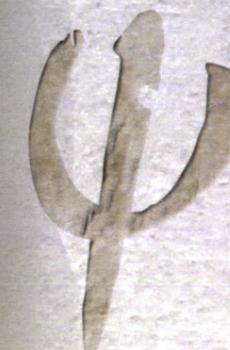




Bruno Alexandre Marques Serra

ENGAGEMENT E INTERFERÊNCIA TRABALHO-FAMÍLIA EM CÔNJUGES
TRABALHADORES E NÃO TRABALHADORES NA MESMA ORGANIZAÇÃO

UE
174
664



UNIVERSIDADE DE ÉVORA | ESCOLA DE CIÊNCIAS SOCIAIS
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA

ENGAGEMENT E INTERFERÊNCIA TRABALHO-FAMÍLIA EM CÔNJUGES TRABALHADORES E NÃO TRABALHADORES NA MESMA ORGANIZAÇÃO

Bruno Alexandre Marques Serra

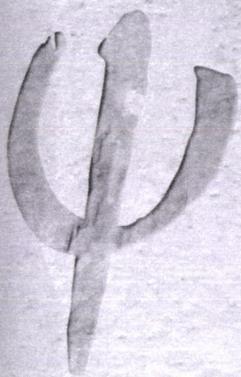
Orientação: Prof. Doutor Nuno Rebelo dos Santos

Co-orientação: Prof. Doutora Carla Semedo

Mestrado em Psicologia

Área de especialização: Psicologia do Trabalho e das Organizações

Évora | 2010



UNIVERSIDADE DE ÉVORA | ESCOLA DE CIÊNCIAS SOCIAIS
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA

**ENGAGEMENT E INTERFERÊNCIA
TRABALHO-FAMÍLIA
EM CÔNJUGES TRABALHADORES
E NÃO TRABALHADORES
NA MESMA ORGANIZAÇÃO**

Bruno Alexandre Marques Serra

Orientação: Prof. Doutor Nuno Rebelo dos Santos

Co-orientação: Prof. Doutora Carla Semedo



172 664

Mestrado em Psicologia

Área de especialização: Psicologia do Trabalho e das Organizações

Agradecimentos

O primeiro e mais sentido obrigado é dirigido aos meus pais, Joaquim e Hermínia Serra, pela confiança depositada em mim toda a vida, e pelo esforço financeiro que empregaram na minha formação académica nos últimos anos.

Uma palavra de apreço também a um grupo muito restrito de amigos, que foram o meu suporte emocional ao longo dos últimos meses, e sempre me deram um ânimo extra.

Agradeço a Deus, pelas toneladas de paciência com que me presenteou.

Uma palavra de agradecimento também à Prof^a Carla Semedo, por me ter conduzido na direcção certa sempre que necessário ao longo da elaboração desta Dissertação de Mestrado.

ÍNDICE

Agradecimentos	iii
Índice	v
Índice de Gráficos e de Tabelasix
Resumo	xiii
Abstract	xv

PARTE TEÓRICA

1. INTRODUÇÃO	1
1.1. Psicologia Positiva e Comportamento Organizacional Positivo	5
1.2. <i>Engagement</i> com o trabalho	7
1.2.1. Duas abordagens distintas para o <i>Engagement</i>	9
1.2.2. Componentes Comportamentais e Emocionais nos trabalhadores <i>Engaged</i>	11
1.2.3. Importância do <i>Engagement</i> para a organização e colaborador	14
1.2.4. Modelo <i>Job demands-resources</i>	16
1.3. Interferência Trabalho-Família	19
1.3.1. Suportes e Exigências Familiares/Profissionais	22
1.3.2. Interferência Família-Trabalho	25
1.3.3. Modelos explicativos da Relação Trabalho-Família	27
1.3.4. Importância da temática para a Gestão de Recursos Humanos	30

1.3.5. Consequências do Conflito Trabalho-Família	31
1.3.6. Conflito Trabalho-Família baseado no Tempo, Tensão (<i>Strain</i>) e Comportamento	34
1.3.7. Equilíbrio trabalho-família: background e conceptualização	37

PARTE PRÁTICA

2. MÉTODO	43
2.1. Objectivos da investigação	45
2.2. Participantes	46
2.2.1. Caracterização sócio-demográfica da amostra	47
2.3. Instrumentos de medida	52
2.3.1. <i>Utrecht Work Engagement Scale</i>	52
2.3.2. Questionário Interferência Trabalho-Família	53
2.4. Procedimento	53
3. RESULTADOS	57
3.1. Análise Factorial	59
3.1.1. <i>Engagement</i> no trabalho – Escala UWES	59
3.1.2. Questionário de Interferência Trabalho-Família	61
3.2. Estatísticas Descritivas	62
3.3. Estudo de Correlações	63

3.4. Comparação de Médias	64
3.4.1. Género	64
3.4.2. Idade	66
3.4.3. Nível de Escolaridade	68
3.4.4. Número de filhos	70
3.4.5. Antiguidade na empresa	72
3.4.6. Número de horas de trabalho diárias	74
4. Estudo da variável “Cônjuge na mesma organização”	76
4. DISCUSSÃO	79
Conclusão	91
Limitações e Futuras direcções	92
Referências bibliográficas	93
Anexos	107

Índice de Gráficos

Gráfico 1: Distribuição absoluta e percentual da amostra em relação ao sexo 48
Gráfico 2: Distribuição absoluta e percentual da amostra em relação à idade 48
Gráfico 3: Distribuição absoluta e percentual da amostra em relação às habilitações literárias 49
Gráfico 4: Distribuição absoluta e percentual da amostra em relação ao factor cônjuge empregado na mesma organização 50
Gráfico 5: Distribuição absoluta e percentual da amostra em relação ao número de filhos 50
Gráfico 6: Distribuição absoluta e percentual da amostra em relação à antiguidade na empresa 51
Gráfico 7: Distribuição absoluta e percentual da amostra em relação ao número de horas de trabalho diárias 51

Índice de Tabelas

Tabela 1: Saturação factorial da escala UWES 60
Tabela 2: Médias e desvios-padrão das variáveis em estudo 62
Tabela 3: Correlações entre as dimensões estudadas 63
Tabela 4: Médias e desvios-padrão das variáveis face ao género 64
Tabela 5: Médias e desvios-padrão da interferência trabalho-família face ao género 65
Tabela 6: Teste t para a igualdade de médias do engagement e da interferência trabalho-família face ao género 65
Tabela 7: Média e desvio-padrão do engagement face à idade 66
Tabela 8: Média e desvio-padrão da interferência trabalho-família face à idade 67

Tabela 9: Anova para a igualdade de médias do engagement e da interferência trabalho-família face à idade	68
Tabela 10: Média e desvio-padrão do engagement face ao nível de escolaridade...	69
Tabela 11: Média e desvio-padrão da interferência trabalho-família face ao nível de escolaridade	69
Tabela 12: Anova para a igualdade de médias do engagement e da interferência trabalho-família face ao nível de escolaridade	70
Tabela 13: Média e desvio-padrão do engagement face ao número de filhos	71
Tabela 14: Média e desvio-padrão da interferência trabalho-família face ao número de filhos	71
Tabela 15: Anova para a igualdade de médias do engagement e da interferência trabalho-família face ao número de filhos	72
Tabela 16: Anova para a igualdade de médias do engagement e da interferência trabalho-família face à antiguidade na empresa	73
Tabela 17: Média e desvio-padrão do engagement face à Antiguidade na Função...	73
Tabela 18: Média e desvio-padrão da interferência trabalho-família face à Antiguidade na Função.....	74
Tabela 19: Média e desvio-padrão do engagement face ao nº de horas de trabalho diárias	75
Tabela 20: Média e desvio-padrão da interferência trabalho-família face ao nº de horas de trabalho diárias	75
Tabela 21: Anova para a igualdade de médias do engagement e da interferência trabalho-família face ao nº de horas de trabalho diárias	76
Tabela 22: Média e desvio-padrão do engagement face ao factor cónjuge na mesma organização	77
Tabela 23: Média e desvio-padrão da interferência trabalho-família face ao factor cónjuge na mesma organização	77

Tabela 24: Teste t para a igualdade de médias do engagement e da interferência trabalho-família face ao factor cônjuge na mesma organização 78

Resumo: Baseada na literatura sobre a interferência trabalho-família e o *engagement*, esta investigação estudou diferenças nestas variáveis em indivíduos com cônjuge trabalhador na mesma organização vs. cônjuge não trabalhador na mesma organização. Foram aplicados dois questionários a uma amostra de 91 participantes, que permitiram concluir que o primeiro grupo apresenta níveis superiores em todas as dimensões de ambas as variáveis, sobretudo na dedicação. Foram ainda estudadas diferenças em variáveis sócio-demográficas, assim como foi demonstrado a correlação significativa entre as dimensões do *engagement*, e entre o vigor e a interferência trabalho-família negativa. São discutidas implicações teóricas e práticas, assim como limitações do estudo e direcções futuras.

Palavras-chave: *engagement*, interferência, trabalho, família e cônjuge.

ENGAGEMENT AND WORK-HOME INTERFERENCE IN SPOUSES WORKERS AND NO WORKERS ON THE SAME ORGANIZATION

Abstract: Based on the literature about work-home interference and engagement, this investigation studied differences on those variables in individuals with their spouses working on the same organization vs. spouses don't working on the same organization. Two questionnaires were applied to a 91 sample, that allowed us to conclude that the first group presents higher levels in every dimension of both variables, especially on dedication. Differences in socio-demographics variables were also studied, and it was demonstrated significant correlation between engagement dimensions, and between vigour and negative work-home interference. Theoretical and practical implications are discussed, as well study limitations and future directions.

Keywords: engagement, interference, work, family and spouse.

I

INTRODUÇÃO

1. INTRODUÇÃO

Um dos maiores desafios para o adulto contemporâneo, é o de conseguir conciliar a sua vida profissional com a sua vida pessoal, de forma a cumprir com todas as responsabilidades que ambas as esferas lhe exigem (Moreno-Jiménez, Mayo, Sanz-Vergel, Geurts, Rodríguez-Muñoz & Garrosa, 2008).

Para a maioria dos adultos, as 24h que o dia possui revelam-se curtas para a quantidade de tarefas que necessitam desempenhar, acumulando as profissionais com as familiares/domésticas. Horas extras no local de trabalho diminuem obrigatoriamente o tempo que o indivíduo dispõe para cumprir com as suas obrigações em casa, ou dar a atenção que desejaria à sua família; no reverso da medalha, situações inesperadas, como por exemplo doença de algum membro do agregado familiar, podem levar o indivíduo a ter que atrasar-se ou mesmo faltar ao trabalho.

Desta forma, um número crescente de indivíduos vê-se obrigado a conciliar o tempo destinado a ambos os domínios. Este facto pode constituir um stressor devido às incompatibilidades que daí possam surgir. Sendo o tempo escasso a maioria das vezes para lidar com ambas as tarefas de forma eficiente, o indivíduo experiencia múltiplas dificuldades (Greenhaus & Beutell, 1985).

De outro ponto de vista, existe também a possibilidade desta interferência gerar no indivíduo um bem-estar extra, tendo alguns académicos argumentado que os trabalhadores podem beneficiar da combinação entre o trabalho e a família, e que esses benefícios podem superar os custos (Hochschild, 1997; Kirchmeyer, 1993, citados por Bakker & Geurts, 2004) Logo, este constructo recente tem-se revelado complexo e alvo de múltiplos estudos.

A par da crescente importância da interferência trabalho-família para a investigação, tem-se assistido recentemente também a um alargamento do foco de estudo da Psicologia, que ao invés de estudar apenas o lado negativo do ser humano, centrando-se nas suas fraquezas, passa também a estudar o que de positivo existe na mente e comportamento humano, sendo claro o crescente interesse pela psicologia positiva, que se centra no óptimo funcionamento do ser humano e no seu bem-estar (Chughtai & Buckley, 2008). Esta tendência para a psicologia positiva levou à emergência do conceito de *engagement* no trabalho.

O conceito de *engagement* é introduzido na Gestão de Recursos Humanos nos finais do século XX, por William Kahn (1990). Normalmente, o *engagement* é considerado como a antítese do *burnout* profissional (Schaufeli, Bakker & Salanova, 2006).

Segundo Maslach, Schaufeli e Leiter (2001), o *engagement* é diferente de *compromisso organizacional* (que se refere à aliança entre o indivíduo e a organização empregadora, estando o foco na organização, ao invés do *engagement*, em que o foco se centra no trabalho em si), de *satisfação laboral* (esta é encarada como uma fonte onde o indivíduo atinge um objectivo profissional, mas não engloba a relação do indivíduo com o trabalho em si), e de *envolvimento laboral* (que é similar ao *engagement* no que toca ao envolvimento do indivíduo com o trabalho, mas não engloba as dimensões energia e afecto).

Sendo a antítese do *burnout*, é importante as pessoas demonstrarem níveis elevados de *engagement*, que se traduzem em benefícios importantes para o indivíduo, tais como níveis reduzidos de stress e o sentirem-se bem com o seu trabalho.

De seguida abordaremos em mais detalhe o tema da psicologia positiva, assim como do *engagement* com o trabalho e ainda da interferência trabalho-família.

1.1. Psicologia Positiva e Comportamento Organizacional Positivo

No passado, a psicologia concentrou-se predominantemente nos aspectos negativos do comportamento humano, tal como a doença, patologia e desordens mentais (Schaufeli et al., 2006; Schaufeli & Salanova, 2007). Uma investigação conduzida por Diener e colegas (1999, citado por Maslach et al., 2001), refere que o número de artigos científicos que examinam estados negativos dos indivíduos superam em número aqueles que estudam os estados positivos numa relação de 17 para 1. Mais recentemente, Luthans (2002) referiu que na literatura existem cerca de 200.000 artigos publicados sobre o tratamento de doenças mentais, e apenas 1000 acerca das capacidades e vertentes positivas do indivíduo.

Contudo, recentemente, o foco de atenção da psicologia expandiu-se, deixando de focar apenas os aspectos negativos do comportamento, e passou a dar também uma maior e crescente importância às forças positivas humanas, à optimização do comportamento e ao bem-estar; alguns investigadores mostraram então um crescente interesse pela *Psicologia Positiva* (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000).

Segundo os autores supracitados, os objectivos principais da psicologia positiva são alterar a ênfase de estudar apenas o que está errado com as pessoas para também pôr enfoque sobre o que está certo; focar-se nas forças ao invés das fraquezas, estar interessada na resiliência ao invés das vulnerabilidades e estar preocupado com o aumento e o desenvolvimento do bem-estar, ao invés do curar ou remediar as patologias.

Este novo ramo da Psicologia atraiu atenções oriundas da Psicologia Organizacional. Como refere Luthans (2002), “o estudo das forças e das capacidades psicológicas dos recursos humanos, positivamente orientadas, que podem ser medidas, desenvolvidas e efectivamente geridas para a melhoria da *performance* no local de trabalho” (p.698).

No mundo laboral actual, os trabalhadores fazem a diferença através das suas capacidades de inovação, de desempenho, competitividade e claro, de sucesso. E é nesta óptica que surge o *comportamento organizacional*

positivo (COP). Este domínio emergiu recentemente oriundo da esfera da psicologia positiva, e tal como esta, tem como principal objectivo não proclamar a importância da positividade, mas sim chamar a atenção para a necessidade emergente de uma construção mais sólida de teoria sobre a temática, investigação e aplicação efectiva de traços, estados e comportamentos positivos dos trabalhadores nas organizações (Bakker & Schaufeli, 2008).

Como acrescentam Zwetsloot e Pot (2004), a saúde e o bem-estar do trabalhador estão a tornar-se um valor estratégico importante no mundo empresarial, pois ao invés de se tratarem como custos, estes dois construtos estão cada vez mais associados a benefícios económicos directos para as entidades empregadoras.

A investigação sobre o COP apresenta um foco especial sobre as condições psicológicas positivas individuais e as forças dos recursos humanos que estão relacionados com o bem-estar do trabalhador e o aumento da *performance*, assim como estuda também as capacidades cognitivas tais como a criatividade e a sabedoria, e as capacidades afectivas do *engagement* profissional e do humor (Bakker & Schaufeli, 2008).

Segundo os autores supracitados, o domínio do COP é também o papel desempenhado pela auto-eficácia, optimismo, esperança, resiliência e outros recursos pessoais no lidar com as exigências profissionais ou no aperfeiçoar do desempenho do trabalhador.

No presente capítulo fizemos uma breve abordagem à Psicologia Positiva, ramo relativamente recente da Psicologia, que ao invés de se centrar na patologia, se centra no bem-estar e optimização do estado do indivíduo.

Um dos temas mais significativos da Psicologia Positiva é o *Engagement* com o trabalho. As organizações contemporâneas sentem cada vez mais a necessidade de contarem nos seus quadros com trabalhadores *engaged*, com vista à optimização da *performance* individual e grupal, e conseqüentemente, a uma melhoria nos resultados financeiros da organização.

Nos próximos capítulos faremos então uma abordagem mais vasta e pormenorizada aos vários domínios do *Engagement*.

1.2. *Engagement* com o trabalho

Como vimos no capítulo anterior, a Psicologia Positiva tem levado ao aparecimento emergente do conceito de *Engagement*.

A importância deste construto, e principalmente a necessidade das empresas em contarem nos seus quadros com trabalhadores *engaged*, é vincada por exemplo no facto das palavras “*employee engagement*” aparecerem em mais de dois milhões de resultados nos motores de busca on-line (Bakker & Schaufeli, 2008). Segundo os autores, as maiores empresas de consultoria oferecem actualmente ferramentas de avaliação que identificam lacunas/forças e conseqüentemente programas para aumentarem o *engagement* profissional nos seus trabalhadores.

O conceito de *Engagement* é introduzido na Gestão de Recursos Humanos nos finais do século XX, por Kahn (1990), definindo-o como “a simultânea implicação e expressão do “*self* preferido” da pessoa em tarefas comportamentais que promovem a ligação ao trabalho e aos outros, a presença pessoal (física, cognitiva e emocional), e papéis activos e positivos de desempenho”.

Segundo o autor, ao *engagement* estão ligadas conseqüências positivas no respeitante à produção empresarial, tanto a nível pessoal (crescimento e desenvolvimento pessoal) como a nível organizacional (qualidade do desempenho).

Segundo Schaufeli e colegas (2006), o *engagement* no trabalho é conceptualizado como a antítese do *burnout* profissional, síndrome caracterizada pela exaustão mental e/ou física, cinismo e uma reduzida

eficácia profissional. Segundo os autores, ao contrário do que acontece com os trabalhadores que sofrem de *burnout*, os trabalhadores *engaged* têm um sentido de conexão tanto energética como afectiva com as suas actividades laborais, e vêem-se a si próprios como aptos para lidar com as exigências dos seus trabalhos.

O significado de *engagement* coloca ênfase na realidade afectiva que nos circunda, que segundo Guthrie, Barbosa, Davis, Perenvich, Scafiddi, Taboada et al. (2004), é activa, direccionada para um objectivo, flexível, construtiva, persistente, e focada nas interações com os ambientes sociais e físicos.

Inspirado pelo trabalho de Kahn (1990), Rothbard (2001) definiu o *engagement* como um construto motivacional de duas dimensões, nomeadamente a atenção, (referindo-se ao tempo dedicado e à disponibilidade cognitiva do indivíduo face à tarefa) e a absorção na tarefa (a intensidade do indivíduo no desempenhar da tarefa).

Devido à sua complexidade, a bibliografia e a multiplicidade de organizações que usam este conceito, são propostas definições aproximadas às de Kahn (1990), sendo invariável o alinhamento que o indivíduo faz dos seus interesses pessoais com os da organização, levando-o a trabalhar com entusiasmo, espontaneidade, confiança no seu trabalho e a acreditar que os seus superiores valorizam o seu desempenho e validade pessoal (Cheese, Thomas & Craig, s/d; Vance, 2006).

Schaufeli e Bakker (2004) aprofundam a definição de *engagement*, caracterizando-o enquanto “forma de estar laboral, positiva, geradora de realização pessoal e de um estado cognitivo-afectivo de persistência e integração em geral, não sendo dirigido para nenhum objecto, acontecimento, indivíduo ou comportamento específico. Define-o sentimentos de vigor, dedicação e absorção (Pienaar & Willemse, 2008; Demerouti, 2004).

Depois de referidas algumas das definições mais comuns de *engagement* que nos permitem compreender melhor o conceito, no capítulo seguinte faremos referência às duas abordagens principais que a literatura apresenta sobre o construto.

1.2.1. Duas abordagens distintas para o *Engagement*

Na literatura existem duas abordagens para o *engagement* no trabalho.

A primeira, defendida por Maslach e Leiter (1997), é caracterizada pela energia, envolvimento, participação e eficácia, dimensões opostas às três do *burnout*. Estes investigadores argumentam que quando um indivíduo experiencia sentimentos de *burnout*, a sua energia transforma-se em exaustão, o envolvimento em cinismo, e a eficácia em ineficácia.

De acordo com esta conceptualização, o *engagement* é medido através do padrão reverso dos resultados nas dimensões do MBI-GS (*Maslach Burnout Inventory-General Survey*) (Maslach et al., 2001). Sendo assim, resultados baixos na exaustão e no cinismo e resultados elevados na eficácia profissional são indicadores de *engagement*.

A segunda abordagem para *engagement* no trabalho, defendida por Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma e Bakker (2001), defende a abordagem do *burnout* e do *engagement* como construtos que são vistos como pólos opostos de um contínuo e são avaliados pelo mesmo instrumento (MBI-GS).

Esta abordagem insere também no conceito de *engagement* profissional dimensões tanto cognitivas como afectivas, o que faz depreender que para além de cognições, no *engagement* jogam um papel igualmente importante as emoções e os sentimentos dos indivíduos (Salanova & Schaufeli, 2008).

