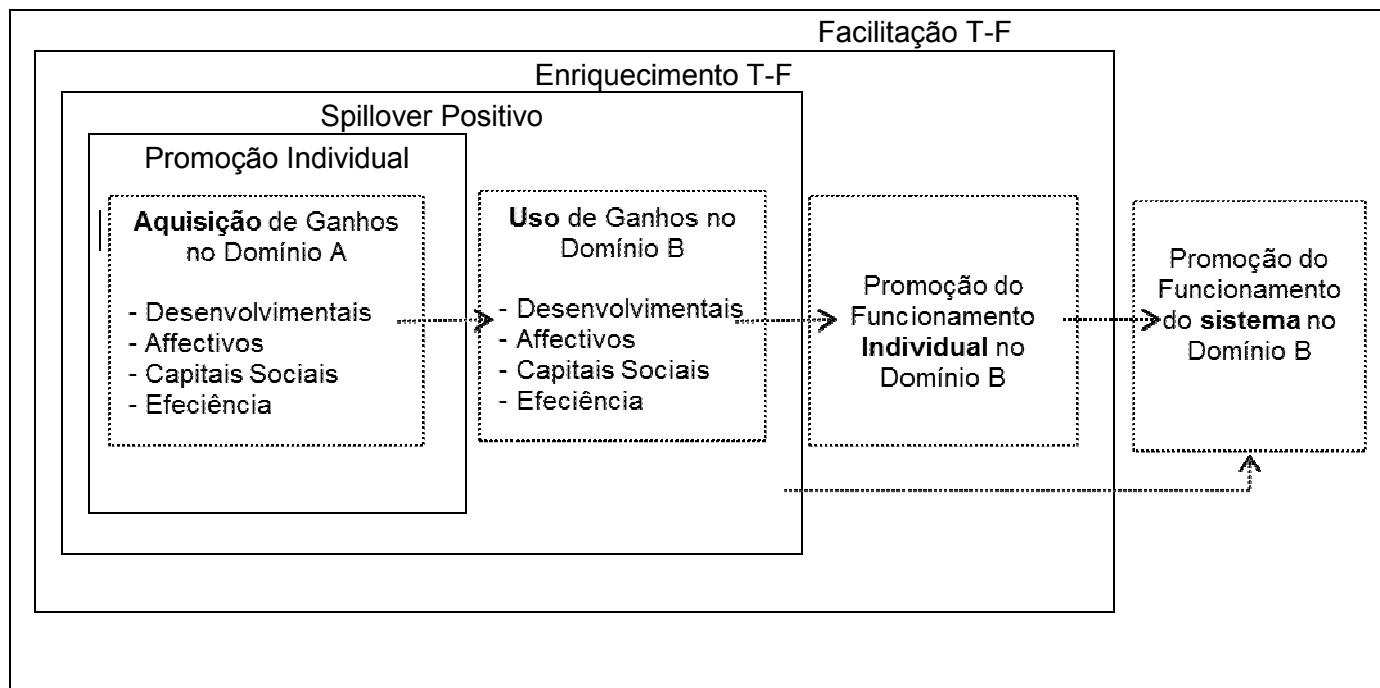
Anexos

Anexo I

Constructos envolvidos nas ligações positivas entre o trabalho e a
família

Figura Anexa 1

Constructos envolvidos nas ligações positivas entre o trabalho e a família



Fonte: "Reducing conceptual confusion: clarifying the positive side of work and family", J. Wayne , 2009, *Handbook of Families and Work: Interdisciplinary Perspectives*, pp.105-140.

Anexo II

Questionário aplicado aos participantes do estudo



QUESTIONÁRIO

Mestrado em Psicologia do Trabalho e das Organizações

No âmbito conjunto do Mestrado em Psicologia do Trabalho e das Organizações e da promoção de uma política de conciliação trabalho-família que a ARSA pretende desenvolver, pretendemos realizar um estudo cujo tema central é a interferência de papéis (trabalho-família), numa sociedade em que é cada vez mais difícil conciliar as tarefas de uma profissão com as necessidades familiares.

Ao responder a este questionário, cujas respostas servirão de base à investigação, está a contribuir para que futuramente as organizações possam compreender melhor os seus colaboradores, olhando-os não só como profissionais, mas como indivíduos com uma vida profissional e pessoal, desenvolvendo estratégias que permitam harmonizar ambas as esferas da sua vida (familiar e profissional).

No final do questionário são solicitados alguns dados pessoais; estes servem apenas para caracterizar o grupo de respondentes, não alterando o carácter confidencial do respectivo questionário, que é anónimo, pelo que não se deve identificar.

Agradeço que responda com sinceridade a todas as questões que são colocadas, não deixando nenhum item por responder, pois só assim se obterão resultados adequados para levar a cabo possíveis alterações na Gestão de Recursos Humanos.

Agradeço, desde já, a sua colaboração!

A mestrandia

Susana Reia

Contacto: 964617297/ susanamargarido1@gmail.com

Expresse o seu grau de concordância relativamente a cada uma das afirmações que em seguida se apresentam, colocando uma cruz (X) na opção que melhor corresponde ao seu caso pessoal.

	Discordo Fortemente	Discordo moderadamente	Concordo moderadamente	Concordo fortemente
1. Quando as coisas correm bem no meu trabalho, a minha vida familiar é melhorada.	1	2	3	4
2. Estar de bom humor no trabalho ajuda-me a estar de bom humor em casa.	1	2	3	4
3. Aplico os princípios valorizados pela minha família em situações laborais.	1	2	3	4
4. Ser feliz no trabalho melhora o meu estado de espírito em casa.	1	2	3	4
5. Os valores que aprendo com as experiências da minha vida familiar ajudam-me no cumprimento das minhas responsabilidades laborais.	1	2	3	4
6. Ter um bom dia de trabalho ajuda-me a ser optimista com a minha família.	1	2	3	4
7. As aptidões (competências) desenvolvidas no trabalho ajudam-me na vida familiar.	1	2	3	4
8. O desempenho bem sucedido de tarefas no trabalho ajudam-me a realizar as tarefas domésticas de forma mais eficaz.	1	2	3	4
9. Os comportamentos exigidos pelo meu trabalho conduzem a comportamentos que me ajudam na vida familiar.	1	2	3	4
10. O cumprimento das minhas responsabilidades familiares é mais fácil quando recorro a comportamentos utilizados no trabalho.	1	2	3	4
11. Os valores desenvolvidos no meu trabalho tornam-me um melhor membro da minha família.	1	2	3	4
12. Quando as coisas correm bem na minha vida familiar, a visão que tenho sobre o meu trabalho é melhorada.	1	2	3	4
13. Estar de bom humor em casa ajuda-me a estar de bom humor no trabalho.	1	2	3	4
14. Os valores que aprendo através das minhas experiências de trabalho ajudam-me no cumprimento das minhas responsabilidades familiares.	1	2	3	4
15. Estar feliz em casa melhora o meu estado de espírito no trabalho.	1	2	3	4
16. Ter um bom dia com a minha família permite-me ser optimista no trabalho	1	2	3	4
17. As aptidões (competências) desenvolvidas na minha vida familiar ajudam-me no trabalho.	1	2	3	4
18. O desempenho bem sucedido das tarefas na minha vida familiar ajuda-me a realizar as tarefas no trabalho de forma mais eficaz.	1	2	3	4
19. Aplico os princípios valorizados pelo meu local de trabalho em situações familiares.	1	2	3	4
20. Os comportamentos exigidos na minha vida familiar conduzem a comportamentos que me ajudam no trabalho.	1	2	3	4
21. O cumprimento das minhas responsabilidades no trabalho é mais fácil quando recorro a comportamentos utilizados na minha vida familiar.	1	2	3	4
22. Os valores desenvolvidos na minha família fazem de mim um melhor trabalhador.	1	2	3	4