Os autores supracitados argumentam que o *burnout* e o *engagement* com o trabalho são dois estados de mente distintos, correspondendo aos dois opostos de um único contínuo, e como resultado definem *engagement* com o trabalho em si mesmo como o resultado da combinação de três dimensões: *vigor, dedicação e absorção*.

O *vigor* reflecte a disponibilidade para se dedicar um esforço considerável no trabalho, uma demonstração de altos níveis de energia e a tendência em se manter firme e persistente perante uma tarefa difícil; existe uma grande resiliência mental durante o período laboral, e uma grande força de vontade para investir esforços em prol do trabalho (Chungtai & Buckley, 2008; Schaufeli et al., 2006; Schaufeli & Salanova, 2007).

Esta dimensão, uma vez que reflete um comportamento caracterizado por elevados níveis de activação, esforço, persistência e orientação para um objectivo, é considerada um conceito motivacional, podendo ser aplicado a um comportamento motivacional quer intrínseco, quer extrínseco (Salanova & Schaufeli, 2008).

A *dedicação* refere-se a uma forte identificação com o trabalho e engloba um sentimento de entusiasmo, inspiração, orgulho, desafio e significância (Chungtai & Buckley, 2008; Schaufeli et al., 2006). A dedicação refere-se a um envolvimento forte que vai um pouco mais além que a habitual identificação de um indivíduo para com o seu trabalho (Schaufeli et al., 2001).

Esta dimensão está claramente mais relacionada com uma motivação de natureza intrínseca, no sentido em que uma pessoa se dedica bastante a um conjunto de tarefas com vista a atingir um maior grau de satisfação pessoal (Salanova & Schaufeli, 2008).

A *absorção* é caracterizada pelos trabalhadores estarem completamente imersos num trabalho, de forma que o tempo parece passar rapidamente e estes sentem dificuldade em libertar-se do trabalho (Chungtai & Buckley, 2008; Schaufeli et al., 2006).

Segundo Csikszentmihalyi (1990), estar completamente absorvido no trabalho aproxima-se do conceito de *flow*, que é um estado positivo caracterizado por uma atenção muito focada na tarefa que está a desempenhar, uma mente clara, união corpo-mente, concentração máxima, sensação de controlo completo da situação, distorção do tempo e um sentimento de prazer intrínseco pelo desempenhar das tarefas.

Esta estrutura do *engagement* dividida em três factores, proposta pelo recente questionário *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES), é suportada empiricamente por vários estudos científicos (Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli, 2000; Schaufeli et al., 2001; Schaufeli & Bakker, 2004).

Vistas as duas abordagens mais comuns ao *Engagement*, no capítulo seguinte abordaremos em maior pormenor as componentes comportamentais e emocionais ligadas aos trabalhadores *engaged*.

1.2.2. Componentes comportamentais e emocionais nos trabalhadores *engaged*

Segundo Skinner e Belmont (1993), o *engagement* inclui tanto componentes comportamentais como emocionais. As pessoas seleccionam tarefas que estejam no limite das suas competências, iniciam acções quando lhe são dadas oportunidades, e efectuam um esforço e concentração intensos na implementação de tarefas de aprendizagem, demonstrando geralmente emoções positivas durante o desenrolar das tarefas, incluindo entusiasmo, optimismo, interesse e curiosidade.

A complexidade do conceito de *engagement* permite ainda considerar três dimensões fundamentais para compreender o fenómeno de *engagement* nas organizações, sendo elas: o indivíduo, a liderança (relações

interpessoais) e os sistemas e estratégias organizacionais (Wellins, Bernthal, & Phelps, 2005).

Em relação ao *indivíduo*, a Development Dimensions International (Wellins et al., 2005), desenvolveu estudos que permitiram concluir que algumas pessoas têm um conjunto de características pessoais, independentemente do seu trabalho, correlacionadas positivamente com níveis elevados de *engagement*.

Schaufeli e Bakker (2004) estudaram recentemente como a personalidade e o temperamento podem explicar o facto de alguns colaboradores revelarem elevados níveis de *engagement*, enquanto outros, trabalhando no mesmo ambiente, não apresentam.

Os resultados demonstraram que o *engagement* é caracterizado por níveis elevados de extroversão em combinação com níveis reduzidos de neuroticismo. Por outras palavras, o *engagement* é constituído por elevados níveis de activação (níveis reduzidos de neuroticismo) e elevados resultados na componente de prazer (níveis elevados de extroversão).

A mobilidade tem um papel particularmente interessante, pois os seus resultados evidenciam que os colaboradores *engaged* adaptam-se rapidamente a mudanças no seu ambiente e passam facilmente de uma actividade para outra quando comparados com os seus outros colegas, bem como tendem a procurar novos desafios nos seus trabalhos e a mudar de trabalho quando não se sentem desafiados (Schaufeli et al., 2001).

Do mesmo modo, a investigação tem demonstrado a importância significativa de uma *liderança* adequada à natureza e necessidades da organização. Os estudos revelam que os líderes têm influência e poder para servir como catalisadores para níveis mais elevados de *engagement*. Os resultados de uma investigação de pré e pós-treino demonstraram que quando os líderes aperfeiçoavam as suas competências através do treino, os colaboradores apresentavam níveis mais elevados de *engagement* no seu trabalho (Community Credit Union, 2003, citado por Wellins et al., 2005).

Na sequência do parágrafo anterior, Harter, Hayes e Schmidt (2002) salientam a importância da influência exercida pelo supervisor ou chefe directo sobre o nível de *engagement* dos trabalhadores a seu cargo, e a sua satisfação com a empresa; o autor refere ainda o termo *engagement do trabalhador*, que se refere ao envolvimento e satisfação pessoal, assim como o entusiasmo pelo trabalho.

Por *sistemas e estratégias organizacionais* entendem-se os aspectos relativos ao ambiente de trabalho, como o alinhamento do esforço com a estratégia, *empowerment*, colaboração das equipas, a contratação, a promoção, a avaliação de desempenho, o reconhecimento, a compensação, a formação e o desenvolvimento de carreira; os estudos demonstram igualmente como a funcionalidade destes está correlacionado positivamente com níveis mais elevados de *engagement* (Wellins et al., 2005).

Abordando ainda a temática das componentes presentes no construto *engagement* na literatura, McGregor e Elliot (2002), salientam que muitas tarefas, não só a nível organizacional mas também em contexto escolar, desportivo, entre outras (por exemplo, o *engagement* na escola desempenha um papel fundamental, aumentando e validando expectativas positivas acerca das capacidades académicas dos alunos (Skinner, Zimmer-Gembeck & Connel, 1998), não são simplesmente experiências isoladas, mas sim situações que são melhor conceptualizadas como uma sequência de eventos; nesta cadeia de eventos podem ser identificados três componentes:

- a) O período que antecede ao *engagement* pela tarefa, o qual inclui a avaliação pelo indivíduo dos requisitos para cumprir a tarefa, a sua preparação mental, e o seu estado psicológico imediatamente antes do encontro avaliativo;
- b) A experiência actual de *engagement* pela tarefa;
- c) O período que segue à tarefa, que inclui a reacção imediata do indivíduo ao encontro avaliativo, a sua resposta ao *feedback* que possa levar, e as ramificações da subsequente motivação e acção.

O estado de *engagement*, como construto motivacional que é, pode ser influenciável e partilhado por outros trabalhadores no local de trabalho (Bakker, Demerouti & Schaufeli, 2005). Salanova, Agut e Peiró (2005) referem que pessoas que trabalhem no mesmo grupo têm mais hipóteses de interagirem mutuamente, logo existe uma probabilidade de processos de contágio tanto de estados psicológicos negativos como positivos.

Bakker, Schaufeli, Leiter e Taris (2008) fazem também uma abordagem curiosa ao *engagement* de forma a diferenciar este de *workaholism*.

Segundo os autores supracitados, os *workholics* são trabalhadores excessivamente áduos, que mesmo quando têm a oportunidade de se dedicarem à sua vida pessoal e de lazer, preferem muitas vezes trabalhar, pensando frequente, persistentemente e de forma obsessiva no seu trabalho, ao contrário dos trabalhadores *engaged*, para os quais o trabalho é algo divertido e não um vício, e sabem colocar de parte o seu trabalho para se dedicarem à vertente familiar.

Ao longo do presente capítulo abordámos algumas componentes, tanto comportamentais como emocionais, relacionadas com o *engagement*, de forma a obter uma melhor compreensão do construto.

No próximo capítulo será abordada a extrema importância, e cada vez mais valorizada, da presença de trabalhadores *engaged* no seio de uma organização, salientando, através de dados empíricos, várias consequências positivas para as entidades empregadoras em contarem com trabalhadores com elevados níveis de *engagement* com o seu trabalho.

1.2.3. Importância do *Engagement* para a organização e colaborador

A importância das organizações contarem nos seus quadros com uma elevada percentagem de trabalhadores *engaged* é crucial. Colaboradores

engaged no seu trabalho e comprometidos com a sua organização proporcionam às entidades empregadoras vantagens competitivas importantes, incluindo uma maior produtividade (Vance, 2006). A título de exemplo, segundo o mesmo autor, a conceituada empresa de *software* Intuit, descobriu que colaboradores altamente *engaged* são 1,3 vezes mais produtivos que os colaboradores menos *engaged*, assim como existe cinco vezes menos probabilidade de abandonarem voluntariamente a empresa.

No entanto, não é apenas a entidade empregadora que beneficia com o estado positivo de *engagement* dos seus colaboradores. A investigação empírica acerca do *engagement* com o trabalho demonstra que elevados níveis de *engagement* conduzem ao aumento do compromisso com a organização, aumento da satisfação laboral, baixos níveis de absentismo e demissões, aumento dos níveis de saúde e bem-estar, melhor *performance* e uma maior exibição de iniciativa pessoal, comportamento proactivo e motivação para a aprendizagem (Schaufeli & Salanova, 2007), demonstrando frequentemente muito entusiasmo em relação ao trabalho que desempenham, envolvendo-se energeticamente nas suas actividades profissionais (Bakker, Emmerick & Euwema, 2006).

Num mundo empresarial actual em que fazer apenas o pré-estabelecido na folha de “Descrição de funções” de cada profissão não é suficiente, o *engagement* desempenha um papel fundamental na óptica de que promove um maior nível de proactividade do trabalhador, requisito importante no trabalhador actual (Salanova & Schaufeli, 2008).

Desta forma, é extremamente importante para a organização contar com a maior percentagem possível de trabalhadores com elevados níveis de *engagement* nos seus quadros, e é sem surpresa que se assiste cada vez mais nos dias de hoje a organizações de todos os ramos e dimensões investirem substancialmente em medidas e políticas que ajudem no aumentar nos níveis de *engagement* e compromisso dos seus colaboradores (Vance, 2006).

Vista a importância e as vantagens da presença de trabalhadores *engaged* para as organizações, passamos a explicar, no próximo capítulo, um dos modelos sob o qual se rege o *engagement* profissional, o modelo *Job Demands-Resources*.

1.2.4. Modelo *Job demands-resources*

O *engagement* com o trabalho tem sido analisado principalmente dentro da estrutura do modelo das *Job demands-resources*. Segundo Demerouti, Bakker, de Jonge, Janssen e Schaufeli (2001), numa abordagem a este modelo, a premissa básica é que os colaboradores podem trabalhar em diversos contextos, mas as características dos ambientes desses trabalhos podem ser classificadas em duas categorias gerais :

- 1) Exigências profissionais
- 2) Recursos profissionais

O modelo *Job demands-resources* é baseado em duas proposições principais (Bakker & Demerouti, 2007):

A primeira proposição deste modelo refere que o *burnout* e o *engagement* podem ser notavelmente influenciados pelas exigências e pelos recursos profissionais (Demerouti et al, 2001; Bakker e Demerouti, 2007), sendo os recursos profissionais dos mais fortes preditores de *engagement* (Demerouti et al., 2001).

Segundo os autores supracitados, as exigências profissionais podem ser definidas como sendo os aspectos do trabalho que requerem um esforço físico e/ou mental intenso e estão muitas vezes ligados a certos custos psicológicos e/ou fisiológicos. Exemplos desses casos podem ser elevada

pressão no trabalho, um ambiente físico desfavorável e uma interacção com os clientes emocionalmente exigente (Bakker & Demerouti, 2007).

Na dimensão oposta às exigências profissionais encontram-se os recursos profissionais. Estes são os recursos no local de trabalho que a) são instrumentais e ajudam a atingir objectivos relacionados com o trabalho; b) diminuem as exigências profissionais e os custos psicológicos e fisiológicos ligados a essas exigências; c) estimulam um crescimento e um desenvolvimento pessoal (Bakker & Demerouti, 2007). Exemplos de recursos profissionais podem ser o *feedback* recebido pela *performance* obtida, suporte das redes sociais do indivíduo, e um *coaching* de supervisão, que acompanha o indivíduo no seu percurso profissional (Schaufeli et al., 2006).

Segundo Bakker, Demerouti, de Böer e Schaufeli (2003), os recursos profissionais têm um potencial motivacional, que advém do facto dos próprios recursos ajudarem a atribuir significado ao trabalho dos colaboradores, tornando-os responsáveis pelos processos laborais e respectivos resultados e providenciando-lhes informação e *feedback* acerca dos actuais resultados do seu desempenho. Os recursos profissionais são também os preditores mais importantes do *engagement* profissional (Schaufeli & Bakker, 2004).

A segunda proposição deste modelo refere o processo motivacional que começa com a disponibilidade de recursos profissionais e está directamente ligado tanto com o *engagement* profissional como com os resultados positivos tais como o compromisso organizacional e a melhoria do desempenho laboral (Salanova et al., 2005).

Os recursos profissionais, tais como o suporte profissional, *coaching* ou *feedback*, podem fazer parte de uma motivação quer intrínseca, quer extrínseca. Intrinsecamente, os recursos profissionais podem preencher necessidades humanas tais como necessidades ou sentimentos de competência, de pertença e de autonomia, assim como cultivar um crescimento e desenvolvimento pessoal (Bakker & Demerouti, 2007).

Schaufeli e Salanova (2007) corroboram este facto, afirmando que o *engagement* profissional está positivamente correlacionado com a quantidade de recursos profissionais que os indivíduos têm ao seu dispor, tais como apoio social tanto de colegas directos como de superiores, *feedback* do seu desempenho, controlo do seu próprio trabalho, *coaching*, variedade nas tarefas realizadas assim como uma boa formação profissional.

Demerouti e colegas (2001), argumentaram e demonstraram que, quando os recursos profissionais são elevados, devemos esperar motivação em forma de *engagement*, independentemente dos níveis de exigência.

Salanova e Schaufeli (2008) acrescentam que um aumento do número de recursos profissionais está relacionado com o *engagement* profissional, que por seu turno, está correlacionado positivamente com o comportamento profissional proactivo.

Schaufeli e Bakker (2004) encontraram correlação positiva no seu estudo entre três recursos profissionais (*feedback* sobre o desempenho, suporte social e *coaching*) e o *engagement* profissional.

Outro estudo que encontra evidência na relação positiva entre recursos profissionais e *engagement* é o conduzido por Mauno, Kinnunen e Ruokolainen (2007), referindo que os recursos profissionais, como o controlo sobre o trabalho realizado e a auto-estima positiva como consequência do seu contributo para a organização, são preditores das três dimensões do *engagement*.

Bakker e Demerouti (2007) salientam que os recursos profissionais se salientam e ganham o seu potencial motivacional quando os trabalhadores são confrontados com um maior número de exigências profissionais.

Mais recentemente, o modelo *Job demands-resources* foi expandido por Xanthopoulou, Bakker, Demerouti e Schaufeli (2007), incorporando-lhe recursos pessoais. Os investigadores descobriram que três recursos pessoais, eficácia pessoal, optimismo e organização baseada na auto-estima, estão significativamente relacionados com o *engagement*. Neste caso, os recursos profissionais promovem o desenvolvimento de recursos pessoais que por sua vez aumentam o *engagement* com o trabalho nos empregados.

Numa outra visão, dada por Maslach e Leiter (1997), os trabalhadores têm um senso de conexão energética e afectiva com as suas actividades profissionais (energia, envolvimento) e vêem-se a si próprios capazes de lidar com as exigências do seu trabalho.

Ao longo das últimas páginas debruçamo-nos sobre a temática do *engagement* com o trabalho, tendo sido realizada uma análise pormenorizada sobre esta variável, ficando claras as vantagens de uma empresa contar nos seus quadros com colaboradores que apresentem elevados níveis de *engagement* com o seu trabalho.

No próximo capítulo começaremos então a analisar a também muito importante temática *Interferência trabalho-família*.

1.3. Interferência Trabalho-Família

Encontrar o equilíbrio entre as responsabilidades ligadas ao trabalho e as responsabilidades inerentes à família, tem sido um dos maiores desafios para muitos dos trabalhadores da nossa era (Moreno-Jiménez et al., 2008). O National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH) referiu que a interferência trabalho-família constitui um dos dez maiores problemas no local de trabalho (Geurts, Beckers, Taris, Kompier & Smulders, 2008).

A interferência trabalho-família pode ser definida como uma forma de conflito interpapéis, na qual as pressões frequentes e simultâneas dos domínios tanto do trabalho como da família são mutualmente incompatíveis, gerando o conflito (Greenhaus & Beutell, 1985), o que evidencia uma relação bidireccional entre a vida profissional e a vida familiar dos indivíduos (Moreno-Jiménez et al., 2008).

Todos os indivíduos realizam avaliações cognitivas dos efeitos que o trabalho tem na sua esfera familiar, e vice-versa (Voydanoff, 2004a). De

acordo com Lazarus e Folkman (1984), esta avaliação cognitiva é o processo em que se decide se a experiência é positiva, stressante ou irrelevante com vista ao bem-estar pessoal. Por exemplo, uma avaliação stressante ocorre quando os indivíduos se apercebem que as exigências do ambiente excedem os recursos que têm ao seu dispor, colocando desta forma em causa o seu bem-estar.

São vários os estudos que encontraram elevadas percentagens de adultos trabalhadores com filhos que reportam sérias dificuldades em encontrarem equilíbrio entre as suas responsabilidades profissionais e familiares (McManus, Korabik, Rosin & Kelloway, 2002).

Grzywacz e Carlson (2007) reforçam este facto, referindo que gerir com sucesso múltiplas responsabilidades é uma tarefa desenvolvimental para os adultos contemporâneos.

Abordando as causas deste conflito interpapéis, a investigação aponta múltiplas variáveis que estão ligadas ao emergir desta problemática na nossa sociedade, como forças sociais e económicas, nomeadamente a entrada da mulher no mundo do trabalho, o crescimento exponencial do número de famílias em que ambos os cônjuges estão empregados e o aumento do número de horas laborais (Geurts et al., 2008).

Ligadas ao emergir desta problemática estão também as mudanças no mercado de trabalho verificadas durante os anos 90, que tiveram como resultado o aumento da insegurança laboral e o aumento das exigências ligadas ao trabalho (Duxbury & Higgins, s/d).

Segundo os autores supracitados, os empregos têm-se tornado cada vez mais stressantes e menos satisfatórios, e os trabalhadores estão menos comprometidos com a entidade empregadora, aumentando a probabilidade de absentismo por motivos de doença. Os autores referem ainda que actualmente os trabalhadores dispendem uma maior quantidade de tempo a trabalhar no escritório, e muitas vezes levam ainda trabalho para casa.

Um número crescente de indivíduos vê-se então confrontado com o desafio de combinar diversas responsabilidades domésticas com as suas responsabilidades profissionais. Este desafio pode tornar-se um stressor

quando a pressão de ambos os domínios é incompatível em algum ponto (Allen, Herst, Bruck & Sutton, 2000), como por exemplo, a obrigatoriedade em fazer horas extras no trabalho retirar disponibilidade para tarefas domésticas ou para obrigações familiares. De salientar que além de stressor, a interferência trabalho-família negativa é também considerada uma reacção ao stress, particularmente causada por stressores relacionados com o trabalho, como por exemplo o elevado fluxo de trabalho (Bakker & Geurts, 2004).

De acordo com Keene e Quadagno (2004), nos cerca de dois terços dos casais com filhos até aos 18 anos, ambos os cônjuges estão empregados; 60% dos adultos trabalhadores reportam dificuldades em conciliar as responsabilidades inerentes ao trabalho e à sua família; e 35% dos trabalhadores têm a seu cuidado um familiar idoso ou outro familiar (Bond, Thompson, Galinsky & Prottas, 2002).

Segundo Geurts e colegas (2008), quatro em cada dez trabalhadores debatem-se com exigências laborais e não laborais interligadas, ou seja, em que umas têm impacto na satisfação de outras, com uma maior preponderância no caso do trabalho interferir com a família que a família interferir com o trabalho.

Uma investigação conduzida por Lundberg, Mardberg e Frankenhaeuser (1994) concluiu que as mulheres reportam níveis mais elevados de fluxo de trabalho, stress e conflito que os homens, níveis esses que vão aumentar à medida que aumenta também o número de filhos em casa.

Esta temática tem vindo a atingir uma importância tão significativa que as livrarias estão repletas de livros que providenciam dicas e sugestões para os indivíduos e casais, de forma a estes encontrarem mais facilmente o equilíbrio entre os domínios trabalho e família (Grzywacz & Carlson, 2007), ou pelo menos atenuarem a interferência trabalho-família.

Caproni (2004) salientou que o tema interferência trabalho-família e a dificuldade em encontrar o seu equilíbrio está rapidamente a tornar-se um dos maiores problemas ligados às carreiras profissionais.

Existem quatro conceitos fundamentais quando abordamos o tema interferência trabalho-família, que influenciam directamente o grau de conflito/equilíbrio, nomeadamente:

- Suportes familiares, Exigências familiares, Suportes profissionais e Exigências profissionais.

No próximo capítulo abordaremos cada um dos conceitos de forma detalhada, com o objectivo de compreendermos melhor as causas do conflito trabalho-família.

1.3.1. Suportes e exigências familiares/profissionais

Suportes familiares

A investigação revela que os vários tipos de suporte/recursos familiares que um indivíduo dispõe podem auxiliar na diminuição dos factores de stress, como as responsabilidades parentais e a interferência família-trabalho. Quanto mais suporte emocional, social, instrumental e financeiro o indivíduo dispuser, mais recursos terá para amenizar o conflito de papéis, e aumentar a sua satisfação matrimonial e profissional (Carlson & Perrewé, 1999).

A entrada da mulher no mundo profissional nas últimas décadas deu-se a um ritmo intenso, constituindo o sexo feminino uma força laboral actual, principalmente nos países desenvolvidos do Ocidente; no Reino Unido, entre os períodos de 1971 a 1990, a percentagem de mulheres casadas, no mundo laboral, aumentou de 50 para 71% (Noor, 2003). Kan (2007) sublinha o facto que a população de mulheres trabalhadoras com filhos menores de 5 anos duplicou de 28 para 53%, entre os anos de 1980 a 1999.

Na continuação do último parágrafo, é importante referir que as mulheres casadas dependem bastante do suporte prestado pelos seus maridos, facto que salienta as dificuldades acrescidas das mães solteiras, não

contando com o apoio de um cônjuge para fazer face aos desafios de gerir o trabalho e a vida familiar. Apesar de se virarem mais para a família e os amigos, quando necessitam de ajuda, contam normalmente com redes de apoio mais limitadas (McManus et al., 2002).

De referir ainda que uma das formas mais comuns de tentar diminuir a interferência trabalho-família é através do *outsourcing*, quer de tarefas domésticas, nomeadamente no contratar de uma empregada doméstica, quer da possibilidade de colocar o(s) filho(s) numa creche (Ruijter & Van der Lippe, 2007).

Exigências familiares

Como exemplos de exigências familiares que têm sido mais frequentemente correlacionadas positivamente com a interferência família-trabalho temos as tarefas domésticas e as responsabilidades com os filhos (McManus et al., 2002). As exigências familiares, como já vimos anteriormente, estão normalmente a cargo principalmente da mulher; uma investigação conduzida por Burden (1986) refere que tanto as mães solteiras como as mães casadas gastam cerca de 10 horas semanais apenas em responsabilidades domésticas.

Segundo Major, Klein e Ehrhart (2002), estas exigências estão também relacionadas com um aumento da taxa de absentismo, uma menor pontualidade e o aumento dos níveis de stress.

Suportes profissionais

Os suportes ligados ao âmbito profissional são normalmente comportamentos de terceiros, ou procedimentos/facilidades da entidade

empregadora de forma a aligeirar as responsabilidades do indivíduo para com a sua profissão. Podemos distinguir suportes informais de formais. Os primeiros correspondem sobretudo ao apoio geral dos supervisores e colegas de trabalho em momentos mais difíceis, enquanto que os segundos dizem respeito sobretudo a recursos formais do local de trabalho, tais como assistência aos filhos, políticas da empresa como flexibilidade horária, etc. (Thomas & Ganster, 1995).

Exemplo de suporte formal é o *Coração Delta*, infantário pertencente à empresa Delta-Cafés, criado para receber os filhos dos colaboradores da empresa, de forma a facilitar a vida dos pais, ajustando os horários do infantário aos horários praticados pelos colaboradores da empresa.

Os suportes informais referidos anteriormente estão relacionados com um aumento da satisfação laboral e decréscimo do conflito e stress trabalho-família (Warren & Johnson, 1995).

Exigências profissionais

As exigências profissionais referem-se aos aspectos físicos, psicossociais ou organizacionais do trabalho que requerem esforço mental e/ou físico, estando desta forma associados a certos custos fisiológicos (Bakker & Geurts, 2004).

Exemplos de exigências profissionais que estão ligadas a um aumento da interferência trabalho-família são as horas de trabalho semanais, inflexibilidade do horário de trabalho, tempo de deslocação para o trabalho, a sua localização, pressão para produzir trabalho de qualidade rapidamente e coordenação entre horas de trabalho e horários familiares, tais como os horários escolares dos filhos (McManus et al., 2002), enorme fluxo de trabalho e exigências emocionais, como por exemplo ter frequentes interações com clientes ou pacientes exigentes (Bakker & Geurts, 2004).

Abordados estes quatro conceitos fundamentais que nos permitem compreender de forma mais clara e concisa a temática discutida, no capítulo seguinte analisaremos a Interferência Família-Trabalho. Sendo a direcionalidade Interferência Trabalho-Família mais comum e constante, a situação reversa também existe e começa a ser alvo de uma maior atenção por parte da investigação.

Desta forma, dedicaremos de seguida um capítulo exclusivo a este tipo específico de conflito.

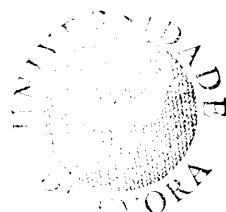
1.3.2. Interferência família-trabalho

A investigação empírica tem demonstrado um maior número de casos em que as obrigações profissionais interferem negativamente com as obrigações domésticas que vice-versa (Bakker & Geurts, 2004). Frone, Russel e Cooper (1992) reforçam este ponto, afirmando que o trabalho interferir com a família é reportado três vezes com mais frequência que o oposto.

Reforçando o conteúdo do parágrafo anterior, dados empíricos demonstram que os investigadores têm medido a interferência trabalho-família unidirecionalmente; contudo, mais recentemente os investigadores começaram a reconhecer a dualidade existente neste conflito, considerando ambas as direcções, ou seja, o trabalho interferindo com a família e a família interferindo com o trabalho (Carlson, Kacmar & Williams, 2000).

São imensos os casos em que surgem conflitos derivados da interferência família-trabalho, conflitos estes que surgem quando as responsabilidades familiares impedem actividades profissionais, como por exemplo um pai ou mãe ter que cancelar uma reunião importante porque o filho ficou repentinamente doente (Frone et al., 1992).

Investigadores têm argumentado também que um elevado nível de conflito família-trabalho pode deixar o indivíduo com menos recursos para lidar



eficientemente com as suas responsabilidades profissionais, tendo como consequências por exemplo o aparecimento do *distress* laboral e a redução do nível de satisfação com o trabalho (Weakliem & Frenke, 2006), assim como o criar de uma relação negativa entre interferência família-trabalho e satisfação laboral (MacEwen & Barling, 1994).

Examinando as causas da interferência família-trabalho, alguns estudos têm referido as características estruturais da situação familiar, tais como o número de filhos, se o parceiro está ou não empregado, e soluções encontradas para os cuidados dos filhos (Bakker, Demerouti & Dollard, 2008). Um estudo conduzido por Grzywacz e Marks (2000, citados por Kossek & Ozeki, 1998) revelou como significantes preditores de conflito família-trabalho questões financeiras, tarefas domésticas e actividades de lazer.

Segundo Perry-Jenkins, Repetti e Crouter (2000), estudos que se centraram em encontrar consequências devido à interferência entre a família e o trabalho, indicam que relações familiares conturbadas, assim como stress relacionado com a vida conjugal correlacionam-se positivamente com absentismo e negativamente com desempenho no trabalho. Estudos revelam ainda que quando as exigências familiares começam a interferir e a entrar em conflito com as exigências profissionais, o desempenho no local de trabalho começa a diminuir (Paschoal & Tamayo, 2005). Segundo os mesmos autores, quanto mais conflito família-trabalho existir, menor a percepção de segurança e competência profissional.

Neste capítulo explicitámos as várias especificidades inerentes à interferência que as obrigações dos indivíduos para com a sua família e tarefas domésticas podem ter no desempenho da sua profissão, tendo sido expostas algumas das mais comuns causas e consequências dessa mesma interferência.

De seguida, e de forma a melhorar a compreensão sobre esta vasta temática, apresentaremos alguns modelos que a investigação propõe para explicar as diversas particularidades da relação entre trabalho e família na vida dos indivíduos.

1.3.3. Modelos explicativos da Relação Trabalho-Família

Como foi referido até ao momento e com especial ênfase no capítulo prévio, o conflito entre papéis pode ter origem quer na interferência trabalho-família, quer na interferência família-trabalho. Seja qual for a direcionalidade do conflito, existem diversos modelos que tentam explicar a relação trabalho-família, os quais daremos conta de seguida, ao longo do presente capítulo.

-Edwards e Rothbard (2000), referem que os mecanismos de interacção entre estes dois domínios são cinco:

- *Contaminação*: trabalho e família são similares, existindo impacto numa dimensão sob a outra;
- *Compensação*: ao estar insatisfeito num dos domínios, a pessoa irá tentar compensar encontrando mais recompensas no outro;
- *Segmentação*: o indivíduo separa o trabalho da família, de forma a um não influenciar o outro;
- *Escoamento de recursos*: o tempo, a energia e a atenção, por exemplo, são recursos limitados. Esgotando-os num domínio, ficarão indisponíveis para o outro;
- *Conflito*: quando as exigências de ambos os domínios são incompatíveis, e o indivíduo não consegue satisfazer todas as obrigações, dá-se origem a um conflito.

- De acordo com Bagger, Li e Gutek (2008), décadas de investigação têm sugerido que o *interface* entre as esferas profissional e familiar pode ser compreendido através de duas perspectivas distintas:

- A *perspectiva facilitadora*, que sugere que a participação nas áreas profissional e familiar pode criar benefícios uma à outra. De acordo com esta

perspectiva, os recursos e as competências adquiridas num domínio podem enriquecer a experiência no outro domínio;

. A *perspectiva de esgotamento (depletion perspective)* (Edwards & Rothbard, 2000; Rothbard, 2001), que sugere que desde que o indivíduo tenha um conjunto fixo de recursos a seu dispor, tais como o tempo e energia, a aplicação num domínio pode reduzir os recursos disponíveis para outros domínios.

- Zedeck e Mosier (1990), abordam a *Teoria do Conflito*, que aborda a incompatibilidade dos ambientes laboral e familiar devido ao facto de ambos terem diferentes normas e requisitos.

Desta forma, dois tipos de conflito interpapéis podem ser distinguidos:

- a) *Conflito trabalho-família*, em que uma situação stressante no local de trabalho vai interferir com o bem-estar do indivíduo em casa;
- b) *Conflito família-trabalho*, em que pressões sofridas em casa vão interferir com o desempenho do indivíduo no seu local de trabalho.

Outra teoria é abordada por Voydanoff (2004a) ao longo de vários estudos que conduziu, introduzindo o conceito de *Facilitação* trabalho-família. Segundo o autor, o *interface* trabalho-família consiste nas relações entre as características no domínio do trabalho, e as actividades, atitudes e relações interpessoais no domínio da família. Desta forma, *Conflito* trabalho-família e *Facilitação* trabalho-família são mecanismos de conexão nos processos através dos quais as características profissionais e familiares são relacionados com o bem-estar individual, familiar e profissional (Voydanoff, 2002).

A percepção de conflito ou de facilitação trabalho-família deriva de uma avaliação dos recursos e exigências associados aos papéis profissional e familiar; as exigências, estruturais ou psicológicas, estão associadas com os requisitos de cada domínio, expectativas sobre o indivíduo, e normas pelas

quais o indivíduo se deve reger através de um esforço físico e mental. Os recursos, são avaliações estruturais ou psicológicas que podem ser usadas de forma a facilitar a *performance*, reduzir as exigências ou gerar recursos adicionais (Voydanoff, 2004a).

Segundo o mesmo autor, o *conflito* pode aparecer sob duas formas distintas:

- *conflito trabalho-família* no qual as exigências do trabalho tornam difícil dar conta de todas as responsabilidades familiares;
- *conflito família-trabalho* no qual as exigências familiares limitam o desempenho do indivíduo no seu domínio profissional.

A *facilitação trabalho-família* é uma forma de sinergia na qual os recursos associados com um domínio aumentam ou tornam mais fácil a participação no outro domínio (Wayne, Grzywacz, Carlson & Kacmar, 2003).

Voydanoff (2004a), refere que tanto as exigências como os recursos profissionais têm uma saliência diferente no conflito e na facilitação, na óptica em que as exigências estão associadas com o conflito trabalho-família, enquanto que os recursos estão associados com a facilitação. Os poucos estudos que investigaram este padrão oferecerem suporte empírico à afirmação (Bakker & Geurts, 2004; Voydanoff, 2004b).

Para terminar, referir apenas que a conceptualização da Facilitação trabalho-família está ainda pouco estabelecida, e a investigação empírica acerca desta variável está ainda a começar.

Segundo Paschoal e Tamayo (2005), apesar de existirem vários estudos sobre a temática interferência trabalho-família, muitos modelos continuam ainda a ser tratados apenas a nível teórico, carecendo de dados empíricos.

Ao longo do presente capítulo abordámos alguns modelos existentes sobre a relação entre as esferas profissional e familiar dos indivíduos, que nos permitem compreender um pouco melhor as especificidades desta relação.

O capítulo seguinte terá como foco principal a importância desta relação/interferência entre os dois domínios da vida dos indivíduos, para a Gestão de Recursos Humanos.

Como vimos ao longo do presente capítulo e capítulos anteriores, cada vez mais as famílias encontram dificuldades em conciliar as responsabilidades e exigências ligadas a ambos os domínios, sofrendo consequências físicas e psicológicas. Mas não é apenas para os indivíduos que este conflito interpapéis acarreta consequências negativas. Com uma maior clarividência as próprias organizações vão-se apercebendo que este conflito pode trazer consequências negativas para a própria organização.

No próximo capítulo abordaremos então mais detalhadamente a importância crescente que esta temática desempenha para a Gestão de Recursos Humanos de uma organização.

1.3.4. Importância da temática para a Gestão de Recursos Humanos

A existência de conflito entre os domínios trabalho-família pode ser tratada como um stressor organizacional (Paschoal & Tamayo, 2005).

A gestão do conflito entre as exigências laborais e familiares é um desafio crítico tanto para os indivíduos como para as organizações, e é um tópico de importância crescente e acentuada no comportamento organizacional e no campo da gestão de recursos humanos. À medida que as pessoas vão experienciando um maior conflito dentro das duas esferas, a sua satisfação vai naturalmente decaindo (Kossek & Ozeki, 1998).

Huffman, Satoris, Youngcourt, Payne e Castro (2008) salientam que o conflito interpapéis é importante para os investigadores organizacionais e trabalhadores por causa das potenciais consequências negativas que este conflito pode ter, tanto para os indivíduos como para as organizações que os empregam.

Grzywacz e Carlson (2007) reforçam este ponto indicando que o equilíbrio trabalho-família está no centro das atenções dos Departamentos de Recursos Humanos e é uma das suas tarefas mais importantes actualmente, sendo crucial para promover a eficiência individual e organizacional.

Duxbury e Higgins (s/d) reforçam a importância deste tema na Gestão de Recursos Humanos do novo século, referindo que evidências sugerem que elevados níveis de fluxo de trabalho e de interferência trabalho-família afectam o recrutamento da organização e os seus esforços de retenção de colaboradores de elevado potencial, assim como aumentam a probabilidade dos trabalhadores se demitirem dos seus empregos. Estes colaboradores vêm quase sempre a organização como um local médio para trabalhar.

Contudo, investigações reportam que apesar da proliferação de casos de conflito trabalho-família e criação de medidas visando a diminuição das consequências de tal conflito, as políticas organizacionais elaboradas para ajudar os colaboradores a encontrarem algum equilíbrio nesses dois domínios não reduzem necessariamente o conflito individual trabalho-família, sendo, no melhor dos casos, limiaramente efectivas (Kossek & Ozeki, 1998).

Referida a importância desta temática na Gestão dos Recursos Humanos do séc. XXI, no próximo capítulo a atenção será centrada na descrição de algumas das mais comuns e importantes consequências negativas que o conflito interpapéis pode ter na vida dos indivíduos.

1.3.5. Consequências do conflito trabalho-família

Vários estudos evidenciam que a ausência de equilíbrio trabalho-família, normalmente definida em termos de elevado conflito trabalho-família, pode conduzir a uma diminuição da saúde e do bem-estar do indivíduo (Frone, 2000; Grzywacz & Bass, 2003; Major et al., 2002), assim como podem

conduzir a uma diminuição da *performance* organizacional (Allen et al., 2000; Kosseck & Ozeki, 1998).

Foi também demonstrado que ambos os tipos de conflito, quer seja interferência trabalho-família quer seja interferência família-trabalho, estão associados a problemas de saúde tais como menor qualidade de sono, tensão psicológica (Kinnunen, Feldt, Geurts & Pulkkinen, 2006; Noor, 2003), depressão e ansiedade (Lapierre & Allen, 2006).

Um estudo conduzido por Frone, Russel e Cooper (1997) concluiu que a interferência trabalho-família está relacionada com elevados consumos de álcool, e é preditora de elevados níveis de depressão, hipertensão e condições físicas medíocres.

Seguindo a linha do parágrafo anterior, que refere que o conflito trabalho-família pode ter graves consequências de saúde, a investigação mostra que trabalhadores que sofram de alguma doença relacionada com o stress, e que experienciem conflito entre as áreas laboral e familiar resultante de aspectos stressantes no local de trabalho, podem conduzir a empresa a consequências financeiras consideráveis (Oldfield & Mostert, 2007). As consequências associadas a doença e interferências trabalho-família incluem absentismo, acidentes de trabalho, custos com cuidados médicos, violência, consumo de drogas e álcool, baixa produtividade, etc. (Sauter, Murphy, Colligan, Swanson, Hurrell, Scharf et al., 2003; Oldfield & Mostert, 2007).

A interferência trabalho-família agrava-se quando abordamos uma população em particular, a das famílias monoparentais. Segundo McManus e colegas (2002), as organizações têm-se apercebido pouco da presença de pessoas nessa situação, e especialmente das suas necessidades. Os mesmos autores referem também que um terço de todos os empregados são pais/mães solteiros(as) num determinado ponto das suas vidas profissionais.

Segundo os autores supracitados, um exemplo das dificuldades acrescidas de uma mãe solteira, por exemplo, prende-se com o facto de ter um maior número de responsabilidades e exigências familiares e domésticas, recursos mais limitados à sua disposição, uma maior necessidade de estar

empregada de forma a poder sustentar a casa e o(s) filho(s), e uma maior limitação em relação à mobilidade de emprego.

Ainda referenciando a população feminina, um estudo de Kinnunen, Geurts e Mauno (2004) demonstrou que entre as mulheres, o conflito resultante da interferência entre as esferas profissional e familiar é um forte preditor de insatisfação laboral, *distress* parental e sintomas psicológicos.

No caso especial de famílias em formação e em casos de mobilidade de carreiras, o trabalho doméstico e o profissional exigem uma energia e tempo adicional (Ruijter & Van der Lippe, 2007). No que diz respeito às famílias em formação, o papel da mãe continua a ser mais stressante que o do pai, sendo a mãe que experiencia maior conflito entre os papéis laboral e doméstico (Duxbury & Higgins, s/d). Os mesmos autores referem que tanto os homens como as mulheres concordam que é a mãe que tem uma responsabilidade primária nos cuidados da criança.

Nestes casos de famílias em formação e de mobilidade de carreiras, quanto maior a exigência de tempo para ambos os tipos de trabalho, maior a frequência com que os empregados experienciam conflito trabalho-família, mais baixa a sua produtividade, e mais problemas apresentam na sua esfera pessoal, como por exemplo casos de depressão, stress, problemas matrimoniais (Ruijter & Van der Lippe, 2007) e queixas psicossomáticas (Bakker & Geurts, 2004).

Ao longo deste capítulo enumerámos algumas das mais comuns e importantes consequências de que os indivíduos são alvo quando não conseguem encontrar o equilíbrio entre os domínios profissional e familiares, e suas causas.

De seguida, dedicaremos especial atenção às três formas mais comuns de conflito que encontramos na investigação sobre a temática, que é o conflito trabalho-família baseado no tempo, na tensão (*strain*) e no comportamento.

1.3.6. Conflito trabalho-família baseado no Tempo, Tensão (*Strain*) e Comportamento

Segundo Carlson e colegas (2000), os investigadores começaram a aperceber-se de formas diferentes de conflito trabalho-família.

Consistente com a definição de Greenhaus e Beutell (1985) têm sido destacados três tipos de conflito trabalho-família, a saber:

Conflito baseado no tempo

Este tipo de conflito pode ocorrer quando o tempo dispendido num dos domínios impede ou dificulta a participação numa actividade do outro domínio (Carlson et al., 2000)

Longas jornadas laborais podem ter consequências negativas para as famílias e para os trabalhadores que batalham diariamente para encontrar algum equilíbrio entre as exigências do trabalho e da sua vida pessoal (Major et al., 2002), limitando o tempo em que os indivíduos estão fisicamente disponíveis em casa (Ruijter & Van der Lippe, 2007). Segundo os mesmos autores, se os indivíduos dispõem de menos tempo para tarefas domésticas e cuidar dos filhos, essas obrigações podem ser levadas a cabo através do *outsourcing*, ou seja, delegando as tarefas a terceiros.

Major e colegas (2002) referem também que o conflito aumenta proporcionalmente com a quantidade de tempo dispendido quer no trabalho quer na esfera familiar.

A investigação conduzida por MacDermid e Wittenborn (2007) revelou um dado importante; a percentagem de casais (em que ambos os cônjuges estão empregados) que trabalham conjuntamente mais de 100 horas por semana duplicou entre 1970 e 1997, para 14,4%. Os autores enaltecem ainda que os efeitos de longas jornadas de trabalho e de um enorme fluxo de

trabalho saltam a barreira do local de trabalho e afectam também indivíduos com crianças e parceiros conjugais.

Investigadores sociais e especialistas de relações industriais apontam para uma potencial disrupção da vida familiar causada pelas longas jornadas laborais e horários de trabalho inflexíveis (Wanrooy & Wilson, 2006).

Conflito baseado na tensão (strain)

Este tipo de conflito sugere que a tensão experienciada no desempenho de um papel interfere na participação em outro papel (Carlson et al., 2000).