Adaptado de *Hanson, Hammer & Colton (2006)*

	Discordo Fortemente	Discordo moderadamente	Concordo moderadamente	Concordo fortemente
1. A minha organização tem muitas políticas e programas concebidos para ajudar os funcionários a equilibrar a vida familiar e profissional.	1	2	3	4
2. A minha organização faz um esforço para ajudar os profissionais quando há um conflito entre a vida profissional e familiar.	1	2	3	4
3. A minha organização investe dinheiro e esforço para demonstrar o seu apoio aos empregados e respectivas famílias.	1	2	3	4
4. É fácil ter acesso a informação sobre os programas de apoio da família dentro da minha organização.	1	2	3	4
5. A minha organização é compreensiva quando um dos seus colaboradores tem um conflito entre o trabalho e a família.	1	2	3	4
6. A minha organização disponibiliza aos seus colaboradores informações úteis necessárias para estes equilibrarem a sua vida familiar e profissional.	1	2	3	4
7. Os profissionais sentem realmente que a organização respeita o seu desejo de equilibrar as exigências resultantes do trabalho e da família.	1	2	3	4
8. A minha organização ajuda os seus profissionais e respectivas famílias a encontrar a informação de que precisam para equilibrar o trabalho e a família.	1	2	3	4
9. De modo geral, a minha organização apoia muito os empregados que constituem família.	1	2	3	4
10. O meu supervisor está disposto a ouvir as minhas dificuldades em equilibrar a minha vida pessoal e profissional	1	2	3	4
11. O meu supervisor ocupa algum do seu tempo a conhecer as minhas necessidades pessoais.	1	2	3	4
12. O meu supervisor faz-me sentir confortável para falar sobre os meus conflitos entre o trabalho e a família.	1	2	3	4
13. Eu e o meu supervisor conseguimos falar eficazmente para resolver conflitos sobre questões trabalho-família.	1	2	3	4
14. Posso contar com o meu supervisor para me ajudar a gerir os conflitos, caso precise dele.	1	2	3	4
15. Posso contar com o meu supervisor para ter a certeza de que as minhas responsabilidades de trabalho são cumpridas quando surgem exigências familiares imprevistas.	1	2	3	4
16. O meu supervisor trabalha eficazmente com os colaboradores de modo a resolver com criatividade os conflitos entre o trabalho e a família.	1	2	3	4
17. Tenho o apoio dos meus colegas de trabalho quando preciso gerir a minha vida familiar e profissional.	1	2	3	4
18. Os meus colegas de trabalho ajudam-me a desenvolver o trabalho que foi iniciado na minha ausência, por motivos familiares.	1	2	3	4
19. Os meus colegas de trabalho estão dispostos a ouvir as minhas dificuldades em equilibrar a vida pessoal e profissional.	1	2	3	4
20. Os meus colegas de trabalho são compreensivos/simpáticos quanto às minhas questões trabalho-família.	1	2	3	4
21. Posso contar com os meus colegas de trabalho quando se torna difícil equilibrar a minha vida pessoal e profissional	1	2	3	4

Adaptado de Hammer et al., (2009); Janh et al (2003); Ray e Miller (1994); Shaver (2000); Thompson e Prttas (2005)

	Discordo Fortemente	Discordo moderadamente	Concordo moderadamente	Concordo fortemente
1. Quando sou bem sucedido(a) no trabalho os membros da minha família mostram-se orgulhosos de mim.	1	2	3	4
2. Os membros da minha família sobrecarregam-me com coisas que deveriam ser capazes de lidar por si próprios.	1	2	3	4
3. Os membros da minha família não parecem muito interessados em ouvir-me falar sobre o meu dia de trabalho.	1	2	3	4
4. Quando há alguma coisa no trabalho que me incomode, os membros da minha família compreendem como me sinto.	1	2	3	4
5. Os membros da minha família colaboram nos trabalhos domésticos.	1	2	3	4
6. Quando falo com eles sobre o meu trabalho, os membros da minha família não me ouvem realmente.	1	2	3	4
7. Os membros da minha família perguntam-me regularmente sobre o meu dia de trabalho.	1	2	3	4
8. Se eu tivesse que sair da cidade em trabalho, os membros da minha família teriam dificuldade em gerir as responsabilidades domésticas/familiares.	1	2	3	4
9. Desde que esteja a ganhar dinheiro, não importa aos membros da minha família que tipo de trabalho tenho.	1	2	3	4
10. Parece que os membros da minha família estão sempre a exigir que faça algo por eles.	1	2	3	4
11. Sinto-me melhor depois de discutir com os membros da minha família os problemas relacionados com o trabalho.	1	2	3	4
12. Os membros da minha família fazem a sua parte do trabalho doméstico.	1	2	3	4
13. Quando tenho um dia difícil no trabalho, os membros da minha família tentam animar-me.	1	2	3	4
14. Os membros da minha família interessam-se pelo meu trabalho.	1	2	3	4
15. Tenho dificuldade em discutir com os membros da minha família os assuntos relacionados com o meu trabalho.	1	2	3	4
16. Quando estou frustrado(a) com o meu trabalho, os membros da minha família tentam entender.	1	2	3	4
17. Os membros da minha família estão dispostos a ajudar-me em casa quando é preciso.	1	2	3	4
18. Os membros da minha família parecem ter sempre tempo para mim quando preciso de falar sobre o meu trabalho.	1	2	3	4
19. Gostava que os membros da minha família se preocupassem mais com o que faço no trabalho.	1	2	3	4
20. Os membros da minha família apresentam-me, frequentemente, diferentes formas de ver os meus problemas no trabalho.	1	2	3	4
21. Os membros da minha família deixam para mim muitos dos detalhes relacionados com o funcionamento da casa.	1	2	3	4
22. Os membros da minha família não querem ouvir os meus problemas relacionados com o trabalho.	1	2	3	4
23. Os membros da minha família parecem ficar aborrecidos quando falo sobre o meu trabalho.	1	2	3	3
24. Os membros da minha família ajudam-me fazendo pequenos favores quando necessário.	1	2	3	4
25. Os membros da minha família têm pouco respeito pelo meu trabalho.	1	2	3	4
26. Os membros da minha família ficam felizes por mim quando sou bem sucedido(a) no trabalho.	1	2	3	4
27. Os membros da minha família fazem-me sentir melhor quando estou aborrecido(a) com o meu trabalho.	1	2	3	4
28. Se o meu trabalho se torna muito exigente, os membros da minha família assumem algumas das minhas responsabilidades domésticas/familiares.	1	2	3	4
29. Considero útil discutir os problemas do meu trabalho com os membros da minha família.	1	2	3	4
30. Os membros da minha família querem que eu desfrute do meu trabalho.	1	2	3	4
31. Os membros da minha família deixam muito a responsabilidade dos reparos e manutenção doméstica para mim.	1	2	3	4
32. Os membros da minha família gostam de saber sobre as minhas vitórias e sucessos no trabalho.	1	2	3	4

Anexo III

Análise Factorial da escala de *Spillover* Positivo T- F

Tabela Anexa 1*Saturação factorial inicial da escala de spillover positivo T-F (rotação Direct Oblimin)*

Item	Componentes				Comunalidades
	1	2	3	4	
1. "Quando as coisas correm bem no meu trabalho, a minha vida familiar é melhorada" (SA T→F)	0,427	0,807	0,303	0,422	,675
2. "Estar de bom humor no trabalho ajuda-me a estar de bom humor em casa" (SA T→F 2)	0,448	0,904	0,364	0,458	,840
4. "Ser feliz no trabalho melhora o meu estado de espírito em casa" (SA T→F)	0,353	0,856	0,366	0,292	,737
5. "Os valores que aprendo com as experiências da minha vida familiar ajudam-me no cumprimento das minhas responsabilidades laborais" (SIV F→T)	0,246	0,395	0,849	0,283	,743
6. "Ter um bom dia de trabalho ajuda-me a ser optimista com a minha família" (SA T→F)	0,486	0,806	0,509	0,294	,698
7. " As aptidões (competências) desenvolvidas no trabalho ajudam-me na vida familiar" (SIT→F)	0,63	0,645	0,642	0,261	,682
8. "O desempenho bem sucedido de tarefas no trabalho ajudam-me a realizar as tarefas domésticas de forma mais eficaz" (SIC T→F)	0,716	0,677	0,469	0,311	,680
9. "Os comportamentos exigidos pelo meu trabalho conduzem a comportamentos que me ajudam na vida familiar" (SIC T→F)	,797	,587	,299	,358	,704
10. "O cumprimento das minhas responsabilidades familiares é mais fácil quando recorro a comportamentos utilizados no trabalho" (SIC T→F)	,828	,354	,340	,352	,687
11. "Os valores desenvolvidos no meu trabalho tornam-me um melhor membro da minha família" (SIV T→F)	,814	,374	,419	,446	,683