Segundo os autores, a relação trabalho-família é uma fonte de stress que muitos indivíduos experenciam.

A ideia acima referida é reforçada por Paschoal e Tamayo (2005), que apontam ao stress ocupacional causas nos factores do trabalho que excedem a capacidade de enfrentamento do indivíduo (stressores organizacionais) ou nas respostas fisiológicas, psicológicas e comportamentais dos indivíduos aos stressores.

Crossover

Bakker e colegas (2008) introduziram o conceito de *Crossover*, que envolve a transmissão de sentimentos e estados de espírito entre indivíduos, onde as várias obrigações e a sua conseqüente tensão são transmitidas entre pessoas próximas uma à outra emocionalmente (Westman, 2002). Desta forma, no fenómeno do *crossover*, o stress experienciado no local de trabalho por um indivíduo pode conduzir ao experienciar de stress por parte do parceiro, em casa. Sendo assim, segundo Bakker e colegas (2008), *crossover* é uma transmissão diádica e interindividual de stress ou de tensão.

Segundo os autores supracitados, em relação à origem do fenômeno do *crossover*, a hipótese que este é mediado por interações sociais negativas é suportada por duas linhas de investigação. Primeiro, documentos de investigação evidenciam que o *distress* e a sua conseqüente frustração conduzem a um comportamento agressivo (Berkowitz, 1989, citado por Bakker et al., 2008). Segundo, a literatura existente sobre os processos familiares demonstra que casais stressados exibem altos níveis de interações negativas e conflitos (Westman & Vinokur, 1998).

Conflito baseado no comportamento

Este tipo de conflito ocorre quando comportamentos específicos requeridos no desempenhar de um papel são incompatíveis com o comportamento esperado no outro papel. (Greenhaus & Beutell, 1985).

Segundo Gutek, Searle e Klepa (1991), quando estas três formas de conflito e duas direções (trabalho interferir com a família e vice-versa) são combinadas, resultam seis dimensões de conflito trabalho-família.

- 1) Interferência trabalho-família relacionada com o tempo
- 2) Interferência família-trabalho relacionada com o tempo
- 3) Interferência trabalho-família relacionada com a tensão
- 4) Interferência família-trabalho relacionada com a tensão
- 5) Interferência trabalho-família relacionada com o comportamento
- 6) Interferência família-trabalho relacionada com o comportamento

Neste capítulo abordamos os três diferentes tipos mais comuns de conflito gerados pela interferência trabalho-família, assim como as suas dimensões e especificidades de cada tipo de conflito.

De seguida abordaremos o tema do Equilíbrio trabalho-família, e no seguinte o da Interferência positiva trabalho-família, ou seja, nos últimos dois capítulos sobre esta temática, abordaremos a vertente positiva da Relação trabalho-família na vida dos indivíduos.

1.3.7. Equilíbrio trabalho-família: *background* e conceptualização

O tema interferência trabalho-família tem gerado um crescente interesse nas últimas décadas junto da imprensa académica, especializada e também popular. A população académica argumenta que o equilíbrio entre o trabalho e a família contribui para o bem-estar necessário ao indivíduo, e que é um pré-requisito para uma sociedade funcional (Halpern, 2005). Segundo este autor, a teoria do equilíbrio entre papéis sugere que as pessoas procuram experiências com significado nas suas vidas familiares e profissionais.

A literatura sobre esta temática revela a importância, para a saúde e para o bem-estar do indivíduo, de se desempenhar diversos papéis, dentro e fora de casa, como factor que aumenta a auto-estima individual e oferece maiores oportunidades de apoio social (Paschoal & Tamayo, 2005).

Existem na literatura várias definições do que é equilíbrio trabalho-família. Frequentemente, é visto como a ausência de conflito trabalho-família (Grzywacz & Carlson, 2007).

Muito recentemente, Greenhaus e Allen (2006), referiram-se ao equilíbrio trabalho-família como o grau de eficiência e satisfação nos papéis tanto profissional como familiar, conciliando-os com as prioridades da vida dos indivíduos.

Voydanoff (2005), sugeriu que o equilíbrio trabalho-família é uma “avaliação global em que os recursos profissionais vão de encontro às exigências familiares, e os recursos familiares vão de encontro às exigências

profissionais, e em que a participação é eficiente em ambos os domínios” (p.825).

Grzywacz e Carlson (2007) definiram o equilíbrio trabalho-família como o atingir das expectativas em relação a ambos os papéis, que são negociadas e partilhadas entre o indivíduo e os seus parceiros nos domínios profissional e familiar.

Segundo os autores acima referidos, indicadores de equilíbrio são normalmente associados a um aumento do compromisso do indivíduo com a sua profissão, satisfação laboral, um melhor comportamento interpessoal organizacional (Bragger, Rodríguez-Sredniki, Kutcher, Indovino & Rosner, 2005) e moderadamente associados a uma melhoria do desempenho do trabalhador (Allen et al., 2000; Kossek & Ozeki, 1998). Muitos investigadores referem que a habilidade para encontrar este equilíbrio é um dos principais desafios sociais da nossa era (Halpern, 2005).

Seguindo a linha deste capítulo, no próximo, e último sobre a temática, abordaremos o tema da Interferência positiva trabalho-família.

1.3.8. Interferência positiva trabalho-família

O *interface* Trabalho-Família tem sido abordado sobretudo na perspectiva de uma interferência negativa entre as áreas profissional e familiar da vida dos indivíduos, devido às inúmeras exigências a que o indivíduo faz face em ambas as esferas interferirem de alguma forma com o desempenhar do papel em ambos os campos.

Como oposto desta interferência *negativa* trabalho-família, a investigação mais recente tem abordado também a interferência *positiva* trabalho-família, ainda que as investigações que estudam os benefícios do

desempenhar de múltiplos papéis tenham sido alvo de pouca atenção e credibilidade (Kinnunen et al., 2006).

Exemplo é a *Teoria do Reforço de Papéis*, que sugere que a participação do indivíduo em múltiplos papéis tem também consequências positivas, nomeadamente ao providenciar-lhe um maior número de oportunidades e recursos, que lhe permitem um maior desenvolvimento pessoal, tanto na esfera profissional como familiar (Barnett, 1998, citado por Kinnunen et al., 2006), pois vivenciam no seu dia-a-dia mais experiências enriquecedoras, que promovem o seu desenvolvimento (Rothbard, 2001).

De acordo com esta perspectiva, estar envolvido em múltiplos papéis promove nos indivíduos uma maior auto-estima, mais oportunidades de relações sociais e vivências de sucesso, e tanto homens como mulheres beneficiam destes múltiplos papéis em termos de saúde mental, física e mesmo da própria relação dentro do casal (Kinnunen et al., 2006; Barnett & Hyde, 2001).

Ruderman, Ohlott, Panzer e King (2002) acrescentam que a participação em múltiplos domínios, na população de mulheres com trabalhos de gestão, está positivamente correlacionada com satisfação pessoal, auto-estima e auto-aceitação. Segundo os autores, o desempenhar múltiplos papéis pode ter consequências positivas através de três domínios principais:

- *Recursos psicológicos*: estando envolvido em várias tarefas, o cumprir com sucesso as suas obrigações outorga ao indivíduo uma sensação de conquista e gratificação, aumentando a sua auto-estima, auto-valorização e confiança para encarar os desafios na sua vida;
- *Suporte social*: ao desempenhar múltiplos papéis o indivíduo tem à sua disposição uma maior rede social, que lhe providencia um maior suporte emocional em momentos que faz face a obstáculos, servindo de suporte face ao stress laboral diário.

- *Oportunidades de aprendizagem*: ao participar em actividades de um dos papéis, o indivíduo pode adquirir novas competências, ou desenvolver outras já adquiridas, que pode utilizar posteriormente na realização de tarefas do outro domínio.

Rothbard (2001) encontrou uma distinção entre géneros, especificando que os homens adquirem um enriquecimento pessoal do trabalho para a família, enquanto que as mulheres adquirem esse enriquecimento da família para o trabalho. Em relação a este último ponto, a Interferência positiva Família-Trabalho está também associada com um menor risco de depressão e problemas relacionados com o álcool (Grzywacz & Bass, 2003)

Para concluir este capítulo, e reforçando a interferência positiva família-trabalho, Kinnunen e colegas (2006) afirmam que uma vida familiar harmoniosa pode aumentar a satisfação do indivíduo na sua esfera profissional, pois o indivíduo tem a seu lado um companheiro que lhe apoia e lhe dá a oportunidade de conversar sobre temas que o perturbam, ajudando-o a ultrapassar as dificuldades que lhe surjam no caminho e a recuperar de eventos stressantes.

Passando a referir o presente estudo, este foi levado a cabo numa empresa nacional de grande dimensão, que se dedica ao ramo da torrefacção, moagem, embalagem e distribuição de cafés. Esta empresa tem como uma das suas principais características a sua componente familiar. Grande percentagem da população activa da vila onde está sediada trabalha nesta empresa, e neste sentido, existem muitos casais em que ambos os cônjuges trabalham na mesma organização. Este facto é de todo invulgar no mundo de hoje, pois as grandes empresas estão na esmagadora maioria localizadas nos grandes centros urbanos, onde os trabalhadores são oriundos de todas as partes do país, ou então das grandes metrópoles.

Tendo como pano de fundo as variáveis previamente referidas, a presente investigação tem como objectivo principal estudar se algumas

variáveis estreitamente relacionadas com o trabalho (interferência trabalho-família e *engagement* com o trabalho) apresentam valores significativamente diferentes em sujeitos cujo cônjuge trabalha na mesma organização, face a outros cujos cônjuges trabalhem em organizações diferentes.

Sendo as variáveis estudadas construtos revestidos de uma crescente e notável importância não só no mundo da psicologia, mas também no mundo organizacional, os resultados do presente estudo poderão constituir dados de alguma importância, uma vez que as conclusões poderão contribuir para o melhor entendimento e um aumento do conhecimento científico referente aos temas da interferência entre o trabalho e a família e *engagement*. Apresentados os resultados finais, estes poderão constituir um indicador útil para as organizações, no que concerne à sua política de recrutamento/selecção, pois é de grande importância para as empresas contar nos seus quadros com trabalhadores *engaged*, e que possuam características que lhes permitam atenuar a interferência trabalho-família.

II

MÉTODO

2. MÉTODO

Realizada a revisão bibliográfica, no presente capítulo delineamos os objectivos propostos para esta investigação, a caracterização da amostra, apresentamos os instrumentos de avaliação utilizados para as diferentes variáveis utilizadas no estudo, assim como são explicados os procedimentos que foram tomados para a realização deste trabalho.

2.1. Objectivos da investigação

Os **objectivos principais** desta investigação é averiguar se:

- indivíduos cujos cônjuges trabalham na mesma empresa vivenciam um nível de interferência trabalho/família diferente do experienciado por sujeitos em que só um dos cônjuges trabalhe na empresa;
- indivíduos cujos cônjuges trabalham na mesma empresa vivenciam diferentes níveis de *engagement* face a sujeitos em que apenas um dos cônjuges trabalha na empresa.

As hipóteses a serem formuladas são:

H1: trabalhar na mesma empresa que o cônjuge aumenta os níveis de interferência trabalho-família positiva no indivíduo

H2: trabalhar na mesma empresa que o cônjuge diminui os níveis de interferência trabalho-família positiva no indivíduo

H3: trabalhar na mesma empresa que o cônjuge aumenta os níveis de interferência trabalho-família negativa no indivíduo

H4: trabalhar na mesma empresa que o cônjuge diminui os níveis de interferência trabalho-família negativa no indivíduo

H5: trabalhar na mesma empresa que o cônjuge aumenta os níveis de *engagement* no indivíduo

H6: trabalhar na mesma empresa que o cônjuge diminui os níveis de *engagement* no indivíduo

Para a elaboração desta investigação serão tidos em consideração outros quatro aspectos:

- realizar o estudo psicométricos dos instrumentos utilizados;
- estudar os níveis de *engagement* e de interferência trabalho-família da presente investigação face a estudos de referência;
- realizarmos um estudo das correlações entre todas as dimensões estudadas, quer do *engagement* quer da interferência trabalho-família, de forma a podermos investigar de que forma elas se relacionam entre si.
- realizarmos um conjunto de comparações de médias entre as duas variáveis face às características sócio-demográficas estudadas, com o intuito de averiguarmos as possíveis diferenças existentes.

2.2. Participantes

A população alvo deste estudo foi constituída por trabalhadores de uma empresa de torrefacção, moagem, embalamento e distribuição de cafés. A escolha desta organização deveu-se a dois factores primordiais. Primeiro, por

critério de conveniência, pois foi onde realizei o meu estágio curricular, que decorreu simultaneamente com a elaboração da Dissertação de Mestrado, o que me permitiu ter um maior e mais fácil acesso aos trabalhadores. Segundo, pelas características da organização, uma empresa familiar, que conta nos seus quadros maioritariamente com pessoas da vila onde está instalada, e arredores, o que se traduz no facto de existirem vários trabalhadores cujo cônjuge também trabalha na mesma organização, população imprescindível para a elaboração do nosso estudo.

Responderam aos questionários 91 pessoas (n=91). Os trabalhadores que compõem a amostra trabalham na sua larga maioria na Sede da empresa, composta pelos serviços centrais, onde estão situados o Departamento de Recursos Humanos, Departamento de Marketing, Departamento da Contabilidade, Departamento de Informática e o Departamento Comercial, sendo que a maioria dos colaboradores inquiridos pertence a tais departamentos. Uma pequena parte da amostra trabalha também noutras empresas do mesmo grupo.

De referir que a investigação cingiu-se quase na totalidade aos escritórios centrais porque, ao pedir autorização a um dos Administradores do Grupo, esta foi concedida apenas para aplicação dos questionários aos trabalhadores da Sede, que teriam maior disponibilidade temporal para responderem do que os do sector produtivo.

2.2.1. Caracterização sócio-demográfica da Amostra

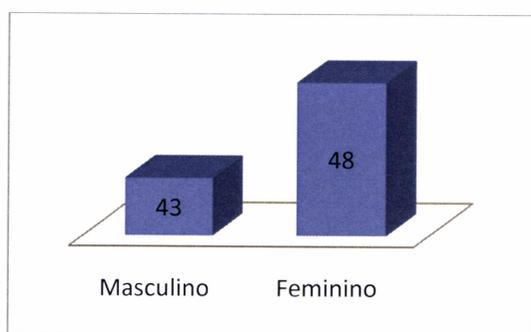
Na presente investigação, participaram 91 sujeitos, tendo sido estudadas como variáveis demográficas o género, idade, habilitações literárias, cônjuge trabalhador ou não na mesma organização, número de

filhos, antiguidade na empresa e número de horas de trabalho diárias (anexo 1).

Em relação ao *género*, 43 sujeitos são do sexo masculino, representando 47,3% da amostra, e 48 sujeitos são do sexo feminino, representando 52,7% da amostra.

Gráfico 1

Distribuição absoluta da amostra em relação ao sexo



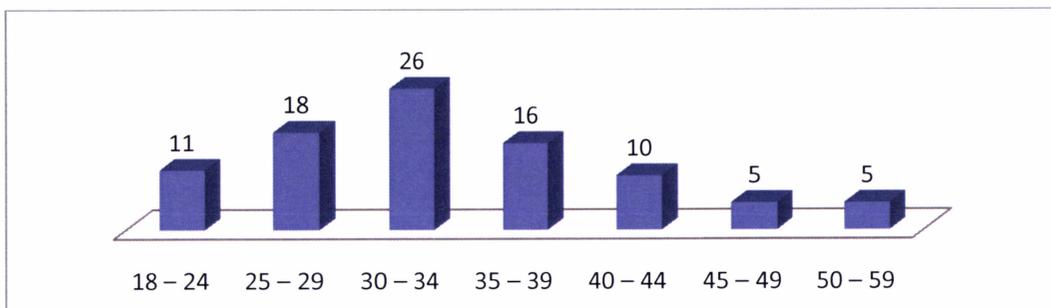
No que diz respeito à *idade* dos sujeitos, foram criadas sub-categorias na base de dados, intenção esta que foi previamente comunicada aos participantes, por forma a melhor salvaguardar a confidencialidade das suas respostas.

Como podemos verificar no gráfico 2, a maioria dos sujeitos situam-se no intervalo dos 30-34 anos, seguido pela categoria dos 25-29 anos, e pela categoria dos 35-39 anos.

O gráfico evidencia também que a amostra é relativamente jovem, estando 78% da população situada abaixo dos 40 anos de idade.

Gráfico 2

Distribuição absoluta da amostra em relação à idade

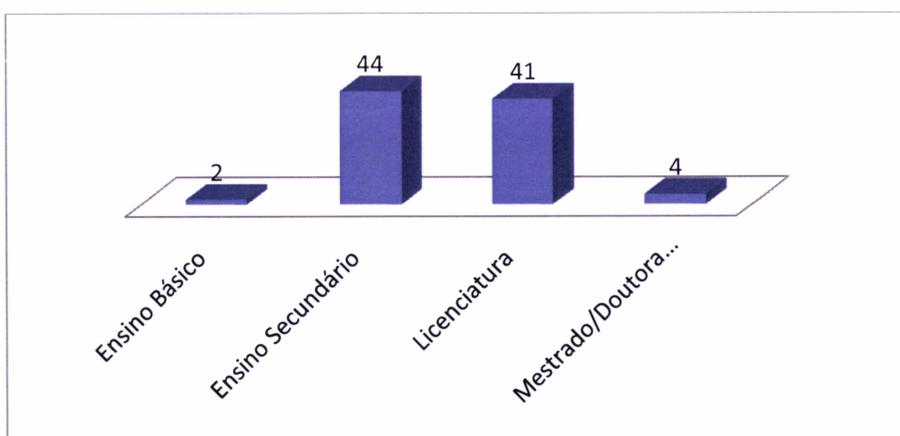


No respeitante às *Habilitações Literárias*, como podemos consultar no gráfico 3, grande parte dos sujeitos possuem o Ensino Secundário, e outra grande parte possui como grau académico a Licenciatura. Estas duas categorias perfazem 93,5% da população total.

O elevado grau de escolaridade da amostra resulta do facto, de como foi anteriormente referido, da grande maioria dos sujeitos inquiridos trabalharem nos escritórios centrais da empresa, onde se encontram maioritariamente Técnicos e Técnicos Superiores nos diversos Departamentos.

Gráfico 3

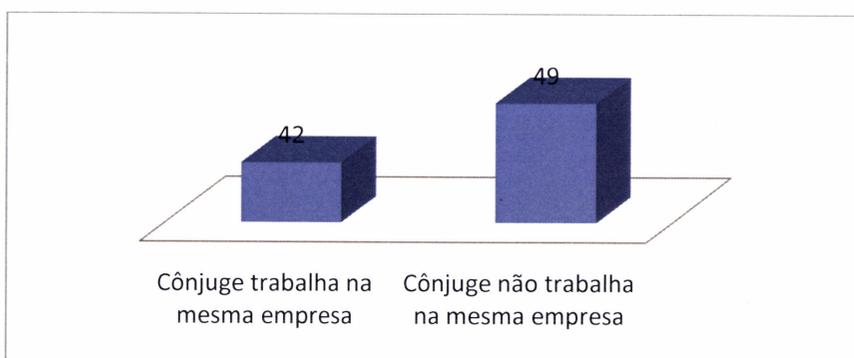
Distribuição absoluta da amostra em relação às habilitações literárias



No que diz respeito a um dos pontos fundamentais da nossa investigação, a amostra de trabalhadores cujo *cônjuge* trabalha também na mesma organização é de 42 sujeitos, correspondente a 46,2% da população, percentagem relativamente alta, e 49 sujeitos não têm o cônjuge a trabalhar na empresa.

Gráfico 4

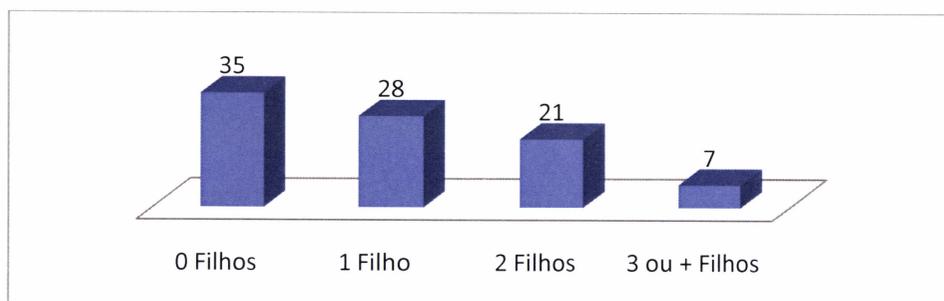
Distribuição absoluta da amostra em relação ao factor cônjuge empregado na mesma organização



No respeitante ao *número de filhos*, 35 sujeitos não têm descendentes, 28 sujeitos têm um filho, 21 sujeitos têm 2 filhos, 6 sujeitos têm 3 filhos e 1 sujeito tem mais que 3 filhos.

Gráfico 5

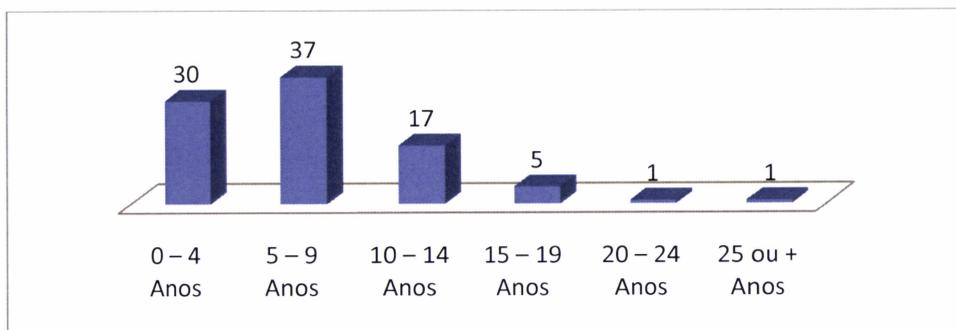
Distribuição absoluta da amostra em relação ao número de filhos



Relativamente à *antiguidade dos trabalhadores* na organização, podemos constatar que a maioria trabalha na empresa há 5-9 anos, numa percentagem que corresponde a 40,7% da população, logo seguido por trabalhadores que estão na empresa entre 0-4 anos, correspondente a 33% da população, e trabalhadores que exercem funções na empresa há 10-14 anos, correspondente a 18,7% da população.