Tabela Anexa 1 (continuação)

Item	Componentes				Comunalidades
	1	2	3	4	
12. "Quando as coisas correm bem na minha vida familiar, a visão que tenho sobre o meu trabalho é melhorada" (SA F→T)	,490	,392	,369	,873	,782
13. "Estar de bom humor em casa ajuda-me a estar de bom humor no trabalho" (SA F→T)	,378	,380	,298	,865	,755
14. "Os valores que aprendo através das minhas experiências de trabalho ajudam-me no cumprimento das minhas responsabilidades familiares" (SIV T→F)	,812	,475	,258	,598	,762
16. "Ter um bom dia com a minha família permite-me ser optimista no trabalho" (SA F→T)	,467	,513	,555	,773	,722
17. "As aptidões (competências) desenvolvidas na minha vida familiar ajudam-me no trabalho" (SIC F→T)	,495	,412	,822	,572	,782
18. "O desempenho bem sucedido das tarefas na minha vida familiar ajuda-me a realizar as tarefas no trabalho de forma mais eficaz" (SIC F→T)	,743	,442	,579	,701	,784
20. "Os comportamentos exigidos na minha vida familiar conduzem a comportamentos que me ajudam no trabalho" (SIC F→T)	,636	,522	,744	,471	,711
21. "O cumprimento das minhas responsabilidades no trabalho é mais fácil quando recorro a comportamentos utilizados na minha vida familiar" (SIC F→T)	,702	,424	,732	,416	,735
<i>Eigenvalue</i>	9,305	1,504	1,216	1,136	
Variância Explicada	51,694	8,357	6,754	6,31	

Tabela Anexa 2

KMO referente à escala inicial de Spillover Positivo T-F

KMO	
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy	.904**

**p<.00; *p<.05

Tabela Anexa 3

Saturação factorial final da escala de spillover positivo T-F (rotação Direct Oblimin)

	1	2	3	4
	<i>Spillover Instrumental T→F</i>	<i>Spillover Afetivo T→F</i>	<i>Spillover Instrumental F→T</i>	<i>Spillover Afetivo F→T</i>
1. "Quando as coisas correm bem no meu trabalho, a minha vida familiar é melhorada" (SA T→F)	,433	,819	,315	,427
2. "Estar de bom humor no trabalho ajuda-me a estar de bom humor em casa" (SA T→F 2)	,445	,910	,355	,488
4. "Ser feliz no trabalho melhora o meu estado de espírito em casa" (SA T→F)	,349	,864	,360	,322
5. "Os valores que aprendo com as experiências da minha vida familiar ajudam-me no cumprimento das minhas responsabilidades laborais" (SIV F→T)	,239	,405	,856	,307
6. "Ter um bom dia de trabalho ajuda-me a ser optimista com a minha família" (SA T→F)	,465	,798	,463	,368
8. "O desempenho bem sucedido de tarefas no trabalho ajudam-me a realizar as tarefas domésticas de forma mais eficaz" (SIC T→F)	,700	,670	,427	,377

Tabela Anexa 3 (continuação)

	1	2	3	4
	<i>Spillover Instrumental T→F</i>	<i>Spillover Afectivo T→F</i>	<i>Spillover Instrumental F→T</i>	<i>Spillover Afectivo F→T</i>
9."Os comportamentos exigidos pelo meu trabalho conduzem a comportamentos que me ajudam na vida familiar" (SIC T→F)	,793	,588	,275	,4
10. "O cumprimento das minhas responsabilidades familiares é mais fácil quando recorro a comportamentos utilizados no trabalho" (SIC T→F)	,828	,359	,325	,385
11. "Os valores desenvolvidos no meu trabalho tornam-me um melhor membro da minha família" (SIV T→F)	,822	,387	,425	,459
12. "Quando as coisas correm bem na minha vida familiar, a visão que tenho sobre o meu trabalho é melhorada" (SA F→T)	,49	,392	,369	,873
13. "Estar de bom humor em casa ajuda-me a estar de bom humor no trabalho" (SA F→T)	,377	,377	,288	,881
14. "Os valores que aprendo através das minhas experiências de trabalho ajudam-me no cumprimento das minhas responsabilidades familiares" (SIV T→F)	,818	,482	,255	,612
16. "Ter um bom dia com a minha família permite-me ser optimista no trabalho" (SA F→T)	,459	,511	,534	,813
17. "As aptidões (competências) desenvolvidas na minha vida familiar ajudam-me no trabalho" (SIC F→T)	,494	,424	,832	,591
18. "O desempenho bem sucedido das tarefas na minha vida familiar ajuda-me a realizar as tarefas no trabalho de forma mais eficaz" (SIC F→T)	,748	,454	,585	,718

Tabela Anexa 3 (continuação)

	1	2	3	4
	<i>Spillover Instrumental T→F</i>	<i>Spillover Afectivo T→F</i>	<i>Spillover Instrumental F→T</i>	<i>Spillover Afectivo F→T</i>
20. "Os comportamentos exigidos na minha vida familiar conduzem a comportamentos que me ajudam no trabalho" (SIC F→T)	,634	,533	,745	,499
21. "O cumprimento das minhas responsabilidades no trabalho é mais fácil quando recorro a comportamentos utilizados na minha vida familiar" (SIC F→T)	,702	,437	,736	,442
<i>Eigenvalue</i>	8,772	1,481	1,215	1,078
Variância Explicada	,516	,0871	,0715	,0634

Tabela Anexa 4

KMO referente à escala final de Spillover Positivo T-F

KMO
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy .904**

**p<.00; *p<.05

Anexo IV

Análise Factorial da escala de Apoio Familiar

Tabela Anexa 5

Estrutura Factorial Inicial da Escala de Apoio Familiar (rotação Varimax)

	Componentes		Comunalidades
	1	2	
1. "Quando sou bem sucedido(a) no trabalho os membros da minha família mostram-se orgulhosos de mim" (AFE)	,561	-,345	,434
4. "Quando há alguma coisa no trabalho que me incomode, os membros da minha família compreendem como me sinto" (AFE)	,565	-,171	,349
7. "Os membros da minha família perguntam-me regularmente sobre o meu dia de trabalho" (AFE)	,578	-,265	,405
13. "Quando tenho um dia difícil no trabalho, os membros da minha família tentam animar-me" (AFE)	,833	-,117	,707
14. "Os membros da minha família interessam-se pelo meu trabalho" (AFE)	,777	-,178	,636
16. "Quando estou frustrado(a) com o meu trabalho, os membros da minha família tentam entender" (AFE)	,782	-,217	,660
17. "Os membros da minha família estão dispostos a ajudar-me em casa quando é preciso" (AFI)	,572	,562	,643
18. "Os membros da minha família parecem ter sempre tempo para mim quando preciso de falar sobre o meu trabalho" (AFE)	,744	-,170	,583
20. "Os membros da minha família apresentam-me, frequentemente, diferentes formas de ver os meus problemas no trabalho" (AFE)	,580	-,236	,393
22. "Os membros da minha família não querem ouvir os meus problemas relacionados com o trabalho"(AFE)	-,566	-,072	,325
26. "Os membros da minha família ficam felizes por mim quando sou bem sucedido(a) no trabalho" (AFE)	,684	-,123	,483
27. "Os membros da minha família fazem-me sentir melhor quando estou aborrecido(a) com o meu trabalho" (AFE)	,732	-,218	,584
28. "Se o meu trabalho se torna muito exigente, os membros da minha família assumem algumas das minhas responsabilidades domésticas/familiares" (AFI)	,601	,474	,586

Tabela Anexa 5 (continuação)

	Componentes		Comunalidades
	1	2	
30. “ Os membros da minha família querem que eu desfrute do meu trabalho” (AFE)	,743	-,047	,554
32. “Os membros da minha família gostam de saber sobre as minhas vitórias e sucessos no trabalho” (AFE)	,768	-,084	,597
33.” Posso contar com os membros da minha família para me ajudarem nas questões domésticas/familiares quando estou atrasado(a) para o trabalho” (AFI)	,557	,664	,750
34. “Os membros da minha família têm uma atitude positiva em relação ao meu trabalho” (AFE)	,711	,079	,511
36. “Os membros da minha família ajudam-me com as tarefas domésticas/familiares de rotina” (AFI)	,516	,686	,737
37. “Quando tenho um problema no trabalho, os membros da minha família demonstram preocupação” (AFE)	,741	-,142	,569
38. “Procuro os membros da minha família para me darem confiança em relação ao meu trabalho” (AFE)	,654	-,234	,483
39. “Se tiver que trabalhar até tarde, posso contar com os membros da minha família para cuidar de tudo em casa” (AFI)	,547	,645	,716
40. “Sinto-me à vontade para pedir conselhos aos membros da minha família sobre problemas no trabalho” (AFE)	,793	-,128	,645
41. “Os membros da minha família são compreensivos comigo quando estou aborrecido com o meu trabalho” (AFE)	,784	,053	,618
43. “Quando estou a ter uma semana difícil no trabalho, os membros da minha família tentam ajudar mais em casa” (AFI)	,704	,253	,560
44. “Se eu tiver um problema no trabalho, geralmente partilho-o com os membros da minha família”(AFE)	,718	-,255	,581
Eigenvalue	11,535	2,571	
Variância Explicada	36,707%	19,719%	

Tabela Anexa 6

KMO referente à escala inicial de Apoio Familiar

KMO	
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy	.922**

**p<.00; *p<.05

Tabela Anexa 7

Estrutura Factorial Final da Escala de Apoio Familiar

	1 - Apoio F. Emocional	2 - Apoio F. Instrumental
13. "Quando tenho um dia difícil no trabalho, os membros da minha família tentam animar-me" (AFE)	,811	,273
14. "Os membros da minha família interessam-se pelo meu trabalho" (AFE)	,762	,211
16. "Quando estou frustrado(a) com o meu trabalho, os membros da minha família tentam entender" (AFE)	,808	,159
17. "Os membros da minha família estão dispostos a ajudar-me em casa quando é preciso" (AFI)	,263	,747
18. "Os membros da minha família parecem ter sempre tempo para mim quando preciso de falar sobre o meu trabalho" (AFE)	,735	,196
26. "Os membros da minha família ficam felizes por mim quando sou bem sucedido(a) no trabalho" (AFE)	,705	,174
27. "Os membros da minha família fazem-me sentir melhor quando estou aborrecido(a) com o meu trabalho" (AFE)	,782	,128
28. "Se o meu trabalho se torna muito exigente, os membros da minha família assumem algumas das minhas responsabilidades domésticas/familiares" (AFI)	,29	,711
30. " Os membros da minha família querem que eu desfrute do meu trabalho" (AFE)	,695	,298
32. "Os membros da minha família gostam de saber sobre as minhas vitórias e sucessos no trabalho" (AFE)	,744	,272
33. "Posso contar com os membros da minha família para me ajudarem nas questões domésticas/familiares quando estou atrasado(a) para o trabalho" (AFI)	,184	,848
34. "Os membros da minha família têm uma atitude positiva em relação ao meu trabalho" (AFE)	,624	,389
36. "Os membros da minha família ajudam-me com as tarefas domésticas/familiares de rotina" (AFI)	,112	,863
37. "Quando tenho um problema no trabalho, os membros da minha família demonstram preocupação" (AFE)	,71	,232

Tabela Anexa 7 (Continuação)

	1 - Apoio F. Emocional	2 - Apoio F. Instrumental
39. "Se tiver que trabalhar até tarde, posso contar com os membros da minha família para cuidar de tudo em casa" (AFI)	,179	,828
40. "Sinto-me à vontade para pedir conselhos aos membros da minha família sobre problemas no trabalho" (AFE)	,766	,247
41. "Os membros da minha família são compreensivos comigo quando estou aborrecido com o meu trabalho" (AFE)	,716	,382
43. "Quando estou a ter uma semana difícil no trabalho, os membros da minha família tentam ajudar mais em casa" (AFI)	,448	,605
44. "Se eu tiver um problema no trabalho, geralmente partilho-o com os membros da minha família" (AFE)	,752	,113
<i>Eigenvalue</i>	,659	2,305
Variância Explicada	39,84%	23,13%

Tabela Anexa 8*KMO referente à escala final de Apoio Familiar*

KMO	
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy	.927**

**p<.00; *p<.05

Anexo V

Níveis Médios e Desvio-Padrão do *Spillover* Positivo T- F e Apoio Laboral e Familiar

Tabela Anexa 9*Médias e desvios-padrão das variáveis em estudo*

Variáveis	Média	Desvio-Padrão
Spillover Instrumental T→F	2,63	,62
Spillover Instrumental F→T	2,92	,56
Spillover Afectivo F→T	3,00	,63
Spillover Afectivo T→F	3,24	,54
Apoio Organizacional Percebido T-F	2,09	,67
Apoio do Supervisor	2,61	,71
Apoio dos Colegas	2,98	,71
Apoio Familiar Emocional	3,14	,55
Apoio Familiar Instrumental	3,13	,61

Anexo VI

Testes de Normalidade e Homogeneidade das Variâncias

Tabela Anexa 10*Teste K-S para a distribuição normal da amostra*

	K-S	p-value
Spillover Instrumental T→F	1,567	,015
Spillover Instrumental F→T	1,602	,012
Spillover Afetivo F→T	1,274	,078
Spillover Afetivo T→F	1,998	,001
Apoio Organizacional Percebido T-F	1,050	,220
Apoio do Supervisor	1,488	,024
Apoio dos Colegas	1,905	,001
Apoio Familiar Emocional	1,424	,035
Apoio Familiar Instrumental	1,204	,110

Tabela Anexa 11*Teste de Levene para a homogeneidade das variâncias*

		Levene	gl1	gl2	p-value
Spillover Instrumental T→F	A partir da média	,341	1	98	,561
	A partir da mediana	,178	1	98	,674
	A partir da mediana corrigida (gl ajustado)	,178	1	95,807	,674
	A partir da média aparada	,321	1	98	,572
Spillover Instrumental F→T	A partir da média	1,271	1	98	,262
	A partir da mediana	1,071	1	98	,303
	A partir da mediana corrigida (gl ajustado)	1,071	1	96,856	,303
	A partir da média aparada	1,247	1	98	,267
Spillover Afetivo F→T	A partir da média	,039	1	98	,844
	A partir da mediana	,000	1	98	,999
	A partir da mediana corrigida (gl ajustado)	,000	1	97,672	,999
	A partir da média aparada	,021	1	98	,884

Tabela Anexa 11 (continuação)

		Levene	gl1	gl2	p-value
Spillover Afectivo T→F	A partir da média	,674	1	98	,413
	A partir da mediana	,158	1	98	,692
	A partir da mediana corrigida (gl ajustado)	,158	1	97,663	,692
	A partir da média aparada	,712	1	98	,401
Apoio Organizacional Percebido T-F	A partir da média	1,570	1	98	,213
	A partir da mediana	1,282	1	98	,260
	A partir da mediana corrigida (gl ajustado)	1,282	1	97,240	,260
	A partir da média aparada	1,604	1	98	,208
Apoio do Supervisor	A partir da média	,072	1	98	,790
	A partir da mediana	,189	1	98	,665
	A partir da mediana corrigida (gl ajustado)	,189	1	97,958	,665
	A partir da média aparada	,066	1	98	,797
Apoio dos Colegas	A partir da média	,028	1	98	,868
	A partir da mediana	,064	1	98	,801
	A partir da mediana corrigida (gl ajustado)	,064	1	97,853	,801
	A partir da média aparada	,109	1	98	,742
Apoio Familiar Emocional	A partir da média	,060	1	98	,807
	A partir da mediana	,083	1	98	,774
	A partir da mediana corrigida (gl ajustado)	,083	1	97,967	,774
	A partir da média aparada	,143	1	98	,706
Apoio Familiar Instrumental	A partir da média	1,631	1	98	,205
	A partir da mediana	1,392	1	98	,241
	A partir da mediana corrigida (gl ajustado)	1,392	1	88,273	,241
	A partir da média aparada	1,774	1	98	,186