Gráfico 6

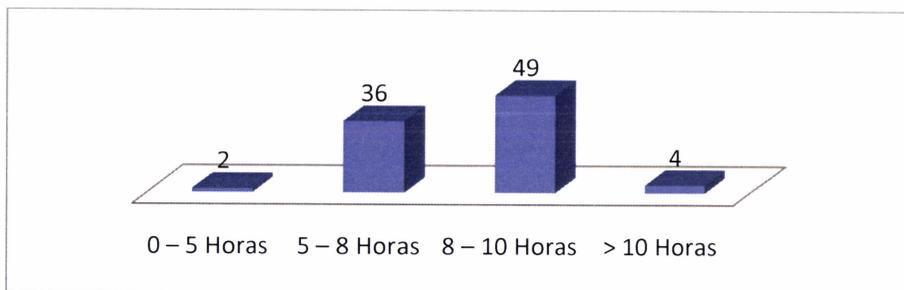
Distribuição absoluta da amostra em relação à antiguidade na empresa



Relativamente às horas diárias que cada sujeito dedica às suas obrigações profissionais, a maioria refere trabalhar entre 8 a 10 horas por dia (53,8% da população), seguido pelo conjunto de sujeitos que refere trabalhar entre 6 a 8 horas (39,6%). De referir que quem respondeu trabalhar exactamente 8 horas está inserido na categoria de entre 6-8 horas. Uma percentagem mínima (2,2%) respondeu que trabalha entre 0-5 horas por dia, e outra percentagem também mínima (4,4%) respondeu que trabalha mais de 10 horas diárias.

Gráfico 7

Distribuição absoluta da amostra em relação ao número de horas de trabalho diárias



2.3. Instrumentos de medida

Para efectuarmos a recolha de dados foram distribuídos por cada participante dois questionários, que referimos de seguida.

2.3.1. Utrecht Work Engagement Scale (UWES)

De forma a avaliar a variável *Engagement* utilizámos o UWES (anexo 15), que inclui as três dimensões do *engagement* no trabalho: vigor, dedicação e absorção.

De acordo com Schaufeli e Bakker (2003), originalmente o UWES era constituído por 24 itens, mas após uma avaliação psicométrica, 7 itens foram eliminados em função de três escalas, ficando apenas com um total de 17 itens (Schaufeli, Salanova et al., 2002, citados por Schaufeli & Bakker, 2003). Cada item possui 7 hipóteses de resposta, num continuum desde o “0 – Nunca/Nenhuma Vez” ao “6 – Sempre/Todos os dias”.

Neste questionário, o vigor é medido por seis itens referentes à disponibilidade do sujeito para dedicar um esforço considerável à realização das tarefas, apresentando altos níveis de energia durante o trabalho e tendência em se manter firme e persistente perante uma tarefa difícil (Schaufeli et al, 2006). Um item representativo desta escala é:

“ Mesmo quando as coisas não estão a correr bem, continuo a trabalhar”

A dedicação, que se refere a uma forte identificação com o trabalho e engloba um sentimento de entusiasmo, inspiração, orgulho, desafio e significância (Schaufeli et al., 2006), é medida através de 5 itens, sendo um dos exemplos:

“O meu trabalho está cheio de significado e propósito”

A absorção, caracterizada pelos trabalhadores estarem completamente imersos no trabalho, de forma que o tempo parece passar rapidamente, sentindo dificuldade em libertarem-se do trabalho (Schaufeli et al., 2006), é medida através de 6 itens, sendo um dos exemplos:

“ Quando estou a trabalhar, esqueço tudo à minha volta”

As características psicométricas da última versão do UWES, com 17 itens, são apresentadas em diversos estudos. No que respeita à consistência interna (Alpha de Cronbach) esta varia, normalmente, entre 0,80-0,90 (Demerouti, Bakker, Janssen & Schaufeli, 2001; Durán, Extremera & Rey, 2004; Montgomery, Peeters, Schaufeli & Den Ouden, 2003; Salanova, Schaufeli, Llorens, Peiró & Grau, 2001; Schaufeli & Bakker, 2004, citados por Schaufeli et al., 2006).

2.3.2. Questionário Interferência Trabalho-Família

O instrumento utilizado para medir a interferência trabalho-família é composto por 26 itens (anexo 16).

Estes itens foram aglomerados num questionário, traduzido e adaptado por Bértolo e Semedo (2009), tendo apresentado boas características psicométricas.

Este questionário é constituído por 10 itens retirados de Geurts, Taris, Kompier, Dikkers, Hooff e Kinnunen (2005); 4 itens de Gutek, Searle e Klepa (1991); 2 itens de Netemeyer, Boles e McMurrian (1996); 8 itens de Sumer e Knight (2001); e 2 itens retirados de Thomas e Ganster (1995).

2.4. Procedimento

Após contacto prévio e informal com a coordenadora do Departamento de Recursos Humanos da Instituição, no sentido de saber a possível abertura tanto da Administração como dos trabalhadores para colaborarem no presente estudo, foi pedida, pessoalmente, autorização formal ao Sr. Administrador. O pedido foi de imediato gentilmente aceite, tendo sido dada autorização para distribuir questionários junto dos trabalhadores dos escritórios centrais, que teriam uma maior disponibilidade temporal para responderem, como foi anteriormente referido.

Nas duas semanas seguintes ao pedido de autorização, foram distribuídos questionários pelos trabalhadores dos diversos departamentos dos escritórios centrais da empresa.

De salientar que antes de se proceder à recolha de dados, foram tidos em consideração alguns aspectos éticos. Todos os participantes foram elucidados sobre os objectivos do estudo, sobre o facto da sua participação ser voluntária, assim como da confidencialidade dos dados fornecidos (anexo 2).

Tendo em conta que a recolha dos dados decorreu simultaneamente com as actividades de estágio, que tiveram lugar na Sede da empresa, todos os participantes foram informados que o estudo era estritamente pessoal, com vista à da Tese de Mestrado, não se tratando de um estudo para a empresa no âmbito do estágio, por forma a evitar constrangimentos por parte dos trabalhadores.

Ao fim de alguns dias, os questionários foram recolhidos.

Foram também distribuídos um pequeno número de questionários a outros trabalhadores da Instituição, conhecidos através da esfera social, aproveitando para lhes pedir colaboração, com o propósito de obter uma amostra um pouco maior.

Uma vez recolhidos todos os questionários, os dados obtidos foram inseridos numa base de dados previamente criada no *software* informático SPSS.

Terminada a apresentação da metodologia utilizada para a elaboração da nossa investigação, apresentaremos de seguida os resultados nela obtidos.

III

RESULTADOS

3. RESULTADOS

3.1. Análise Factorial

De modo a procedermos à validação dos instrumentos utilizados neste estudo, foram realizadas análises factoriais a ambos os instrumentos.

A análise factorial é uma técnica de análise exploratória de dados que tem como objectivo analisar a estrutura de um conjunto de variáveis, formando consequentemente um ou mais subgrupos coerentes de variáveis independentes que estão correlacionadas através da partilha de uma característica comum não directamente observável, e que de alguma forma (mais ou menos explícita) controlam as variáveis originais (Maroco, 2007).

3.1.1. *Engagement* no trabalho – Escala UWES

Utilizou-se para este instrumento, como critério de extração de factores, o *eigenvalue* superior ou igual a 1.

Numa primeira instância, foi realizada uma análise factorial a todos os 17 itens que compõem a escala UWES, tendo sido extraídos 3 factores, que explicaram 45,29% de variância total (anexo 3).

Contudo, observou-se que os factores 2 e 3 eram constituídos apenas por 1 item cada. De acordo com o *UWES Manual* (Schaufeli & Bakker, 2003), análises psicométricas posteriores à construção da escala de 17 itens, encontraram dois itens inconsistentes (“*Mesmo quando as coisas não estão a correr bem, continuo a trabalhar*” e “*É difícil para mim desligar-me do meu trabalho*”), tendo sido utilizada em alguns estudos uma versão de 15 itens. No

nosso estudo, os dois itens que se situaram no factor 2 e 3 correspondem exactamente aos dois itens inconsistentes que o UWES Manual descreve.

Desta forma, decidiu-se realizar uma nova análise factorial ao questionário, tendo em conta apenas 15 itens, excluindo os dois itens acima referidos.

Nesta nova análise factorial foram extraídos 3 factores (anexo 4), explicando 64,32% da variância total. Contudo, observando as cargas factoriais superiores a 0,5, verificamos que todos os itens apresentam maior saturação no factor 1.

O factor 1, ao explicar 50,05% da variância total, e ao englobar todos os itens da escala, vem reforçar a ideia de o *engagement* ser um construto unidimensional, como é defendido no estudo original sobre a versão de 9 itens do instrumento. (Schaufeli & Bakker, 2003).

Contudo, mesmo apresentando uma estrutura unidimensional, utilizámos as três dimensões originais para realizarmos um tratamento estatístico mais detalhado, de forma a retirarmos mais conclusões para o nosso estudo.

Apresentamos na tabela seguinte a saturação dos itens no factor 1.

Tabela 1

Saturação factorial da escala UWES

	<i>Engagement</i>
"No meu trabalho, sinto-me forte e vigoroso"	,810
"Estou entusiasmado com o meu trabalho"	,803
"O meu trabalho inspira-me"	,781
"Para mim, o meu trabalho é desafiante"	,771
"Estou imerso no meu trabalho"	,737
"O meu trabalho está cheio de significado e de propósito"	,733

"Deixo-me levar pelo meu trabalho"	,727
"Estou orgulhoso com o trabalho que faço"	,719
"Quando me levanto pela manhã, sinto vontade de ir trabalhar"	,706
"O tempo voa quando estou a trabalhar"	,686
"No meu trabalho sinto-me cheio de energia"	,650
"Sinto-me contente quando estou a trabalhar imersamente"	,649
"Sou muito persistente no meu trabalho"	,623
"Quanto estou a trabalhar esqueço tudo o à minha volta"	,622
"Posso continuar a trabalhar durante longos períodos de tempo"	,538

Em relação à **consistência interna** do instrumento (anexo 5), calculou-se o *alpha de Cronbach* com os 17 itens, que apresentou um valor de 0,916. Calculando o *alpha de Cronbach* sem os dois itens que se excluíram, o valor subiu ligeiramente, para 0,927.

3.1.2. Questionário de Interferência Trabalho-Família

Na amostra do presente estudo, o *alpha de Cronbach* foi de 0,587 (anexo 5), mostrando assim uma aceitável **consistência interna**.

Em relação ao estudo original (Bértolo & Semedo, 2009), este apresentou um *alpha de Cronbach* de 0,839, apresentando, por sua vez, uma muita boa consistência interna.

A análise factorial realizada na adaptação do instrumento à população portuguesa (Bértolo & Semedo, 2009), revelou um 1º factor composto pelos itens que caracterizam a interferência negativa trabalho-família, e outro factor que aglomera os itens da interferência positiva trabalho-família/família-

trabalho, explicando um total de 44,66% da variância total, pelo que partimos destes 2 factores para realizarmos os cálculos estatísticos dos nossos dados.

3.2. Estatísticas Descritivas

De forma a estudar os níveis de *engagement* face aos estudos de referência, assim como obter mais dados sobre os resultados do questionário da interferência trabalho-família, foram realizadas estatísticas descritivas (anexo 6), tendo sido calculadas as médias das pontuações para cada sub-escala de cada questionário e os seus respectivos desvios-padrão.

Tabela 2

Médias e desvios-padrão das variáveis em estudo

Variáveis	Média	Desvio-Padrão
Vigor (engagement)	4,4462	0,72177
Dedicação (engagement)	4,4418	0,84618
Absorção (engagement)	4,4703	0,72011
Interf. Trabalho-Família Neg.	2,5165	0,40104
Interf. Trabalho-Família Pos.	3,7242	0,41213

Comparando com o grupo normativo do questionário UWES, verifica-se que a amostra do presente estudo se situa nos intervalos médios nas dimensões Vigor e Dedicação, e nos valores considerados altos na dimensão Absorção.

Verifica-se também que todas as dimensões apresentam uma média superior à do grupo de referência (Schaufeli & Bakker, 2003).

3.3. Estudo de Correlações

Com o intuito de estudarmos a relação entre as diferentes dimensões das variáveis estudadas, efectuámos um estudos de correlações (anexo 7), onde foram apresentados os seguintes resultados:

Tabela 3
Correlações entre as dimensões estudadas

Variáveis	Absorção	Vigor	Dedicação	Interf. Trab-Fam. Neg.	Interf. Trab-Fam. Pos.
Absorção	-	,736**	,756**	-,121	,117
Vigor	,736**	-	,759**	-,289**	,233*
Dedicação	,756**	,759**	-	-,102	,148
Interf. Trab-Fam. Negativa	-,121	-,289**	-,102	-	-,152
Interf. Trab-Fam. Positiva	,117	,233*	,148	-,152	-

**p<0,01; *p>0,05

No estudo das correlações entre todas as dimensões de ambos os questionários, verificámos a ocorrência de fortes correlações, já esperadas, entre as três sub-escalas do *engagement*, com 99% de confiança.

Entre as duas dimensões do questionário da interferência trabalho-família, não existe qualquer correlação significativa.

No estudo das relações entre as dimensões de ambos os questionários, a única dimensão do *engagement* que apresenta correlações significativas com as escalas da interferência trabalho-família é a do vigor.

Desta forma, verificamos a existência de uma forte correlação negativa entre o *vigor* e a *interferência trabalho-família negativa*, assim como uma correlação positiva entre o *vigor* e a *interferência trabalho-família positiva*.

3.4. Comparação de médias

O passo seguinte da nossa investigação foi estudarmos diferenças nos níveis de *engagement* e de interferência trabalho-família, face a um conjunto de variáveis sócio-demográficas. Para tal, foram realizadas várias comparações de médias.

Para compararmos as médias de duas populações, a partir de amostras independentes, calculou-se o teste *T de student*, com o objectivo de verificar a existência de diferenças significativas entre as duas populações. Para compararmos as médias de três ou mais populações, realizámos o cálculo de Anovas.

As variáveis independentes correspondem aos dados demográficos da amostra: género, idade, nível de escolaridade, número de filhos, antiguidade na função e se o cônjuge trabalha na mesma organização ou não.

3.4.1. Género

Em relação aos valores médios da variável género (anexo 8), nas dimensões do *engagement*, estão bastante próximos em ambos os sexos (tabela 4).

Tabela 4

Médias e desvios-padrão do engagement face ao género

Variáveis	N	Média	Desvio-padrão
Absorção (<i>engagement</i>)			
Masculino	43	4,4465	,75572
Feminino	48	4,4917	,69400

Vigor (<i>engagement</i>)			
Masculino	43	4,4512	,75605
Feminino	48	4,4417	,69767
Dedicação (<i>engagement</i>)			
Masculino	43	4,4000	,93910
Feminino	48	4,4792	,69767

Nas dimensões da interferência trabalho-família, os valores médios de ambos os gêneros encontram-se igualmente muito próximos uns dos outros (tabela 5).

Tabela 5

Médias e desvios-padrão da interferência trabalho-família face ao gênero

Variáveis	N	Média	Desvio-padrão
Interf. Trabalho-Família Negativa			
Masculino	43	2,5087	,41223
Feminino	48	2,5234	,39500
Interf. Trabalho-Família Positiva			
Masculino	43	3,7233	,46997
Feminino	48	3,7250	,35759

Para a variável gênero, não foi encontrada nenhuma diferença estatisticamente significativa, tanto nas dimensões do *engagement*, como nas dimensões da interferência trabalho-família (tabela 6).

Tabela 6

Teste t para a igualdade de médias do engagement e da interferência trabalho-família face ao gênero

Variáveis	t	gl	Sig.
Absorção (<i>engagement</i>)	-,297	89	,767
Vigor (<i>engagement</i>)	,062	89	,950
Dedicação (<i>engagement</i>)	-,444	89	,658
Interf. Trabalho-Família Negativa	-,174	89	,862
Interf. Trabalho – Família Positiva	-,020	89	,984

3.4.2. Idade

Olhando para a variável idade (anexo 9), encontramos valores médios dos diferentes grupos etários muito semelhantes nas dimensões do *engagement*, com a particularidade do grupo etário dos 45-49 anos apresentar valores médios ligeiramente superiores aos restantes grupos (tabela 7).

Tabela 7

Média e desvio-padrão do engagement face à idade

	Grupo etário	N	Média	Desvio-Padrão
Absorção	18 – 24	11	4,2545	1,34786
	25 – 29	18	4,4889	,63699
	30 – 34	26	4,4615	,42240
	35 – 39	16	4,5500	,57271
	40 – 44	10	4,5200	,60516
	45 – 49	5	4,9600	,32863
	50 - 59	5	4,0800	1,03537
Vigor	18 – 24	11	4,1091	1,04829
	25 – 29	18	4,4444	,65997
	30 – 34	26	4,5000	,66753
	35 – 39	16	4,4000	,70805
	40 – 44	10	4,5800	,50288

	45 – 49	5	5,0800	,43818
	50 - 59	5	4,1600	,72177
Dedicação	18 – 24	11	4,2727	1,27835
	25 – 29	18	4,4667	,74518
	30 – 34	26	4,3846	,87804
	35 – 39	16	4,4500	,86255
	40 – 44	10	4,5400	,55015
	45 – 49	5	4,8800	,64187
	50 - 59	5	4,3600	,76681

Os valores médios nas duas dimensões de interferência trabalho-família encontram-se todos bastante próximos uns dos outros, não se salientando nenhum grupo etário (tabela 8)

Tabela 8

Média e desvio-padrão da interferência trabalho-família face à idade

	Grupo etário	N	Média	Desvio-Padrão
Interf.	18 – 24	11	2,6534	,47628
Trabalho-	25 – 29	18	2,5417	,36757
Família	30 – 34	26	2,5938	,42362
Negativa	35 – 39	16	2,4063	,35940
	40 – 44	10	2,3375	,24152
	45 – 49	5	2,4000	,24044
	50 - 59	5	2,5500	,66497
Interf.	18 – 24	11	3,5636	,22033
Trabalho-	25 – 29	18	3,7556	,33993
Família	30 – 34	26	3,7231	,43755
Positiva	35 – 39	16	3,9063	,42968
	40 – 44	10	3,7600	,17127
	45 – 49	5	3,5000	,88600
	50 - 59	5	3,5400	,39115

No respeitante às diferenças entre os diversos grupos etários, não se registaram diferenças significativas, quer nas dimensões do *engagement*, quer nas dimensões da interferência trabalho-família (tabela 9).

Tabela 9
Anova para a igualdade de médias do *engagement* e da interferência trabalho-família face à idade

Variáveis	F	Sig.
Absorção (<i>engagement</i>)	3,141	,551
Vigor (<i>engagement</i>)	1,225	,271
Dedicação (<i>engagement</i>)	,579	,917
Interf. Trabalho-Família Negativa	1,629	,434
Interf. Trabalho-Família Positiva	1,607	,283

3.4.3. Nível de escolaridade

Consultando os valores médios dos sujeitos de diferentes níveis de escolaridade (anexo 10) face ao *engagement* verificamos que também nesta variável os valores se encontram muito próximos uns dos outros; a exceção ocorre na dimensão *absorção*, onde os indivíduos com a *escolaridade básica* apresentam um valor médio consideravelmente inferior comparativamente aos restantes grupos (tabela 10).

Contudo, devido ao facto desse grupo ser constituído apenas por dois sujeitos, não poderá ser atribuído significado estatístico a este resultado.

Tabela 10

Média e desvio-padrão do engagement face ao nível de escolaridade

		N	Média	Desvio-Padrão
Absorção	Ensino Básico	2	3,6000	1,41421
	Ensino Secundário	44	4,3045	,81325
	Licenciatura	41	4,6780	,51552
	Mestrado/Doutoramento	4	4,6000	,58878
Vigor	Ensino Básico	2	4,4000	,00000
	Ensino Secundário	44	4,3091	,80623
	Licenciatura	41	4,6049	,61072
	Mestrado/Doutoramento	4	4,3500	,82865
Dedicação	Ensino Básico	2	4,3000	,70711
	Ensino Secundário	44	4,3318	,92806
	Licenciatura	41	4,5707	,75837
	Mestrado/Doutoramento	4	4,4000	,93808

Nas dimensões da interferência trabalho-família, destaca-se o grupo *Mestrado/Doutoramento*, ao apresentar um valor médio ligeiramente superior aos restantes grupos na *interferência trabalho-família negativa*, e também ao apresentar um valor médio ligeiramente inferior na *interferência trabalho-família positiva* (tabela 11).

Tabela 11

Média e desvio-padrão da interferência trabalho-família face ao nível de escolaridade

		N	Média	Desvio-Padrão
Interf.	Ensino Básico	2	2,3438	,22097
Trabalho- Família	Ensino Secundário	44	2,5597	,40075
	Licenciatura	41	2,4466	,39789
	Mestrado/Doutoramento	4	2,8438	,37326

Interf.	Ensino Básico	2	3,6500	,35355
Trabalho-	Ensino Secundário	44	3,6795	,40208
Família	Licenciatura	41	3,8073	,41436
Positiva	Mestrado/Doutoramento	4	3,4000	,42426

Para a variável nível de escolaridade é encontrada uma diferença significativa (tabela 12), na dimensão *absorção (engagement)*, mas como foi explicado acima, devido ao facto do grupo *Ensino Básico* ser constituído apenas por dois sujeitos, não poderá ser atribuído significado estatístico a este resultado.

Tabela 12

Anova para a igualdade de médias do engagement e da interferência trabalho-família face ao nível de escolaridade

Variáveis	F	Sig.
Absorção (<i>engagement</i>)	,828	,029
Vigor (<i>engagement</i>)	1,290	,305
Dedicação (<i>engagement</i>)	,334	,630
Interf. Trabalho-Família Negativa	,996	,188
Interf. Trabalho-Família Positiva	1,263	,194

3.4.4. Número de filhos

Analisando a variável *número de filhos* (anexo 11) face ao *engagement*, constatamos que nas três dimensões, indivíduos com *três* filhos apresentam um valor médio ligeiramente inferior aos restantes grupos (tabela 13).

Tabela 13

Média e desvio-padrão do engagement face ao número de filhos

		N	Média	Desvio-Padrão
Absorção	0 Filhos	35	4,4571	,87120
	1 Filho	28	4,4643	,60382
	2 Filhos	21	4,5619	,67415
	3 Filhos	7	4,2857	,50143
Vigor	0 Filhos	35	4,4743	,78528
	1 Filho	28	4,3357	,65105
	2 Filhos	21	4,6667	,71087
	3 Filhos	7	4,0857	,58716
Dedicação	0 Filhos	35	4,4857	,89480
	1 Filho	28	4,3643	,88787
	2 Filhos	21	4,5429	,83221
	3 Filhos	7	4,2286	,46803

Observando os valores médios na dimensão *interferência trabalho-família negativa*, indivíduos com dois filhos, apresentam um valor médio significativamente mais baixo que os restantes grupos de indivíduos; na dimensão *interferência trabalho-família positiva*, indivíduos com três filhos, apresentam um valor médio significativamente mais baixo que os restantes grupos (tabela 14).

Tabela 14

Média e desvio-padrão da interferência trabalho-família face ao número de filhos

		N	Média	Desvio-Padrão
Interferência	0 Filhos	35	2,5179	,44905
Trabalho-Família	1 Filho	28	2,6429	,32043
Negativa	2 Filhos	21	2,2976	,31617
	3 Filhos	7	2,6607	45623

Interferência	0 Filhos	35	3,7314	,42202
Trabalho-Família	1 Filho	28	3,7750	,34454
Positiva	2 Filhos	21	3,7857	,37853
	3 Filhos	7	3,3000	,53852

Para a variável número de filhos, encontramos então duas diferenças estatisticamente significativas, em ambas as dimensões da interferência trabalho-família (tabela 15).

Tabela 15
Anova para a igualdade de médias do *engagement* e da interferência trabalho-família face ao número de filhos

Variáveis	F	Sig.
Absorção (<i>engagement</i>)	,264	,851
Vigor (<i>engagement</i>)	1,496	,221
Dedicação (<i>engagement</i>)	,350	,789
Interf. Trabalho-Família Negativa	3,601	,017
Interf. Trabalho-Família Positiva	2,954	,037

3.4.5. Antiguidade na empresa

No que diz respeito à variável *antiguidade na empresa* (anexo 12), não se registaram diferenças significativas nas dimensões do *engagement*.

De igual forma, não se encontraram diferenças nas dimensões da interferência trabalho-família (tabela 16).

Tabela 16

Anova para a igualdade de médias do engagement e da interferência trabalho-família face à antiguidade na empresa

Variáveis	F	Sig.
Absorção (<i>engagement</i>)	,550	,738
Vigor (<i>engagement</i>)	,995	,426
Dedicação (<i>engagement</i>)	1,023	,409
Interf. Trabalho-Família Negativa	1,120	,356
Interf. Trabalho-Família Positiva	,117	,970

Tabela 17

Média e desvio-padrão do engagement face à Antiguidade na Função

	Antiguidade	N	Média	Desvio-Padrão
Absorção	0 – 4	30	4,4400	,85565
	5 – 9	37	4,4703	,60409
	10 – 14	17	4,4235	,76119
	15 – 19	5	4,4800	,62610
	20 – 24	1	5,4000	
	25 +	1	5,2000	
Vigor	0 – 4	30	4,3933	,76381
	5 – 9	37	4,3892	,71172
	10 – 14	17	4,6353	,67910
	15 – 19	5	4,2000	,66332
	20 – 24	1	5,4000	
	25 +	1	5,2000	
Dedicação	0 – 4	30	4,2000	,97747
	5 – 9	37	4,3892	,81096
	10 – 14	17	4,3765	,73103
	15 – 19	5	4,6800	,46043
	20 – 24	1	5,6000	
	25 +	1	5,8000	

Tabela 18

Média e desvio-padrão da interferência trabalho-família face à Antiguidade na Função

	Grupo etário	N	Média	Desvio-Padrão
Interf.	0 – 4	30	2,6292	,41293
Trabalho-	5 – 9	37	2,4476	,38146
Família	10 – 14	17	2,5037	,39865
Negativa	15 – 19	5	2,5125	,46225
	20 – 24	1	1,9375	
	25 +	1	2,5000	
<hr/>				
Interf.	0 – 4	30	3,7600	,31797
Trabalho-	5 – 9	37	3,7081	,45423
Família	10 – 14	17	3,6941	,53790
Positiva	15 – 19	5	3,8000	,18708
	20 – 24	1	3,6000	
	25 +	1	3,5000	

3.4.6. Número de horas de trabalho diárias

Em relação à variável *número de horas de trabalho* (anexo 13) que os indivíduos trabalham por dia (horas acumuladas do período laboral mais trabalho extra realizado fora do local de trabalho), face ao *engagement*, os valores médios apresentados pelas diferentes categorias revelam-se muito próximos uns dos outros (tabela 17); importa salientar apenas que indivíduos que trabalham entre 0-5 horas apresentam valores ligeiramente superiores aos restantes no grupo, na dimensão *dedicação*, contudo, por este grupo ser constituído apenas por dois sujeitos, o resultado não é significativo.

Tabela 19

Média e desvio-padrão do engagement face ao nº de horas de trabalho diárias

		N	Média	Desvio-Padrão
Absorção	0 – 5 horas	2	4,6000	,28284
	6 – 8 horas	36	4,2889	,82731
	8 -10 horas	49	4,5714	,62048
	> 10 horas	4	4,8000	,81650
Vigor	0 – 5 horas	2	4,8000	,00000
	6 – 8 horas	36	4,3389	,12158
	8 – 10 horas	49	4,4735	,72995
	>10 horas	4	4,9000	,62187
Dedicação	0 – 5 horas	2	5,0000	,00000
	6 – 8 horas	36	4,2944	,85589
	8 – 10 horas	49	4,5388	,84282
	>10 horas	4	4,3000	,95917

Na variável interferência trabalho-família encontramos também valores médios muito próximos entre as categorias (tabela 18); importa destacar que, na *interferência negativa*, indivíduos que trabalham em média mais de 10 horas diárias apresentam um valor médio ligeiramente inferior aos restantes grupos, e na *interferência positiva*, indivíduos que trabalhem 0 – 5 horas apresentam um valor ligeiramente superior aos indivíduos das outras categorias; contudo, por este grupo ser composto apenas por dois indivíduos, os resultados carecem de significância.

Tabela 20

Média e desvio-padrão da interferência trabalho-família face ao nº de horas de trabalho diárias

		N	Média	Desvio-Padrão
Interf.	0 – 5 horas	2	2,3750	,35355

Trabalho-	6 – 8 horas	36	2,5226	,37206
Família	8 -10 horas	49	2,5472	,41937
Negativa	> 10 horas	4	2,1563	,39031
Interf.	0 – 5 horas	2	4,1000	,00000
Trabalho-	6 – 8 horas	36	3,6278	,35263
Família	8 – 10 horas	49	3,7837	,43270
Positiva	>10 horas	4	3,6750	,61847

Verificamos então que a variável *número de horas de trabalho diárias* não apresenta qualquer relação com nenhuma das dimensões do *engagement* (anexo 13).

A variável *número de horas de trabalho diárias* não parece também ter relação com as dimensões da interferência de trabalho-família (tabela 19)

Tabela 21

Anova para a igualdade de médias do engagement e da interferência trabalho-família face ao nº de horas de trabalho diárias

Variáveis	F	Sig.
Absorção (<i>engagement</i>)	1,403	,247
Vigor (<i>engagement</i>)	,975	,408
Dedicação (<i>engagement</i>)	,903	,443
Interf. Trabalho-Família Negativa	1,269	,290
Interf. Trabalho–Família Positiva	1,602	,195

4. Estudo da variável “Cônjuge na mesma organização”

Observando os valores médios obtidos pelos inquiridos na variável *cônjuge trabalhador na mesma organização (objectivo principal da investigação)* (anexo 14) face ao *engagement* (tabela 20), constatamos que,

na dimensão *dedicação* indivíduos cujo *cônjuge trabalha na mesma organização* apresentam uma média significativamente superior à daqueles cujo *cônjuge não trabalha na mesma organização*.

Nas outras duas dimensões do *engagement*, o grupo *cônjuge trabalhador na mesma organização* apresenta também valores ligeiramente superiores ao grupo oposto, sobretudo na dimensão *absorção*.

Tabela 22

Média e desvio-padrão do engagement face ao factor cônjuge na mesma organização

Variáveis	N	Média	Desvio-padrão
Absorção (engagement)			
Cônjuge trabalha	42	4,6190	,72826
Cônjuge não trabalha	49	4,3429	,09932
Vigor (engagement)			
Cônjuge trabalha	42	4,5000	,72842
Cônjuge não trabalha	49	4,4000	,72342
Dedicação (engagement)			
Cônjuge trabalha	42	4,6905	,87703
Cônjuge não trabalha	49	4,2286	,76845

Em relação às dimensões da interferência trabalho-família (tabela 21), a tendência mantém-se, apresentando o grupo *cônjuge trabalhador na mesma organização* um valor médio ligeiramente superior ao grupo *cônjuge não trabalhador na mesma organização*, sobretudo na dimensão *interferência trabalho-família negativa*.

Tabela 23

Média e desvio-padrão da interferência trabalho-família face ao factor cônjuge na mesma organização

Variáveis	N	Média	Desvio-padrão
------------------	----------	--------------	----------------------

Interf. Trabalho-Família Negativa			
Cônjuge trabalha	42	2,5982	,33162
Cônjuge não trabalha	49	2,4464	,44360
Interf. Trabalho-Família Positiva			
Cônjuge trabalha	42	3,7833	,43500
Cônjuge não trabalha	49	3,6735	,38879

o que
concern
e à
análise

da relação entre a variável *cônjuge trabalhador na mesma organização* face ao *engagement* e à interferência trabalho-família, encontramos então uma diferença estatisticamente significativa, na dimensão *dedicação* (tabela 22).

É igualmente importante salientar que as dimensões *absorção* (onde se verifica um *p-value* de 0,068) e *interferência trabalho-família negativa* (*p-value* de 0,072), aproximam-se bastante de um valor de diferença significativa.

Tabela 24

Teste t para a igualdade de médias do engagement e da interferência trabalho-família face ao factor cônjuge na mesma organização

Variáveis	t	gl	Sig.
Absorção (<i>engagement</i>)	1,848	89	,068
Vigor (<i>engagement</i>)	,657	89	,513
Dedicação (<i>engagement</i>)	2,684	89	,009
Interf. Trabalho-Família Negativa	1,823	89	,072
Interf. Trabalho – Família Positiva	1,272	89	,207

Terminada a apresentação dos resultados, apresentamos de seguida a discussão e conclusões retiradas sobre a análise destes.

IV

DISCUSSÃO

4. Discussão

Uma vez apresentados os resultados da investigação, passamos então à elaboração de uma reflexão sobre estes, apresentando algumas conclusões e implicações. Antes de passarmos à discussão dos resultados obtidos, gostaríamos de referir o propósito da eleição das variáveis interferência trabalho-família e *engagement*, para a nossa investigação. Atendendo à literatura, verificamos que ambas as variáveis estão interligadas; Como título de exemplo, Montgomery e colegas (2003) hipotetizam um modelo teórico referindo que as exigências profissionais e familiares conduzem a níveis elevados de tensão (*strain*) e de sentimentos reduzidos de *engagement*, e por outro lado, recursos profissionais e familiares conduzem a um aumento do *engagement*.

Sendo assim, optámos por escolher estas variáveis, e investigar no nosso estudo a sua relação com as variáveis sócio-demográficas da presente amostra, e ver de que modo ambas se relacionam entre si.

Desta forma, no que diz respeito à **validação dos instrumentos de medida**, verificamos que a análise factorial realizada ao questionário de *engagement* originou uma estrutura de apenas um factor, o que vai ao encontro do estudo original (Schaufeli & Bakker, 2003) , que se refere ao *engagement* como um constructo unidimensional, contribuindo então o nosso estudo para a confirmação desta teoria. É de enaltecer o elevado grau de fiabilidade do instrumento (0,927).

Em relação ao questionário de interferência trabalho-família, o grau de fiabilidade deste na presente investigação revela-se aceitável (0,587). Contudo, o estudo original (Bértolo & Semedo, 2009) apresenta uma fiabilidade muito boa (0,839), apresentando uma estrutura factorial de dois factores, em que um factor engloba os itens da interferência positiva, e o outro factor os itens da interferência negativa.

Com os resultados obtidos, podemos então concluir que os instrumentos utilizados constituem uma boa e importante ajuda no diagnóstico dos níveis de *engagement* e interferência trabalho-família nos indivíduos.

Em relação ao **estudo descritivo das variáveis**, constatamos que no *engagement*, os valores médios obtidos pelos sujeitos nas dimensões *vigor* e *dedicação* se situam no mesmo patamar que os dos sujeitos das amostras de referência (Schaufeli & Bakker, 2003), e apresentam uma maior *absorção* que o referido grupo. É importante ressaltar também que em todas as dimensões os sujeitos do nosso estudo apresentam uma média superior à do grupo de referência, pelo que podemos afirmar que apresentam *engagement* com o seu trabalho.

Relativamente à interferência trabalho-família, verificamos que os nossos inquiridos apresentam uma baixa interferência negativa (2,52 numa escala de 1 a 5) e, por outro lado, valores mais elevados de interferência positiva (3,71).

Desta forma, apresentando valores positivos na interferência positiva entre as esferas profissional e pessoal, a amostra do nosso estudo vem dar suporte empírico à teoria que defende os benefícios do indivíduo desempenhar múltiplos papéis (Kinnunen et al., 2006; Rothbard, 2001; Grzywacz & Bass, 2003).

Estes resultados positivos poderão apresentar relação com múltiplos factores, como por exemplo, a estabilidade contratual dos trabalhadores, a existência de um sistema de apoios formais e informais que a organização oferece aos seus colaboradores (como é exemplo o infantário/ATL que a empresa construiu, de forma a dar oportunidade aos seus colaboradores de ali colocarem os seus filhos durante o seu horário de trabalho), a proximidade do local de trabalho com a residência dos colaboradores e, sobretudo, devido às características familiares da empresa, que além de proporcionarem um

ambiente de trabalho agradável, levam a que cada indivíduo se sinta mais que um trabalhador dentro dela, mas sim parte integrante e importante no seio da organização.

Em relação ao **estudo das correlações** entre as diferentes dimensões abordadas, ficou nitidamente demonstrada a forte relação positiva entre os três factores do *engagement*: vigor, dedicação e absorção. Assim sendo, os resultados desta investigação confirmam empiricamente os dados obtidos nos estudos de referência. As elevadas correlações positivas apresentadas servem também de suporte à teoria que considera o *engagement* como um constructo tridimensional (Schaufeli & Bakker, 2003).

Entre as duas dimensões da interferência trabalho-família existe uma correlação negativa, apesar de não ser forte. A fraca relação entre a interferência positiva trabalho-família e a interferência negativa, pode ser explicada à luz da teoria de Edwards e Rothbard (2000), que defende que um dos mecanismos de interacção entre estes dois domínios é a *segmentação*, ou seja, o indivíduo separa o trabalho da família, de forma a um não influenciar o outro. Esta ausência de correlação significativa demonstra que, no oposto quer da interferência trabalho-família negativa, quer da interferência trabalho-família positiva, encontraremos provavelmente ausência de interferência, pelo que estes resultados são o que se esperaria.

Apenas o *vigor*, de entre as dimensões do *engagement*, apresenta relação com as duas formas de interferência trabalho-família; desta forma, observamos uma relação negativa forte entre o vigor e a interferência negativa trabalho-família, e no sentido inverso, uma forte relação positiva deste com a interferência positiva trabalho-família, o que parece indicar que as pessoas que possuem mais vigor e energia vivem de uma forma mais harmoniosa a conciliação entre as suas tarefas profissionais e pessoais.

Para finalizar este objectivo, gostaríamos de salientar que a análise correlacional apresenta resultados que vão ao encontro com o modelo de Montgomery e colegas (2003), referido no início do presente capítulo. O *vigor* pode ser considerado como um recurso pessoal, e os dados obtidos revelam uma correlação positiva com a interferência trabalho-família positiva, e negativa com a interferência trabalho-família negativa. Também as dimensões *dedicação* e *absorção* se relacionam positivamente com a interferência trabalho-família *positiva*, e negativamente com a interferência trabalho-família *negativa*. Embora não possamos afirmar a causalidade entre as dimensões, podemos referir que se associam num determinado sentido, como vem descrito no modelo postulado.

No estudo das **diferenças dentro das dimensões abordadas**, face às variáveis sócio-demográficas, algumas conclusões podem ser retiradas.

No que concerne ao **género**, nenhuma diferença estatisticamente significativa foi encontrada; pelo contrário, salienta-se a grande aproximação dos valores registados por ambos os sexos, em todas as dimensões das duas variáveis.

No que diz respeito ao *engagement*, esta semelhança de valores entre géneros está de acordo com os estudos originais de Schaufeli e Bakker (2003).

Em relação à interferência trabalho-família, a literatura regista ainda algumas discrepâncias, sendo que muitos estudos sustentam igualmente que o género não se relaciona com o grau de interferência trabalho-família (Bragger et al., 2005; Kinnunen et al., 2004; Voydanoff, 2002; Frone et al., 2007; Huffman et al., 2008), enquanto que outros ressalvam a tendência para a mulher apresentar uma fronteira mais permeável entre as esferas profissional e familiar (Carlson et al., 2000).

O *engagement* não se apresenta significativamente diferente nos diversos **grupos etários**, assim como no grau de interferência trabalho-família.

Em relação ao *engagement*, este resultado vai também de encontro aos estudos originais (Shaufeli & Bakker, 2003).

Em relação à interferência trabalho-família, vários estudos defendem também que a idade não apresenta qualquer relação com a variável (Frone et al., 2007; Huffman et al., 2008; Lapierre & Allen, 2006; Noor, 2003; Voydanoff, 2002).

Importa referir que os indivíduos inquiridos com idades compreendidas entre os 45-49 anos de idade, apresentam valores ligeiramente superiores aos dos restantes grupos etários, nas três dimensões do *engagement*. Parte da explicação para esta constatação poderá residir no facto de que estes indivíduos trabalham já há muitos anos na organização, que prima pela estabilidade contratual, realizando o trabalho que gostam (ou pelo menos se habituaram a fazer), e conjugando o factor de estarem numa idade em que já atingiram a sua maturidade pessoal e profissional, lhes leva a estarem altamente comprometidos com o seu trabalho, demonstrando níveis elevados de vigor, dedicação e absorção nas suas tarefas.

Não se verificaram diferenças nas médias de *engagement* com o trabalho entre os vários grupos de profissionais com diferentes **níveis de escolaridade**, nem na interferência trabalho-família destes, o que, no caso da segunda variável, se apresenta de acordo com a literatura (Frone et al., 2007; Huffman et al., 2008; Voydanoff, 2002). Apesar de terem sido registados níveis mais baixos de *absorção* nos indivíduos que possuem apenas o ensino básico em relação aos restantes grupos, esta diferença não será valorizada na presente investigação, pois o grupo referido apenas é composto por dois indivíduos, o que torna o resultado pouco conclusivo. A ausência de relação entre estas variáveis pode ser explicada pelo facto de que, possuindo a maioria dos sujeitos elevado grau de escolaridade (97,8% da amostra possui

no mínimo o 12º ano), o nível de escolaridade nesta investigação não pode ser considerado uma variável, mas sim uma constante.

Ainda referente a esta variável, é de assinalar que os sujeitos que possuem Mestrado/Doutoramento, apresentam níveis de interferência negativa trabalho-família ligeiramente superiores aos dos restantes grupos, e no sentido inverso, valores de interferência positiva ligeiramente mais baixos. Estes resultados poderão ser compreensíveis se atendermos ao facto que estes indivíduos provavelmente desempenharão tarefas mais complexas, que obrigam a um maior investimento temporal e cognitivo, diminuindo a entrega do indivíduo à sua família.

Para a variável nível de escolaridade não encontramos na literatura referências sobre a relação desta com o *engagement*, mas como referimos anteriormente, nesta investigação consideramos o nível de escolaridade como uma constante em vez de uma variável.

Segundo os resultados da nossa investigação, o **número de filhos** apresenta alguma relação com os níveis de interferência trabalho-família demonstrados pelos indivíduos. Os dados obtidos demonstram uma subida do valor médio de *interferência negativa* à medida que o número de filhos aumenta, à excepção do grupo “2 filhos”, que apresenta valores significativamente mais baixos que as restantes categorias. Em relação à *interferência trabalho-família positiva*, destacamos o facto que os indivíduos que têm 3 filhos apresentam um valor médio significativamente mais baixo que os restantes indivíduos com menos (ou nenhum) filhos. Os resultados obtidos vão ao encontro de algumas investigações que postulam o aumento da dificuldade em se atingir o equilíbrio entre ambas as esferas profissional e pessoal à medida que aumenta o número de filhos (Lundberg et al., 1994; Huffman et al., 2008).