Anexo VII

Relação entre as variáveis em estudo e o género dos participantes

Tabela Anexa 12*Média e desvio-padrão do spillover positivo T-F face ao género*

		N	Média	Desvio- Padrão
Spillover Instrumental T→F	Masculino	39	2,68	,65
	Feminino	61	2,60	,61
Spillover Instrumental F→T	Masculino	39	2,87	,61
	Feminino	61	2,93	,53
Spillover Afectivo F→T	Masculino	39	2,96	,62
	Feminino	61	3,00	,64
Spillover Afectivo T→F	Masculino	39	3,24	,51
	Feminino	61	3,21	,56

Tabela Anexa 13*Teste t para a igualdade de médias de spillover positivo T-F face ao género*

	t	gl	p-value
Spillover Instrumental T→F	,63	98,00	,53
Spillover Instrumental F→T	-,49	98,00	,63
Spillover Afectivo F→T	-,33	98,00	,74
Spillover Afectivo T→F	,27	98,00	,78

Tabela Anexa 14*Média e desvio-padrão do apoio laboral e familiar face ao género*

		N	Média	Desvio-Padrão
Apoio Organizacional Percebido T-F	Masculino	39	2,03	,71
	Feminino	61	2,13	,66
Apoio do Supervisor	Masculino	39	2,58	,68
	Feminino	61	2,65	,73
Apoio dos Colegas	Masculino	39	2,93	,69
	Feminino	61	3,03	,73
Apoio Familiar Emocional	Masculino	39	3,11	,53
	Feminino	61	3,18	,54
Apoio Familiar Instrumental	Masculino	39	3,29	,50
	Feminino	61	3,05	,65

Tabela Anexa 15*Teste t para a igualdade de médias de apoio laboral e familiar face ao género*

	t	gl	p-value
Apoio Organizacional Percebido T-F	-,68	98,00	,50
Apoio do Supervisor	-,44	98,00	,66
Apoio dos Colegas	-,67	98,00	,50
Apoio Familiar Emocional	-,57	98,00	,57
Apoio Familiar Instrumental	1,89	98,00	,06

Anexo VIII

Relação entre as variáveis em estudo e as classes etárias dos participantes

Tabela Anexa 16*Média e Desvio-padrão do spillover positivo T-F face às classes etárias*

		N	Média	Desvio- Padrão
Spillover Afectivo F→T	até 30	10	3,23	,59
	31-40	38	2,88	,52
	41-50	22	2,94	,76
	51-60	25	3,08	,65
	61-70	2	3,17	1,18
Spillover Instrumental F→T	até 30	10	3,30	,63
	31-40	38	2,81	,45
	41-50	22	2,72	,54
	51-60	25	3,06	,56
	61-70	2	2,90	1,56
Spillover Instrumental T→F	até 30	10	2,60	,69
	31-40	38	2,51	,60
	41-50	22	2,45	,62
	51-60	25	2,90	,56
	61-70	2	3,30	,99
Spillover Afectivo T→F	até 30	10	3,03	,52
	31-40	38	3,18	,48
	41-50	22	3,08	,64
	51-60	25	3,51	,44
	61-70	2	3,38	,88

Tabela Anexa 17*ANOVA a um factor para comparação de médias de spillover positivo face às classes etárias*

		gl	F	p-value
Spillover Afectivo T→F	Entre os grupos	4	2,78	,03
Spillover Instrumental T→F	Entre os grupos	4	2,67	,04
Spillover Instrumental F→T	Entre os grupos	4	2,836	,03
Spillover Afectivo F→T	Entre os grupos	4	,872	,48

Tabela Anexa 18*Comparações múltiplas de médias de spillover positivo face às classes etárias*

			Diferença entre médias	p-value
Spillover Afectivo T→F	até 30	31-40	-,15	1,00
		41-50	-,05	1,00
		51-60	-,49	,15
		61-70	-,35	1,00
	31-40	até 30	,15	1,00
		41-50	,10	1,00
		51-60	-,33	,15
		61-70	-,20	1,00
	41-50	até 30	,05	1,00
		31-40	-,10	1,00
		51-60	-,43	,06
		61-70	-,30	1,00
	51-60	até 30	,49	,15
		31-40	,33	,15
		41-50	,43	,06
		61-70	,14	1,00
	61-70	até 30	,35	1,00
		31-40	,20	1,00
		41-50	,30	1,00
		51-60	-,14	1,00
Spillover Instrumental T→F	até 30	31-40	,09	1,00
		41-50	,15	1,00
		51-60	-,30	1,00
		61-70	-,70	1,00
	31-40	até 30	-,09	1,00
		41-50	,05	1,00
		51-60	-,39	,14
		61-70	-,79	,75
	41-50	até 30	-,15	1,00
		31-40	-,05	1,00
		51-60	-,44	,15
		61-70	-,85	,63
	51-60	até 30	,30	1,00
		31-40	,39	,14
		41-50	,44	,15
		61-70	-,40	1,00
	61-70	até 30	,70	1,00
		31-40	,79	,75
		41-50	,85	,63
		51-60	,40	1,00

Tabela Anexa 18 (continuação)

			Diferença entre médias	p-value
Spillover Instrumental F→T	até 30	31-40	,49	,12
		41-50	,58	,06
		51-60	,24	1,00
		61-70	,40	1,00
	31-40	até 30	-,49	,12
		41-50	,09	1,00
		51-60	-,26	,67
		61-70	-,09	1,00
	41-50	até 30	-,58	,06
		31-40	-,09	1,00
		51-60	-,35	,32
		61-70	-,18	1,00
	51-60	até 30	-,24	1,00
		31-40	,26	,67
		41-50	,35	,32
		61-70	,16	1,00
	61-70	até 30	-,40	1,00
		31-40	,90	1,00
		41-50	,18	1,00
		51-60	-,16	1,00
Spillover Afetivo F→T	até 30	31-40	,36	1,00
		41-50	,29	1,00
		51-60	,15	1,00
		61-70	,07	1,00
	31-40	até 30	-,36	1,00
		41-50	-,06	1,00
		51-60	-,20	1,00
		61-70	-,29	1,00
	41-50	até 30	-,29	1,00
		31-40	,06	1,00
		51-60	-,14	1,00
		61-70	-,23	1,00
	51-60	até 30	-,15	1,00
		31-40	,20	1,00
		41-50	,14	1,00
		61-70	-,09	1,00
	61-70	até 30	-,07	1,00
		31-40	,29	1,00
		41-50	,23	1,00
		51-60	,09	1,00

Tabela Anexa 19*Média e Desvio-padrão do apoio laboral e familiar face às classes etárias*

		N	Média	Desvio- Padrão
Apoio Organizacional Percebido T-F	até 30	10	2,08	,62
	31-40	38	2,00	,64
	41-50	22	2,05	,64
	51-60	25	2,10	,70
	61-70	2	2,89	1,57
Apoio do Supervisor	até 30	10	2,94	,90
	31-40	38	2,53	,67
	41-50	22	2,52	,49
	51-60	25	2,54	,80
	61-70	2	3,43	,81
Apoio dos Colegas	até 30	10	3,68	,39
	31-40	38	2,95	,65
	41-50	22	2,77	,59
	51-60	25	2,93	,84
	61-70	2	2,70	1,84
Apoio Familiar Emocional	até 30	10	3,27	,59
	31-40	38	3,04	,53
	41-50	22	2,97	,46
	51-60	25	3,40	,48
	61-70	2	2,77	1,74
Apoio Familiar Instrumental	até 30	10	3,37	,84
	31-40	38	3,11	,53
	41-50	22	3,00	,40
	51-60	25	3,18	,70
	61-70	2	2,83	1,65

Tabela Anexa 20*ANOVA a um factor para comparação de médias do apoio laboral e familiar face às classes etárias*

		gl	F	p-value
Apoio Organizacional Percebido T-F	Entre os grupos	4	,86	,49
Apoio do Supervisor	Entre os grupos	4	1,53	,20
Apoio dos Colegas	Entre os grupos	4	3,12	,02
Apoio Familiar Emocional	Entre os grupos	4	2,72	,03
Apoio Familiar Instrumental	Entre os grupos	4	,79	,54

Tabela Anexa 21

Comparações múltiplas de médias de apoio laboral e familiar face às classes etárias

(*p<.05)

			Diferença entre médias	p-value
Apoio Organizacional Percebido T-F	até 30	31-40	,08	1,00
		41-50	,03	1,00
		51-60	-,02	1,00
		61-70	-,81	1,00
	31-40	até 30	-,08	1,00
		41-50	-,05	1,00
		51-60	-,10	1,00
		61-70	-,89	,71
	41-50	até 30	-,03	1,00
		31-40	,05	1,00
		51-60	-,05	1,00
		61-70	-,84	,95
	51-60	até 30	,02	1,00
		31-40	,10	1,00
		41-50	,05	1,00
		61-70	-,79	1,00
	61-70	até 30	,81	1,00
		31-40	,89	,71
		41-50	,84	,95
		51-60	,79	1,00

Tabela Anexa 21 (continuação)

(*p<.05)

		Diferença entre médias	p-value	
Apoio do Supervisor	até 30	31-40	0,42	0,97
		41-50	0,42	1,00
		51-60	0,41	1,00
		61-70	-0,49	1,00
	31-40	até 30	-0,42	0,97
		41-50	0,01	1,00
		51-60	-0,01	1,00
		61-70	-0,9	0,79
	41-50	até 30	-0,42	1,00
		31-40	-0,01	1,00
		51-60	-0,02	1,00
		61-70	-0,91	0,82
	51-60	até 30	-0,41	1,00
		31-40	0,01	1,00
		41-50	0,02	1,00
		61-70	-0,89	0,86
	61-70	até 30	0,49	1,00
		31-40	0,90	0,79
		41-50	0,91	0,82
		51-60	0,89	0,86
	Apoio dos Colegas	até 30	31-40	,73*
41-50			,91*	0,01
51-60			0,75*	0,05
61-70			0,98	0,73
31-40		até 30	-,73*	0,04
		41-50	0,18	1,00
		51-60	0,02	1,00
		61-70	0,25	1,00
41-50		até 30	-,91*	0,01
		31-40	-0,18	1,00
		51-60	-0,16	1,00
		61-70	0,07	1,00
51-60		até 30	-0,75*	0,05
		31-40	-0,02	1,00
		41-50	0,16	1,00
		61-70	0,23	1,00
61-70		até 30	-0,98	0,73
		31-40	-0,25	1,00
		41-50	-0,07	1,00
		51-60	-0,23	1,00

Tabela Anexa 21 (continuação)
 (*p<.05)

		Diferença entre médias	p-value	
Apoio Familiar Emocional	até 30	31-40	,22	1,00
		41-50	,30	1,00
		51-60	-,13	1,00
		61-70	,50	1,00
	31-40	até 30	-,22	1,00
		41-50	,08	1,00
		51-60	-,36	,12
		61-70	,28	1,00
	41-50	até 30	-,30	1,00
		31-40	-,08	1,00
		51-60	-,43	,07
		61-70	,20	1,00
	51-60	até 30	,13	1,00
		31-40	,36	,12
		41-50	,43	,07
		61-70	,63	1,00
	61-70	até 30	-,50	1,00
		31-40	-,28	1,00
		41-50	-,20	1,00
		51-60	-,63	1,00
	Apoio Familiar Instrumental	até 30	31-40	,26
41-50			,37	1,00
51-60			,19	1,00
61-70			,53	1,00
31-40		até 30	-,26	1,00
		41-50	,11	1,00
		51-60	-,07	1,00
		61-70	,27	1,00
41-50		até 30	-,37	1,00
		31-40	-,11	1,00
		51-60	-,18	1,00
		61-70	,17	1,00
51-60		até 30	-,19	1,00
		31-40	,07	1,00
		41-50	,18	1,00
		61-70	,35	1,00
61-70		até 30	-,53	1,00
		31-40	-,27	1,00
		41-50	-,17	1,00
		51-60	-,35	1,00

Anexo IX

Relação entre as variáveis em estudo e a carreira profissional dos participantes

Tabela Anexa 22*Média e Desvio-padrão do spillover positivo T-F face à carreira profissional*

		N	Média	Desvio-Padrão
Spillover Instrumental T→F	Técnico Superior	49	2,50	,65
	Assistente Operacional	6	2,77	,48
	Médico	2	2,60	,57
	Assistente Técnico	26	2,78	,66
	Técnico Superior de Saúde	4	2,75	,10
	Técnico Diagnóstico e Terapêutica	9	2,78	,55
	Estagiário	2	2,00	,00
Spillover Instrumental F→T	Técnico Superior	49	2,86	,57
	Assistente Operacional	6	2,97	,66
	Médico	2	3,40	,28
	Assistente Técnico	26	2,93	,55
	Técnico Superior de Saúde	4	3,10	,12
	Técnico Diagnóstico e Terapêutica	9	2,96	,54
	Estagiário	2	2,70	,14
Spillover Afectivo F→T	Técnico Superior	49	2,93	,60
	Assistente Operacional	6	3,17	,81
	Médico	2	3,17	,71
	Assistente Técnico	26	3,03	,72
	Técnico Superior de Saúde	4	3,25	,32
	Técnico Diagnóstico e Terapêutica	9	2,85	,56
	Estagiário	2	3,33	,47
Spillover Afectivo T→F	Técnico Superior	49	3,15	,46
	Assistente Operacional	6	3,46	,29
	Médico	2	2,88	,18
	Assistente Técnico	26	3,28	,67
	Técnico Superior de Saúde	4	3,31	,52
	Técnico Diagnóstico e Terapêutica	9	3,42	,65
	Estagiário	2	2,75	,35

Tabela Anexa 23

ANOVA a um factor para comparação de médias de spillover positivo face à carreira profissional

		gl	F	p-value
Spillover Instrumental T→F	Entre os grupos	6	1,11	,36
Spillover Instrumental F→T	Entre os grupos	6	,47	,83
Spillover Afectivo F→T	Entre os grupos	6	,48	,82
Spillover Afectivo T→F	Entre os grupos	6	,98	,44

Tabela Anexa 24

Média e Desvio-padrão do apoio laboral e familiar face à carreira profissional

		N	Média	Desvio-Padrão
Apoio Organizacional Percebido T-F	Técnico Superior	49	1,96	,64
	Assistente Operacional	6	2	,88
	Médico	2	2,22	,31
	Assistente Técnico	26	2,26	,75
	Técnico Superior de Saúde	4	2,53	,41
	Técnico Diagnóstico e Terapêutica	9	2,23	,66
	Estagiário	2	1,67	,63
Apoio Supervisor	Técnico Superior	49	2,56	,69
	Assistente Operacional	6	2,33	,65
	Médico	2	2,93	,1
	Assistente Técnico	26	2,65	,79
	Técnico Superior de Saúde	4	2,46	,62
	Técnico Diagnóstico e Terapêutica	9	2,94	,61
	Estagiário	2	2,36	1,92
Apoio dos Colegas	Técnico Superior	49	3,02	,67
	Assistente Operacional	6	2,83	,73
	Médico	2	2,7	,42
	Assistente Técnico	26	2,9	,77
	Técnico Superior de Saúde	4	2,75	,5
	Técnico Diagnóstico e Terapêutica	9	3,2	,82
	Estagiário	2	3,4	,57

Tabela Anexa 24 (continuação)