Em relação à variável *engagement* com o trabalho, apesar de não existir nenhuma diferença significativa, é importante ressaltar que os indivíduos com 3 filhos apresentam valores sensivelmente mais baixos que as

restantes categorias nas três dimensões do *engagement*. Este resultado vai de acordo ao obtido para a variável interferência trabalho-família negativa, o que parece demonstrar que indivíduos com um maior número de filhos não só experienciam uma maior interferência negativa entre ambas as esferas, como também apresentam uma menor energia e dedicação no seu trabalho, em comparação com indivíduos que tenham menos filhos, ou mesmo nenhum.

No nosso estudo sobre a relação da **antiguidade na empresa** e a interferência trabalho-família não encontramos nenhuma diferença significativa, o que vem de acordo com o estudo de Noor (2003).

Não existe também qualquer relação entre a antiguidade na empresa e o *engagement* com o trabalho. Para esta variável não foram encontradas referências na literatura.

Os valores apresentados entre os diferentes grupos estão inclusivé muito próximos uns dos outros. Nas dimensões do *engagement*, os indivíduos com 20-24 anos de casa e mais de 25, apresentam valores substancialmente mais elevados que os restantes grupos, o que vai de encontro com a variável *idade*, onde os indivíduos inquiridos que estão no grupo dos 45-49 anos de idade apresentam níveis mais elevados em todas as dimensões do *engagement* que os indivíduos dos restantes grupos.

Na dimensão interferência negativa trabalho-família, o grupo 20-24 anos de antiguidade apresenta um valor mais baixo que os restantes. Este facto vai também ao encontro com os resultados obtidos na variável *idade*, onde os indivíduos com mais de 40 anos de idade apresentam níveis mais baixos interferência negativa trabalho-família que os restantes indivíduos com menor idade. No entanto, tanto o grupo 20-24, como o de mais de 25 anos, são constituídos apenas por um sujeito, o que não permite fazer interpretações a este respeito.

Os resultados permitem concluir que quer trabalhem há escassos meses ou trabalhem há muitos anos na empresa, os indivíduos inquiridos na nossa investigação apresentam níveis de *engagement* elevados, níveis baixos de interferência negativa trabalho-família e valores mais altos de interferência

positiva, que poderão estar relacionados com políticas de conciliação praticadas na organização, bem como o apoio familiar prestado por esta (como o infantário, por exemplo).

Finalmente, na variável **número de horas** que os indivíduos dedicam às suas tarefas profissionais, juntando as horas passadas na empresa com o trabalho que levam para casa, também não foi encontrada nenhuma diferença significativa.

Em relação aos níveis de *engagement* com o trabalho, podemos notar no entanto que o grupo que trabalha mais de 10 horas por dia apresenta valores ligeiramente superiores nas dimensões *absorção* e *vigor*, que pode ter como uma possível explicação o facto destes trabalhadores gostarem da função que desempenham, e terem prazer ao realizar as suas tarefas, daí, apesar de o fazerem muitas horas por dia, as realizarem com níveis altos de energia e, como refere a literatura, sentem dificuldade em libertar-se do trabalho (Chungtai & Buckley, 2008; Shaufeli et al., 2006). Ainda referente ao *engagement* com o trabalho, de salientar que que o grupo que trabalha entre 0-5 horas por dia, apresenta um nível ligeiramente superior aos restantes grupos na dimensão *dedicação*. Contudo, por este grupo ser composto apenas por duas pessoas, não poderão ser retiradas quaisquer conclusões.

Na dimensão *interferência trabalho-família negativa*, o grupo que trabalha mais de 10 horas diárias apresenta um valor inferior aos restantes. Contudo, não sendo uma diferença significativa, referimos, como dissemos anteriormente, que tal se pode dever ao facto que no oposto da interferência trabalho-família se encontra a “não-interferência”, ou seja, o equilíbrio trabalho-família.

De referir que não foram encontradas referências na literatura sobre a relação desta variável com o *engagement*, enquanto que em relação à interferência trabalho-família, a literatura demonstra que quanto maior o número de horas que o indivíduo trabalha por dia, maior o nível de interferência negativa trabalho-família (Noor, 2003; Kinnunen et al., 2004).

Para concluir o capítulo da Discussão, passamos às conclusões sobre os **objectivos principais da investigação**; neste ponto, através de comparação de médias, tentamos averiguar se existem diferenças nos níveis de *engagement* e de interferência trabalho-família em indivíduos cujo cônjuge trabalhe na mesma organização vs. indivíduos cujo cônjuge não trabalhe na mesma organização.

Após revisão bibliográfica, não foram encontradas referências a este tipo de investigação na literatura quer do *engagement*, quer da interferência trabalho-família. É importante então destacar a mais valia deste estudo, pela sua perspectiva inovadora.

Olhando para os resultados obtidos, verificamos desde logo que tanto nas três dimensões do *engagement* como nas duas dimensões da interferência trabalho-família, o grupo “indivíduos cujo cônjuge trabalha na mesma organização” apresenta valores superiores ao grupo “indivíduos cujo cônjuge não trabalha na mesma organização”.

Em relação a diferenças estatisticamente significativas, apenas uma foi encontrada, na dimensão *dedicação*, apresentando o grupo “cônjuge trabalha na mesma organização” valores substancialmente superiores que o grupo oposto.

As diferenças na dimensão *absorção* são também notáveis; apesar de não resultarem numa diferença estatisticamente significativa, apresentam um *p-value* de 0,068. Na dimensão *vigor*, indivíduos que trabalham na mesma empresa que o seu cônjuge apresentam valores ligeiramente superiores ao grupo oposto.

Os resultados parecem indicar os efeitos positivos do indivíduo trabalhar na mesma empresa que o seu cônjuge, no que diz respeito aos níveis demonstrados de *engagement*, de compromisso com o seu trabalho, com as suas tarefas e com a sua profissão. Uma possível explicação para estes resultados pode residir no facto que os indivíduos, ao terem o cônjuge a

trabalhar na mesma organização, vão sentir a empresa de uma forma mais familiar, como se esta fizesse parte integrante da sua família, existindo uma forte ligação das suas profissões com o próprio casal/casamento, tendo também em conta que é a organização para a qual ambos trabalham que provém o sustento da família, o que pode aumentar o “dever” de envolvimento e de reciprocidade para com a organização, demonstrando desta forma uma grande dedicação e motivação no seu trabalho.

Nas duas dimensões da interferência trabalho-família, como já foi acima referido, o grupo cujo cônjuge trabalha na mesma organização apresenta valores superiores ao grupo cujo cônjuge não trabalha na mesma organização, apesar de nenhuma dimensão apresentar diferenças estatisticamente significativas.

Contudo, na dimensão *interferência trabalho-família negativa*, a diferença de valores possui algum relevo, sendo apresentado um *p-value* de 0,072.

O facto dos indivíduos que trabalham na mesma empresa que o seu cônjuge apresentarem uma interferência negativa consideravelmente superior ao grupo oposto, pode ser explicado devido ao facto que, uma vez que trabalham na mesma organização, podem ter um número maior de divergências relacionadas com acontecimentos referentes à organização ou mesmo relacionados com as tarefas que ambos desempenham, assim como o facto de poderem partilhar as mesmas preocupações. Tais atritos podem originar por vezes algum mau ambiente no seio do casal, originando a dita interferência negativa trabalho-família.

O facto do grupo cujo cônjuge trabalha na mesma organização apresentar também valores superiores na “interferência trabalho-família positiva”, pode ter como possível explicação que, ao trabalharem ambos no mesmo meio, percebem e entendem de forma mais clara os acontecimentos/conflitos que sucedem no local de trabalho; desta forma, quando um membro do casal está envolvido em algum conflito, o seu cônjuge consegue compreender melhor a situação e ser um melhor suporte emocional.

Outra possível explicação poderá ser que, tendo ambos os mesmos colegas de trabalho, muitos temas de conversa em casa em relação aos colegas são comuns e “de interesse” para os dois.

Em relação às **hipóteses apresentadas**, são aceites as hipóteses **1, 3 e 5**, e refutadas as **2, 4 e 6**.

Conclusão

A análise dos resultados da investigação desenvolvida revela que os níveis de *engagement* nos indivíduos, sobretudo na sua dedicação e absorção com o trabalho, são superiores quando o seu cônjuge trabalha também na mesma organização. Em relação à interferência trabalho-família, ter o cônjuge a trabalhar na mesma organização conduz a um aumento ligeiro tanto de interferência negativa como de interferência positiva.

Os dados obtidos revelam também uma correlação forte entre as dimensões do *engagement*, assim como demonstram relação entre níveis altos de vigor e interferência trabalho-família positiva.

Apesar da interferência trabalho-família negativa ser um pouco maior quando ambos os cônjuges trabalham na mesma organização, ficaram também demonstrados os benefícios de contar com ambos os membros do casal numa empresa, apresentando estes uma grande energia e entrega no seu trabalho. A partir destes resultados, as empresas poderão reajustar a sua política de recrutamento, no sentido de incorporarem nos quadros da empresa, quando necessário e possível, cônjuges de colaboradores que já se encontrem na empresa, ou mesmo ambos de uma só vez. Desta forma, os benefícios que daí surgirão serão não só para as organizações (aumento da entrega e dedicação dos seus colaboradores, que poderá resultar em

melhores resultados do trabalho destes), mas também para os indivíduos (aumento dos níveis de bem-estar).

Limitações e Futuras direcções

Como limitação do nosso estudo enalteçemos o facto do investigador que distribuiu os questionários estagiar na altura na organização, qu poderá ter afectado um pouco os resultados, pois os colaboradores poderiam enviar as suas respostas no sentido da resposta socialmente desejável, por receio de não cumprimento da confidencialidade por parte do investigador.

Outra limitação da presente investigação prende-se com a pequena dimensão da amostra. Contudo, é importante referir que não é de todo fácil encontrar pessoas que possuam o perfil que pretendíamos, ou seja, que trabalhem na mesma organização que o seu cônjuge, na quantidade de tempo que dispusemos.

Como sugestão para um futuro estudo, julgamos que seria interessante realizar uma investigação do mesmo âmbito, não se cingindo a uma organização, que permitiria a existência de uma amostra maior, e incorporando também a variável *desempenho*, de forma a ser investigado se além de trabalhar com o seu cônjuge na mesma organização atribui ao indivíduo maiores níveis de *engagement*, se também vai reflectir na sua *performance*, na qualidade do seu desempenho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Allen, T., Herst, D., Bruck, C. & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology, 5*, 278-308.

Bagger, J., Li, A. & Gutek, B. (2008). How much do you value your family and does it matter? The joint effects of family identity salience, family-interference with work, and gender. *Human Relations, 61*(2), 187–211.

Bakker, A. & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology, 22*, 309-328.

Bakker, A., Demerouti, E., de Boer, E. & Schaufeli, W. (2003). Job demands and job resources as predictors of absence duration and frequency. *Journal of Vocational Behavior, 62*, 341-356.

Bakker, A., Demerouti, E. & Dollard, M. (2008). How job demands affect partners' experience of exhaustion: integrating work-family conflict and crossover theory. *Journal of Applied Psychology, 93*, 901-911.

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

Bakker, A., Emmerik, H. & Euwema, M. (2006). Crossover of burnout and engagement in work teams. *Work and Occupations, 33*, 464-489.

Bakker, A. & Geurts, A. (2004). Toward a dual-process model of work-home interference. *Work and Occupations, 31*, 345-366.

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

Bakker, A. Schaufeli, W., Leiter, W. & Taris, W. (2008). Work engagement: an emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress, 22*, 187-200.

Barnett, R. & Hyde, J. (2001). Women, men, work and family: an expansionist theory. *American Psychologist*, 56.

Bértolo, M. & Semedo, C. (2010). *(Era uma vez) A Aliança, o Relógio e a Balança: (história) estudo sobre a importância das políticas organizacionais de conciliação e a gestão do tempo no equilíbrio trabalho-família*. Departamento de Psicologia. Universidade de Évora.

Bond, J., Thompson, C., Galinsky, E., & Prottas, D. (2002). *Highlights of the National Study of the Changing Workforce: Executive summary*. Acedido a 24 de Maio de 2006, em <http://www.familiesandwork.org/summary/nscw2002.pdf>.

Bragger, J., Rodriguez-Srednicki, O., Kutcher, Indovino, L., & Rosner, E. (2005). Work–family conflict, work–family culture, and organizational citizenship behavior among teachers. *Journal of Business and Psychology*, 20, 303-324.

Burden, D. (1986). Single Parents and the work setting: the impact of multiple job and homelife responsibilities. *Family Relations*, 35, 37-43.

Caproni, P. (2004). Work/life balance. You can't get there from here. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 40, 208-218.

Carlson, D., Kacmar, K. & Williams, L. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work–family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 249–276.

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, 513-540.

Cheese, P., Thomas, R. & Craig, E. (s/d). *The talent powered organization – strategies for globalization, talent management and high performance*. Acedido a 4 de Abril de 2009 em http://www.accenture.com/Global/Research_and_Insights/By_Subject/Human_Resources_Mgmt/TalentOrganization.html.

Chungtai, A. & Buckley, F. (2008). *Work engagement and its relationship with state and trait trust: a conceptual analysis*. Dublin: Dublin City University Business School.

Csikszentmihalyi, M. (1990). *Flow. The psychology of optimal experience*. New York: Harper & Row.

Demerouti, E. (2004). *Burnout, Work Engagement and Performance*. Acedido a 6 de Abril de 2009 em: http://www.dmst.aueb.gr/gr2/diafora2/Prosopiko2/visitors_ppts/Demerouti2.ppt.

Demerouti, E., Bakker, A., de Jonge, J., Janssen, J. & Schaufeli, W. (2001). Burnout and engagement at work as a function of demands and control. *Scand J Work Environ Health, 27*, 279-286.

Demerouti, E., Bakker, A., Nachreiner, F. & Schaufeli, W. (2000). A model of burnout and life satisfaction amongst nurses. *Journal of Advanced Nursing, 32*, 454-464.

Duxbury, L. & Higgins, C. (s/d). *Work-life balance in the new millennium: where are we? Where do we need to go?* Canada: Canadian Policy Research Networks.

Edwards, J. & Rothbard, N. (2000). Mechanisms linking work and family: clarifying the relationship between work and family constructs. *The Academy of Management Review, 25*, 178-199.

Frone, M. (2000). Work–family conflict and employee psychiatric disorders: The National Comorbidity Survey. *Journal of Applied Psychology, 85*, 888–895.

Frone, M., Russell, M., & Cooper, M. (1992). Antecedents and outcomes of work–family conflict: testing a model of the work–family interface. *Journal of Applied Psychology, 77* (1), 65–75.

Frone, M., Russell, M., & Cooper, M. (1997). Relation of work-family conflict to health outcomes: a four-year longitudinal study of employed parents. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 70*, 325-335.

Geurts, S., Beckers, D., Taris, T., Kompier, M., Smulders, P. (2008, Springer). Worktime demands and work-family interference: does worktime control buffer the adverse effects of high demands? *Journal of Business Ethics*.

Geurts, S., Taris, T., Kompier, M., Dijkers, J., Hooff, M. & Kinnunen, U. (2005). Work-home interaction from a work psychological perspective: development and validation of a new questionnaire, the SWING. *Work & Stress*, 19, 319-339.

Greenhaus, J. & Allen, T. (2006). *Work-family balance: exploration of a concept*. Comunicação apresentada na Families and Work Conference, Provo, UT.

Greenhaus, J. & Beutell, N. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management Review*, 10, 76-78.

Grzywacz, J., & Bass, B. (2003). Work, family, and mental health: testing different models of work-family fit. *Journal of Marriage and Family*, 65, 248-261.

Grzywacz, J. & Carlson D. (2007). Conceptualizing work-family balance: implications for practice and research. *Advances in Developing Human Resources*, 9, 455-471.

Gutek, B., Searle, S., & Klepa, L. (1991). Rational versus gender role-explanations for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76, 560-568.

Guthrie, J., Barbosa, P., Davis, M, Perenvich, K., Scafiddi, N., Taboada, A., Tonks, S. & Wigfield, A. (2004). Increasing reading comprehension and engagement through concept-oriented reading instruction. *Journal of Educational Psychology*, 96, 403-423.

Halpern, D. (2005). Psychology at the intersection of work and family: recommendations for employers, working families, and policymakers. *American Psychologist*, 60, 397-409.

Harter, J., Hayes, T. & Schmidt, F. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: a meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 2, 268-279.

Huffman, A., Satoris, S., Youngcourt, S., Payne, S. & Castro, C. (2008). The importance of construct breadth when examining interrole conflict, *Educational and Psychological Measurement*, 68, 515.

Kahn, W. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33, 692-724.

Kan, M. (2007). Work orientation and wives' employment careers: an evaluation of hakim preference theory. *Work and Occupations*, 34, 430.

Keene, J. & Quadagno, J. (2004). Predictors of perceived work-family balance: gender difference or gender similarity. *Sociological Perspectives*, 47, 1-23.

Kinnunen, U., Feldt, T., Geurts, S. & Pulkkinen, L. (2006). Types of work-family interface: well-being correlates of negative and positive spillover between work and family. *Scandinavian Journal of Psychology*, 47, 149-162.

Kinnunen, U., Geurts, S. & Mauno, S. (2004). Work-to-family conflict and its relationship with satisfaction and well-being: a one-year longitudinal study on gender differences. *Work & Stress*, 18, 1-22.

Kossek, E. & Ozeki, C. (1998). Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: a review and directions for organizational behaviour - human resources research. *Journal of Applied Psychology*, 83, 139-149.

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.

Lazarus, R. & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer.

Lundberg, U., Mardberg, B & Frankenhaeuser, M. (1994). The total of workload of male and female white collar workers as related to age, occupational level, and number of children. *Scandinavian Journal of Psychology*, 35, 315-327.

Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 695-706.

MacDermid, S. & Wittenborn, A. (2007). Lessons from work-life research for developing human resources. *Advances in Developing Human Resources*, 9, 556.

MacEwen, K. & Barling, J. (1994). Maternal employment experiences affect children's behavior via mood, cognitive difficulties, and parenting. *Journal of Marriage and the Family*, 56, 507-510.

Major, V., Klein, K. & Ehrhart, M. (2002). Work time, work interference with family, and psychological distress. *Journal of Applied Psychology*, 87, 427-436.

Maroco, J. (2007). *Análise estatística com utilização do SPSS* (3ª edição). Lisboa: Edições Sílabo, Lda.

Maslach, C. & Leiter, M. (1997). *The truth about burnout*. San Francisco: Jossey Bass.

Maslach, M., Schaufeli, W. & Leiter, M. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.

Mauno, S., Kinnunen, U. & Ruokolainen, M. (2007). Job demands and resources as antecedents of work engagement: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 70, 149-171.

McManus, K., Korabik, K., Rosin, H. & Kelloway, K. (2002). Employed mothers and the work-family interface: does family structure matter? *Human Relations*, 55, 1295.

McGregor, H & Elliot, A. (2002). Achievement goals as predictors of achievement-relevant processes prior to task engagement. *Journal of Educational Psychology*, 94, 381-395.

Montgomery, A., Peeters, M., Schaufeli, W. & Den Ouden, M. (2003). Work-home interference among newspaper managers: it's relationship with burnout and engagement. *Anxiety, Stress and Coping*, 195-211.

Moreno-Jiménez, B., Mayo, M., Sanz-Vergel, A., Geurts, S., Rodríguez-Muñoz, A. & Garrosa, E. (2008). *Effects of work-family conflict on employee's well-being: the moderating role of recovering experiences*. IE Business School Working Paper.

Netemeyer, R., Boles, J. & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81, 400-410.

Noor, N. (2003). Work and family related variables, work-family conflict and women's well-being: Some observations. *Community, Work and Family*, 6, 297-319.

Oldfield, G. & Mostert, K. (2007). Job characteristics, ill health and negative work-home interference in the mining industry. *Journal of Industrial Psychology*, 33, 68-75.

Paschoal, T. & Tamayo, A. (2005). Impacto dos valores laborais e da interferência família-trabalho no estresse ocupacional. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 21, 173-180.

Perry-Jenkins, M., Repetti, R. & Crouter, A. (2000). Work and family in the 1990s. *Journal of Marriage & the Family*, 62, 981-999.

Pienaar, J. & Willemsse, S. (2008). Burnout, engagement, coping and general health of service employees in the hospitality industry. *Tourism Management*, 29, 1053-1063.

Rothbard, N. (2001). Enriching or depleting? The dynamics of engagement in work and family roles. *Administrative Science Quarterly*, 46, 655-84.

Ruderman, M., Ohlott, P., Panzer, K & King, S. (2002). Benefits of multiple roles for managerial women. *Academy of Management Journal*, 45, 369-386.



Ruijter, E. & Van der Lippe, T. (2007). Effects of job features on domestic outsourcing as a strategy for combining paid and domestic work. *Work and Occupations*, 34, 205-230.

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

Salanova, M. & Schaufeli, W. (2008). A cross-national study of work engagement as a mediator between job resources and proactive behaviour. *The International Journal of Human Resource Management*, 19, 116-131.

Sauter, S., Murphy, L., Colligan, M., Swanson, N., Hurrell, J. Jnr., Scharf, F. Jnr., Sinclair, R., Grubb, P., Goldenhar, L., Alterman, T., Johnson, J., Hamilton, A. & Tsdale, J. (2003). *Stress at work*. National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH), 99–101, Cincinnati, OH, Acedido a 6 de Abril de 2009 em www.cdc.gov/niosh/stresswk.html.

Schaufeli, W. & Bakker, A. (2003). *UWES – Utrecht Work Engagement Scale. Preliminary manual*. Utrecht unit: Occupational health psychology unit.

Schaufeli, W. & Bakker, A. (2004). Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behaviour*, 25, 293-315.

Schaufeli, W., Bakker, A. & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire. *Educational and Psychological Measurement*, 66, 701.

Schaufeli, W & Salanova, M. (2007). Efficacy or inefficacy, that's the question: burnout and work engagement, and their relationships with efficacy beliefs. *Anxiety, Stress, and Coping*, 20, 177-196.