		N	Média	Desvio-Padrão
Apoio Familiar Emocional	Técnico Superior	49	3,13	,48
	Assistente Operacional	6	3,00	,46
	Médico	2	3,54	,54
	Assistente Técnico	26	3,15	,56
	Técnico Superior de Saúde	4	2,83	,81
	Técnico Diagnóstico e Terapêutica	9	3,33	,62
	Estagiário	2	3,15	,00
Apoio Familiar Instrumental	Técnico Superior	49	3,15	,59
	Assistente Operacional	6	2,94	,48
	Médico	2	3,00	,00
	Assistente Técnico	26	3,17	,49
	Técnico Superior de Saúde	4	2,92	,75
	Técnico Diagnóstico e Terapêutica	9	3,26	,79
	Estagiário	2	2,67	1,65

Tabela Anexa 25

ANOVA a um factor para comparação de médias do apoio laboral e familiar face à carreira profissional

		gl	F	p-value
Apoio Organizacional Percebido T-F	Entre os grupos	6	1,07	,39
Apoio do Supervisor	Entre os grupos	6	,62	,71
Apoio dos Colegas	Entre os grupos	6	,51	,80
Apoio Familiar Emocional	Entre os grupos	6	,70	,65
Apoio Familiar Instrumental	Entre os grupos	6	,49	,82

Anexo X

Relação entre as variáveis em estudo e as habilitações académicas dos participantes

Tabela Anexa 26*Média e Desvio-padrão do spillover positivo T-F face às habilitações académicas*

		N	Média	Desvio-Padrão
Spillover Instrumental T→F	3ºciclo	6	2,87	,65
	Ensino Secundário	25	2,86	,57
	Licenciatura	54	2,46	,61
	Pós-Graduação	9	2,67	,45
	1ºciclo	2	2,80	,28
Spillover Instrumental F→T	3ºciclo	6	3,37	,45
	Ensino Secundário	25	3,00	,55
	Licenciatura	54	2,86	,53
	Pós-Graduação	9	2,82	,47
	1ºciclo	2	2,40	,85
Spillover Afectivo F→T	3ºciclo	6	3,50	,62
	Ensino Secundário	25	3,07	,71
	Licenciatura	54	2,98	,57
	Pós-Graduação	9	2,70	,48
	1ºciclo	2	2,67	,47
Spillover Afectivo T→F	3ºciclo	6	3,71	,25
	Ensino Secundário	25	3,31	,65
	Licenciatura	54	3,13	,51
	Pós-Graduação	9	3,22	,42
	1ºciclo	2	3,00	,35
	Total	96	3,22	,54

Tabela Anexa 27*ANOVA a um factor para comparação de médias de spillover positivo T-F face às habilitações académicas*

		gl	F	p-value
Spillover Instrumental T→F	Entre os grupos	4	2,31	,06
Spillover Instrumental F→T	Entre os grupos	4	1,95	,11
Spillover Afectivo F→T	Entre os grupos	4	1,81	,13
Spillover Afectivo T→F	Entre os grupos	4	1,92	,11

Tabela Anexa 28*Média e Desvio-padrão do apoio laboral e familiar face às habilitações académicas*

		N	Média	Desvio-Padrão
Apoio Organizacional Percebido T-F	3ºciclo	6	1,91	,76
	Ensino Secundário	25	2,40	,70
	Licenciatura	54	1,94	,64
	Pós-Graduação	9	2,36	,54
	1ºciclo	2	1,39	,55
Apoio Supervisor	3ºciclo	6	2,31	,67
	Ensino Secundário	25	2,89	,75
	Licenciatura	54	2,52	,69
	Pós-Graduação	9	2,79	,64
	1ºciclo	2	2,07	1,11
Apoio dos Colegas	3ºciclo	6	2,57	,89
	Ensino Secundário	25	3,14	,74
	Licenciatura	54	2,99	,69
	Pós-Graduação	9	2,93	,39
	1ºciclo	2	1,70	,42
Apoio Familiar Emocional	3ºciclo	6	3,04	,42
	Ensino Secundário	25	3,36	,44
	Licenciatura	54	3,07	,56
	Pós-Graduação	9	3,02	,52
	1ºciclo	2	2,50	1,36
Apoio Familiar Instrumental	3ºciclo	6	2,92	,46
	Ensino Secundário	25	3,31	,46
	Licenciatura	54	3,13	,69
	Pós-Graduação	9	2,96	,48
	1ºciclo	2	2,33	,94

Tabela Anexa 29*ANOVA a um factor para comparação de médias do apoio laboral e familiar face às habilitações académicas*

		gl	F	p-value
Apoio Organizacional Percebido T-F	Entre os grupos	4	3,17	,02
Apoio do Supervisor	Entre os grupos	4	1,85	,13
Apoio dos Colegas	Entre os grupos	4	2,55	,04
Apoio Familiar Emocional	Entre os grupos	4	2,17	,08
Apoio Familiar Instrumental	Entre os grupos	4	1,76	,14

Tabela Anexa 30

Comparações múltiplas de médias do apoio laboral e familiar face às habilitações académicas

		Diferença entre médias	p-value	
Apoio Organizacional Percebido T-F	3ºciclo	Ensino Secundário	-,497	,994
		Licenciatura	-,350	1
		Pós-Graduação	-,451	1
		1ºciclo	,519	1
	Ensino Secundário	3ºciclo	,497	,994
		Licenciatura	,462*	,046
		Pós-Graduação	,046	1
		1ºciclo	1,016	,381
	Licenciatura	3ºciclo	,035	1
		Ensino Secundário	-,462*	,046
		Pós-Graduação	-,416	,822
		1ºciclo	,553	1
	Pós-Graduação	3ºciclo	,451	1
		Ensino Secundário	-,046	1
		Pós-Graduação	,416	,822
		1ºciclo	,969	,623
1ºciclo	3ºciclo	-,519	1	
	Ensino Secundário	-1,016	,381	
	Pós-Graduação	-,553	1	
	1ºciclo	-,969	,623	

*p<.05

Anexo XI

Relação entre as variáveis em estudo e o estado civil dos
participantes

Tabela Anexa 31*Média e Desvio-padrão do spillover positivo T-F face ao estado civil*

		N	Média	Desvio-Padrão
Spillover Instrumental T→F	casado(a)/união de facto	65	2,57	,61
	solteiro(a)	25	2,65	,63
	divorciado(a)	9	2,89	,70
	viúvo(a)	2	3,00	,00
Spillover Instrumental F→T	casado(a)/união de facto	65	2,81	,55
	solteiro(a)	25	3,09	,55
	divorciado(a)	9	3,07	,51
	viúvo(a)	2	3,10	,14
Spillover Afectivo F→T	casado(a)/união de facto	65	2,87	,66
	solteiro(a)	25	3,09	,51
	divorciado(a)	9	3,48	,47
	viúvo(a)	2	3,50	,24
Spillover Afectivo T→T	casado(a)/união de facto	65	3,21	,56
	solteiro(a)	25	3,14	,46
	divorciado(a)	9	3,47	,48
	viúvo(a)	2	4,00	,00

Tabela Anexa 32*ANOVA a um factor para comparação de médias de spillover positivo T-F face ao estado civil*

		gl	F	p-value
Spillover Instrumental T→F	Entre os grupos	3	0,96	,41
Spillover Instrumental F→T	Entre os grupos	3	1,9	,13
Spillover Afectivo F→T	Entre os grupos	3	3,58	,02
Spillover Afectivo T→F	Entre os grupos	3	2,31	,84

Tabela Anexa 33*Comparações múltiplas de médias de spillover positivo T-F face ao estado civil*

		Diferença entre médias	p-value	
Spillover Afetivo F→T	casado(a)/união de facto	solteiro(a)	-,227	,694
		divorciado(a)	-,615*	,032
		viúvo(a)	-,633	,895
	solteiro(a)	casado(a)/união de facto	,227	,694
		divorciado(a)	-,388	,618
		viúvo(a)	-,407	1,000
	divorciado(a)	casado(a)/união de facto	,615*	,032
		solteiro(a)	,388	,618
		viúvo(a)	-,019	1,000
	viúvo(a)	casado(a)/união de facto	,633	,895
		solteiro(a)	,407	1,000
		divorciado(a)	,019	1,000

* p<.05

Tabela Anexa 34*Média e Desvio-padrão do apoio laboral e familiar face ao estado civil*

		N	Média	Desvio-Padrão
Apoio Organizacional Percebido T-F	casado(a)/união de facto	65	2,07	0,64
	solteiro(a)	25	2,12	0,73
	divorciado(a)	9	2,16	0,86
	viúvo(a)	2	2,11	0,94
Apoio do Supervisor	casado(a)/união de facto	65	2,55	0,65
	solteiro(a)	25	2,79	0,83
	divorciado(a)	9	2,48	0,82
	viúvo(a)	2	3,07	0,1
Apoio dos Colegas	casado(a)/união de facto	65	2,87	0,72
	solteiro(a)	25	3,21	0,69
	divorciado(a)	9	3,2	0,68
	viúvo(a)	2	2,6	0,57

Tabela Anexa 34 (continuação)

		N	Média	Desvio-Padrão
Apoio Familiar Emocional	casado(a)/união de facto	65	3,08	0,58
	solteiro(a)	25	3,21	0,5
	divorciado(a)	9	3,31	0,42
	viúvo(a)	2	3,5	0,27
Apoio Familiar Instrumental	casado(a)/união de facto	65	3,06	0,58
	solteiro(a)	25	3,35	0,64
	divorciado(a)	9	3,19	0,67
	viúvo(a)	2	2,5	0,71

Tabela Anexa 35

ANOVA a um factor para comparação de médias do apoio laboral e familiar face ao estado civil

		gl	F	p-value
Apoio Organizacional Percebido T-F	Entre os grupos	3	,07	,98
Apoio do Supervisor	Entre os grupos	3	1,11	,35
Apoio dos Colegas	Entre os grupos	3	1,88	,14
Apoio Familiar Emocional	Entre os grupos	3	,96	,41
Apoio Familiar Instrumental	Entre os grupos	3	2,07	,11

Anexo XII

Relação entre as variáveis em estudo e o número de filhos a cargo

Tabela Anexa 36

ANOVA a um factor para comparação de médias de spillover positivo T-F face ao número de filhos a cargo

		gl	F	p-value
Spillover Instrumental T→F	Entre os grupos	3	1,41	,24
Spillover Instrumental F→T	Entre os grupos	3	2,13	,10
Spillover Afectivo F→T	Entre os grupos	3	,85	,47
Spillover Afectivo T→F	Entre os grupos	3	1,48	,23

Tabela Anexa 37

Média e Desvio-padrão do apoio laboral e familiar face ao número de filhos

		N	Média	Desvio- Padrão
Apoio Organizacional Percebido T-F	s/filhos	42	2,21	,75
	1 filho	29	1,99	,61
	2 filhos	28	1,96	,62
	3 ou mais filhos	2	2,67	,16
Apoio do Supervisor	s/filhos	42	2,74	,81
	1 filho	29	2,47	,62
	2 filhos	28	2,55	,63
	3 ou mais filhos	2	3,00	,00
Apoio dos Colegas	s/filhos	42	3,20	,70
	1 filho	29	2,81	,74
	2 filhos	28	2,85	,65
	3 ou mais filhos	2	2,60	,57
Apoio Familiar Emocional	s/filhos	42	3,28	,46
	1 filho	29	3,02	,63
	2 filhos	28	3,06	,56
	3 ou mais filhos	2	2,88	,60
Apoio Familiar Instrumental	s/filhos	42	3,34	,58
	1 filho	29	2,94	,67
	2 filhos	28	3,04	,56
	3 ou mais filhos	2	2,92	,12

Tabela Anexa 38

ANOVA a um factor para comparação de médias do apoio laboral e familiar face ao número de filhos a cargo

		gl	F	p-value
Apoio Organizacional Percebido T-F	Entre os grupos	3	1,51	,22
Apoio do Supervisor	Entre os grupos	3	1,10	,35
Apoio dos Colegas	Entre os grupos	3	2,50	,06
Apoio Familiar Emocional	Entre os grupos	3	1,81	,15
Apoio Familiar Instrumental	Entre os grupos	3	2,92	,04

Tabela Anexa 39

Comparações múltiplas de médias de apoio social face ao número de filhos a cargo

		Diferença entre médias	p-value
	1 filho	,395*	,044
s/filhos	2 filhos	,296	,272
	3 ou mais filhos	,421	1,000
	s/filhos	-,395*	,044
1 filho	2 filhos	-,099	1,000
	3 ou mais filhos	,026	1,000
Apoio Familiar Instrumental	s/filhos	-,296	,272
2 filhos	1 filho	,099	1,000
	3 ou mais filhos	,125	1,000
	s/filhos	-,421	1,000
3 ou mais filhos	1 filho	-,026	1,000
	2 filhos	-,125	1,000

*p<.05

Anexo XIII

Relação entre as variáveis em estudo e o número de pessoas a cargo

Tabela Anexa 40

ANOVA a um factor para comparação de médias de spillover positivo T-F face ao número de outras pessoas a cargo

		gl	F	p-value
Spillover Instrumental T→F	Entre os grupos	2	,78	,46
Spillover Instrumental F→T	Entre os grupos	2	,58	,56
Spillover Afectivo F→T	Entre os grupos	2	,43	,65
Spillover Afectivo T→F	Entre os grupos	2	,58	,56

Tabela Anexa 41

ANOVA a um factor para comparação de médias do apoio laboral e familiar face ao número de outras pessoas a cargo

		gl	F	p-value
Apoio Organizacional Percebido T-F	Entre os grupos	2	,53	,59
Apoio do Supervisor	Entre os grupos	2	,66	,52
Apoio dos Colegas	Entre os grupos	2	2,02	,14
Apoio Familiar Emocional	Entre os grupos	2	,47	,62
Apoio Familiar Instrumental	Entre os grupos	2	,34	,71

Anexo XIV

Regressão linear entre o apoio laboral e familiar e o *spillover* positivo T-F

Tabela Anexa 42

Sumário do modelo de regressão linear entre o apoio social das diversas fontes e o spillover positivo instrumental T→F

Modelo	R	R²	R² Ajustado
Apoio Laboral e Familiar preditor do spillover positivo instrumental T→F	,522	,272	,234

Tabela Anexa 43

ANOVA da Regressão entre apoio social das diversas fontes e o spillover positivo instrumental T→F

	gl	F	p-value
Regressão	5	7,182	,000
Resíduos	96		
Total	101		

Tabela Anexa 44

Sumário do modelo de regressão linear entre o apoio familiar emocional e o spillover positivo afectivo T→F

Modelo	R	R²	R² Ajustado
Apoio Familiar Emocional preditor do Spillover Positivo Afectivo T→F	0,35	,122	,114

Tabela Anexa 45

ANOVA da Regressão entre apoio familiar emocional e o spillover positivo afectivo T→F

	gl	F	p-value
Regressão	1	13,933	,000
Residual	100		
Total	101		

Tabela Anexa 46

Sumário do modelo de regressão linear entre o apoio laboral e familiar e o spillover positivo instrumental F→T

Modelo	R	R²	R² Ajustado
Apoio Laboral e Familiar preditor do Spillover Positivo Instrumental F→T	,499	,249	,210

Tabela Anexa 47

ANOVA da Regressão entre apoio laboral e familiar e o spillover positivo instrumental F→T

	gl	F	p-value
Regressão	5	6,362	,000
Residual	96		
Total	101		

Tabela Anexa 48

Sumário do modelo de regressão linear entre o apoio dos colegas e familiar emocional e o spillover positivo afectivo F→T

Modelo	R	R²	R² Ajustado
Apoio dos Colegas e Apoio Familiar Emocional preditor do Spillover Positivo Afectivo F→T	,327	,107	,089

Tabela Anexa 49

ANOVA da Regressão entre apoio dos colegas e familiar emocional e o spillover positivo afectivo F→T

	gl	F	p-value
Regressão	2	5,907	,004
Residual	99		
Total	101		