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

Seligman, M. & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology. An introduction. *American Psychologist*, 55, 5.

Skinner, E. & Belmont, M. (1993). Motivation in the classroom: reciprocal effects of teacher behaviour and student engagement. *Journal of Educational Psychology*, 85, 571.

Skinner, E., Zimmer-Gembeck, M. & Connel, J. (1998). Individual differences and the development of perceived control. *Monographs of the society for research in child development*, 63, 2-3.

Sumer, H. & Knight, P. (2001). How do people with different attachment styles balance work and family? A personality perspective on work-family linkage. *Journal of Applied Psychology*, 86, 653-663.

Vance, R. (2006). *Employee engagement and commitment – a guide to understanding, measuring and increasing engagement in your organization*. Alexandria, VA: SHRM Foundation.

Thomas, L. & Ganster, D. (1995). Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: A control perspective. *Journal of Applied Psychology*, 80, 6-15.

Voydanoff, P. (2002). Linkages between the work-family interface and work, family, and individual outcomes. *Journal of Family Issues*, 23, 138-164.

Voydanoff, P. (2004a). Implications of work and community demands and resources for work-to-family conflict and facilitation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 9, 275-285.

Voydanoff, P. (2004b). The effects of work demands and resources on work-to-family conflict and facilitation. *Journal of Marriage and Family*, 66, 398–412.

Voydanoff, P. (2005). Toward a conceptualization of perceived work–family fit and balance: a demands and resources approach. *Journal of Marriage and Family*, 67, 822-836.

Wanrooy, B. & Wilson, S. (2006). Convincing the toilers?: dilemmas of long working hours in Australia. *Work, Employment & Society*, 20, 349-368.

Wayne, J., Grzywacz, J., Carlson, D., & Kacmar, M. (2003). *Work–family facilitation: a theoretical elaboration of the construct*. Manuscript submitted for publication.

Warren, J. & Johnson, P. (1995). The impact of workplace support on work-family role strain. *Family Relations*, 44, 163-9.

Weakliem, D. & Frenke S. (2006). Morale and Workplace Performance. *Work and Occupations*, 33, 335-361.

Wellins, R., Bernthal, P. & Phelps, M. (2005). *Engagement: the key to realizing competitive advantage*. Acedido a 4 de Outubro de 2008 em http://www.ddiworld.com/pdf/ddi_employeeengagement_mg.pdf.

Westman, M. (2002). Crossover of stress and strain in the family and in the workplace. *Research in occupational stress and well-being* (Vol.2). Greenwich, CT: JAI Press/Elsevier.

Westman, M. & Vinokur, A. (1998). Unraveling the relationship of distress levels within couples: common stressors, emphatic reactions, or crossover via social interactions? *Human Relations*, 51, 137-156.

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, 121-141.

Zedeck, S. & Mosier, K. (1990). Work in the family and employing organization. *American Psychologist*, 45, 240-251.

Zwetsloot, G & Pot, F. (2004). The business value of health management. *Journal of Business Ethics*, 55, 115-124.

ANEXOS

Anexo 1

Caracterização da amostra

Sexo

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Masculino	43	47,3	47,3	47,3
	Feminino	48	52,7	52,7	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

Idade

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18-24	11	12,1	12,1	12,1
	25-29	18	19,8	19,8	31,9
	30-34	26	28,6	28,6	60,4
	35-39	16	17,6	17,6	78,0
	40-44	10	11,0	11,0	89,0
	45-49	5	5,5	5,5	94,5
	50-59	5	5,5	5,5	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

Habilitações Literárias

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ensino Básico	2	2,2	2,2	2,2
	Ensino Secundário	44	48,4	48,4	50,5
	Licenciatura	41	45,1	45,1	95,6
	Mestrado/Doutoramento	4	4,4	4,4	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

Anexo 1 – continuação

O Conjuge trabalha na mesma empresa?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sim	42	46,2	46,2	46,2
	Não	49	53,8	53,8	100,0
Total		91	100,0	100,0	

Número de Filhos

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0 Filhos	35	38,5	38,5	38,5
	1 Filho	28	30,8	30,8	69,2
	2 Filhos	21	23,1	23,1	92,3
	3 Filhos	6	6,6	6,6	98,9
	>3 Filhos	1	1,1	1,1	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

Antiguidade na Empresa (Em anos)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0 - 4 Anos	30	33,0	33,0	33,0
	5 - 9 Anos	37	40,7	40,7	73,6
	10 - 14 Anos	17	18,7	18,7	92,3
	15 - 19 Anos	5	5,5	5,5	97,8
	20 - 24 Anos	1	1,1	1,1	98,9
	> 25 Anos	1	1,1	1,1	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

Anexo 1 - continuação

Quantas horas de trabalho diário?

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 0 - 5 horas	2	2,2	2,2	2,2
6 - 8 horas	36	39,6	39,6	41,8
8 - 10 horas	49	53,8	53,8	95,6
> 10 horas	4	4,4	4,4	100,0
Total	91	100,0	100,0	

Anexo 2

Folha de rosto dos questionários



Exmo./a. Senhor/a

Eu, Bruno Serra, aluno do 2º ano do Mestrado em Psicologia do Trabalho e das Organizações, da Universidade de Évora e estagiário na (...), venho por este meio solicitar a sua participação na investigação que desenvolverei no âmbito do referido Mestrado.

Esta investigação tem como objectivo o estudo de dois domínios de extrema importância na vida de todos nós e que cada vez mais são alvo de atenção, que são a relação trabalho-família, importante pelo esforço que representa conciliá-los na actual conjectura profissional, e o bem-estar no trabalho.

De seguida é apresentado um questionário, de fácil e rápido preenchimento, relativo a estes temas.

Todos os dados recolhidos serão confidenciais e terão como finalidade única a realização da supracitada investigação, por este facto, agradeço que não se identifique em nenhuma parte do questionário.

Gostaria ainda de salientar que não existem respostas certas ou erradas, apenas é pedida a sua opinião, pelo que deve responder abertamente a todas e cada uma das questões apresentadas. Peço apenas que verifique a resposta a todas as perguntas para que o questionário seja considerado válido.

Caso tenha alguma dúvida ou deseje colocar alguma questão, pode contactar-me para o seguinte endereço electrónico: brunoamserra@hotmail.com.

Agradeço desde já a sua disponibilidade e colaboração, indispensáveis para a realização deste estudo.

Anexo 3

Análise factorial do questionário UWES com 17 itens

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
	1	7,699	45,286	45,286	7,699	45,286	45,286	5,716	33,622
2	1,440	8,471	53,756	1,440	8,471	53,756	2,673	15,725	49,347
3	1,310	7,707	61,463	1,310	7,707	61,463	2,060	12,117	61,463
4	,983	5,782	67,246						
5	,798	4,692	71,938						
6	,757	4,455	76,393						
7	,696	4,093	80,486						
8	,569	3,348	83,835						
9	,462	2,720	86,555						
10	,453	2,665	89,220						
11	,386	2,269	91,489						
12	,358	2,105	93,594						
13	,293	1,725	95,320						
14	,268	1,576	96,895						
15	,218	1,281	98,176						
16	,205	1,204	99,380						
17	,105	,620	100,000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
"No meu trabalho, sinto-me forte e vigoroso"	,797	-,284	-,193
"Estou entusiasmado com o meu trabalho"	,791	-,313	-,149

"Para mim, o meu trabalho é desafiante"	,774	-,041	,008
"O meu trabalho inspira-me"	,768	-,311	,284
"Estou imerso no meu trabalho"	,737	-,040	-,160
"O meu trabalho está cheio de significado e de propósito"	,733	-,128	-,032
"Deixo-me levar pelo meu trabalho"	,727	-,038	-,003
"Estou orgulhoso com o trabalho que faço"	,712	-,088	,011
"Quando me levanto pela manhã, sinto vontade de ir trabalhar"	,700	-,065	,115
"O tempo voa quando estou a trabalhar"	,691	,062	,272
"Sinto-me contente quando estou a trabalhar imersamente"	,657	,273	,348
"Sou muito persistente no meu trabalho"	,643	,444	-,245
"No meu trabalho sinto-me cheio de energia"	,640	-,208	-,365
"Quanto estou a trabalhar esqueço tudo o à minha volta"	,627	,139	,405
"Posso continuar a trabalhar durante longos períodos de tempo"	,547	,279	-,387
"Mesmo quando as coisas não estão a correr bem, continuo a trabalhar"	,338	,708	-,399
"É difícil para mim desligar-me de meu trabalho"	,324	,463	,518

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 3 components extracted.

Anexo 4

Análise factorial do questionário UWES com 15 itens

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
	1	7,508	50,050	50,050	7,508	50,050	50,050	4,510	30,066
2	1,139	7,594	57,644	1,139	7,594	57,644	2,703	18,021	48,087
3	1,001	6,674	64,317	1,001	6,674	64,317	2,434	16,230	64,317
4	,897	5,977	70,295						
5	,754	5,025	75,319						
6	,570	3,798	79,117						
7	,564	3,760	82,877						
8	,518	3,452	86,330						
9	,461	3,072	89,401						
10	,387	2,583	91,985						
11	,339	2,258	94,243						
12	,286	1,909	96,151						
13	,253	1,688	97,840						
14	,213	1,422	99,262						
15	,111	,738	100,000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
"No meu trabalho, sinto-me forte e vigoroso"	,810	-,226	-,158
"Estou entusiasmado com o meu trabalho"	,803	-,192	-,181
"O meu trabalho inspira-me"	,781	,133	-,388

"Para mim, o meu trabalho é desafiante"	,771	-,175	-,218
"Estou imerso no meu trabalho"	,737	-,113	4,989E-5
"O meu trabalho está cheio de significado e de propósito"	,733	-,145	-,246
"Deixo-me levar pelo meu trabalho"	,727	-,162	-,014
"Estou orgulhoso com o trabalho que faço"	,719	-,033	-,013
"Quando me levanto pela manhã, sinto vontade de ir trabalhar"	,706	,202	,205
"O tempo voa quando estou a trabalhar"	,686	,361	-,111
"No meu trabalho sinto-me cheio de energia"	,650	-,302	,248
"Sinto-me contente quando estou a trabalhar imersamente"	,649	,542	,353
"Sou muito persistente no meu trabalho"	,623	-,058	,384
"Quanto estou a trabalhar esqueço tudo o à minha volta"	,622	,550	-,070
"Posso continuar a trabalhar durante longos períodos de tempo"	,538	-,283	,539

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 3 components extracted.

Anexo 5

Alphas de Cronbach dos dois questionários

UWES – Escala de *Engagement*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,916	17

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,927	15

Escala de Interferência Trabalho-Família

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,587	26

Anexo 6

Estatísticas descritivas

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
Vigor	91	4,4462	,72177
Dedicação	91	4,4418	,84618
Absorção	91	4,4703	,72011
WHI_neg	91	2,5165	,40104
WHI_pos	91	3,7242	,41213
Valid N (listwise)	91		

Anexo 7

Análise correlacional

Correlations

		Absorção	Vigor	Dedicação	WHI_neg	WHI_pos
Absorção	Pearson Correlation	1	,736**	,756**	-,121	,117
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,252	,269
	N	91	91	91	91	91
Vigor	Pearson Correlation	,736**	1	,759**	-,289**	,233*
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,005	,026
	N	91	91	91	91	91
Dedicação	Pearson Correlation	,756**	,759**	1	-,102	,148
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,334	,161
	N	91	91	91	91	91
WHI_neg	Pearson Correlation	-,121	-,289**	-,102	1	-,152
	Sig. (2-tailed)	,252	,005	,334		,150
	N	91	91	91	91	91
WHI_pos	Pearson Correlation	,117	,233*	,148	-,152	1
	Sig. (2-tailed)	,269	,026	,161	,150	
	N	91	91	91	91	91

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Anexo 8

Comparação de Médias – Género

Group Statistics

	Sexo	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Absorção	Masculino	43	4,4465	,75572	,11525
	Feminino	48	4,4917	,69400	,10017
Vigor	Masculino	43	4,4512	,75605	,11530
	Feminino	48	4,4417	,69767	,10070
Dedicação	Masculino	43	4,4000	,93910	,14321
	Feminino	48	4,4792	,76157	,10992
WHI_neg	Masculino	43	2,5087	,41223	,06287
	Feminino	48	2,5234	,39500	,05701
WHI_pos	Masculino	43	3,7233	,46997	,07167
	Feminino	48	3,7250	,35759	,05161

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Absorção	Equal variances assumed	,055	,814	-,297	89	,767	-,04516	,15198	-,34713	,25682
	Equal variances not assumed			-,296	85,714	,768	-,04516	,15270	-,34872	,25841

Vigor	Equal variances assumed	,002	,964	,062	89	,950	,00950	,15240	-,29332	,31231
	Equal variances not assumed			,062	85,867	,951	,00950	,15308	-,29482	,31382
Dedicação	Equal variances assumed	,636	,427	- ,444	89	,658	-,07917	,17847	-,43379	,27546
	Equal variances not assumed			- ,439	80,956	,662	-,07917	,18053	-,43837	,28004
WHI_neg	Equal variances assumed	,062	,804	- ,174	89	,862	-,01472	,08467	-,18295	,15351
	Equal variances not assumed			- ,173	86,943	,863	-,01472	,08487	-,18340	,15397
WHI_pos	Equal variances assumed	,799	,374	- ,020	89	,984	-,00174	,08702	-,17465	,17117
	Equal variances not assumed			- ,020	78,092	,984	-,00174	,08832	-,17757	,17409

Anexo 9

Comparação de Médias – Idade

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
Absorção	18-24	11	4,2545	1,34786	,40640	3,3490	5,1601	1,40	5,80
	25-29	18	4,4889	,63699	,15014	4,1721	4,8057	3,40	5,60
	30-34	26	4,4615	,49240	,09657	4,2627	4,6604	3,00	5,20
	35-39	16	4,5500	,57271	,14318	4,2448	4,8552	3,40	5,40
	40-44	10	4,5200	,60516	,19137	4,0871	4,9529	3,60	5,40
	45-49	5	4,9600	,32863	,14697	4,5519	5,3681	4,40	5,20
	50-59	5	4,0800	1,03537	,46303	2,7944	5,3656	2,60	5,40
	Total	91	4,4703	,72011	,07549	4,3204	4,6203	1,40	5,80
Vigor	18-24	11	4,1091	1,04829	,31607	3,4048	4,8133	2,60	5,60
	25-29	18	4,4444	,65997	,15556	4,1163	4,7726	3,20	5,60
	30-34	26	4,5000	,66753	,13091	4,2304	4,7696	3,20	5,60
	35-39	16	4,4000	,70805	,17701	4,0227	4,7773	3,00	5,40
	40-44	10	4,5800	,50288	,15902	4,2203	4,9397	4,00	5,60
	45-49	5	5,0800	,43818	,19596	4,5359	5,6241	4,40	5,60
	50-59	5	4,1600	,84143	,37630	3,1152	5,2048	3,20	5,40
	Total	91	4,4462	,72177	,07566	4,2958	4,5965	2,60	5,60
Dedicação	18-24	11	4,2727	1,27835	,38544	3,4139	5,1315	2,40	6,00
	25-29	18	4,4667	,74518	,17564	4,0961	4,8372	3,20	5,40
	30-34	26	4,3846	,87804	,17220	4,0300	4,7393	1,80	5,60
	35-39	16	4,4500	,86255	,21564	3,9904	4,9096	2,40	5,80
	40-44	10	4,5400	,55015	,17397	4,1464	4,9336	3,60	5,20
	45-49	5	4,8800	,64187	,28705	4,0830	5,6770	4,20	5,80
	50-59	5	4,3600	,76681	,34293	3,4079	5,3121	3,80	5,60
	Total	91	4,4418	,84618	,08870	4,2655	4,6180	1,80	6,00
WHL_neg	18-24	11	2,6534	,47628	,14361	2,3334	2,9734	1,94	3,75

	25-29	18	2,5417	,36757	,08664	2,3589	2,7245	1,81	3,13
	30-34	26	2,5938	,42362	,08308	2,4226	2,7649	1,44	3,31
	35-39	16	2,4063	,35940	,08985	2,2147	2,5978	1,75	2,94
	40-44	10	2,3375	,24152	,07638	2,1647	2,5103	1,88	2,69
	45-49	5	2,4000	,24044	,10753	2,1015	2,6985	2,00	2,63
	50-59	5	2,5500	,66497	,29738	1,7243	3,3757	1,94	3,56
	Total	91	2,5165	,40104	,04204	2,4330	2,6000	1,44	3,75
WHI_pos	18-24	11	3,5636	,22033	,06643	3,4156	3,7117	3,20	3,90
	25-29	18	3,7556	,33993	,08012	3,5865	3,9246	3,10	4,40
	30-34	26	3,7231	,43755	,08581	3,5463	3,8998	2,40	4,20
	35-39	16	3,9063	,42968	,10742	3,6773	4,1352	2,90	4,60
	40-44	10	3,7600	,17127	,05416	3,6375	3,8825	3,40	4,00
	45-49	5	3,5000	,88600	,39623	2,3999	4,6001	2,30	4,80
	50-59	5	3,5400	,39115	,17493	3,0543	4,0257	2,90	3,90
	Total	91	3,7242	,41213	,04320	3,6383	3,8100	2,30	4,80

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Absorção	Between Groups	2,607	6	,435	,828	,551
	Within Groups	44,063	84	,525		
	Total	46,670	90			
Vigor	Between Groups	3,957	6	,659	1,290	,271
	Within Groups	42,930	84	,511		
	Total	46,886	90			
Dedicação	Between Groups	1,502	6	,250	,334	,917
	Within Groups	62,940	84	,749		
	Total	64,441	90			
WHI_neg	Between Groups	,961	6	,160	,996	,434
	Within Groups	13,514	84	,161		
	Total	14,475	90			
WHI_pos	Between Groups	1,265	6	,211	1,263	,283
	Within Groups	14,021	84	,167		
	Total	15,287	90			

Anexo 10

Comparação de Médias – Nível de escolaridade

Descriptives

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
Absorção Ensino Básico	2	3,6000	1,41421	1,00000	-9,1062	16,3062	2,60	4,60
Ensino Secundário	44	4,3045	,81325	,12260	4,0573	4,5518	1,40	5,80
Licenciatura	41	4,6780	,51552	,08051	4,5153	4,8408	3,00	5,60
Mestrado/Doutoramento	4	4,6000	,58878	,29439	3,6631	5,5369	3,80	5,20
Total	91	4,4703	,72011	,07549	4,3204	4,6203	1,40	5,80
Vigor Ensino Básico	2	4,4000	,00000	,00000	4,4000	4,4000	4,40	4,40
Ensino Secundário	44	4,3091	,80632	,12156	4,0639	4,5542	2,60	5,60
Licenciatura	41	4,6049	,61072	,09538	4,4121	4,7976	3,00	5,60
Mestrado/Doutoramento	4	4,3500	,83865	,41932	3,0155	5,6845	3,20	5,20
Total	91	4,4462	,72177	,07566	4,2958	4,5965	2,60	5,60
Dedicação Ensino Básico	2	4,3000	,70711	,50000	-2,0531	10,6531	3,80	4,80
Ensino Secundário	44	4,3318	,92806	,13991	4,0497	4,6140	1,80	6,00
Licenciatura	41	4,5707	,75837	,11844	4,3314	4,8101	2,40	5,80
Mestrado/Doutoramento	4	4,4000	,93808	,46904	2,9073	5,8927	3,20	5,40
Total	91	4,4418	,84618	,08870	4,2655	4,6180	1,80	6,00
WHI_neg Ensino Básico	2	2,3438	,22097	,15625	,3584	4,3291	2,19	2,50
Ensino Secundário	44	2,5597	,40075	,06042	2,4378	2,6815	1,44	3,56
Licenciatura	41	2,4466	,39789	,06214	2,3211	2,5722	1,75	3,75
Mestrado/Doutoramento	4	2,8438	,37326	,18663	2,2498	3,4377	2,31	3,19
Total	91	2,5165	,40104	,04204	2,4330	2,6000	1,44	3,75
WHI_pos Ensino Básico	2	3,6500	,35355	,25000	,4734	6,8266	3,40	3,90
Ensino Secundário	44	3,6795	,40208	,06062	3,5573	3,8018	2,30	4,80

Licenciatura	41	3,8073	,41436	,06471	3,6765	3,9381	2,40	4,60
Mestrado/Doutoramento	4	3,4000	,42426	,21213	2,7249	4,0751	2,90	3,80
Total	91	3,7242	,41213	,04320	3,6383	3,8100	2,30	4,80

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Absorção	Between Groups	4,561	3	1,520	3,141	,029
	Within Groups	42,109	87	,484		
	Total	46,670	90			
Vigor	Between Groups	1,901	3	,634	1,225	,305
	Within Groups	44,985	87	,517		
	Total	46,886	90			
Dedicação	Between Groups	1,261	3	,420	,579	,630
	Within Groups	63,180	87	,726		
	Total	64,441	90			
WHI_neg	Between Groups	,770	3	,257	1,629	,188
	Within Groups	13,705	87	,158		
	Total	14,475	90			
WHI_pos	Between Groups	,802	3	,267	1,607	,194
	Within Groups	14,484	87	,166		
	Total	15,287	90			

Anexo 11

Comparação de Médias - Número de filhos

Descriptives

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
Absorção 0 Filhos	35	4,4571	,87120	,14726	4,1579	4,7564	1,40	5,80
1 Filho	28	4,4643	,60382	,11411	4,2301	4,6984	3,00	5,60
2 Filhos	21	4,5619	,67415	,14711	4,2550	4,8688	2,60	5,40
3 Filhos	7	4,2857	,50143	,18952	3,8220	4,7495	3,60	5,00
Total	91	4,4703	,72011	,07549	4,3204	4,6203	1,40	5,80
Vigor 0 Filhos	35	4,4743	,78528	,13274	4,2045	4,7440	2,60	5,60
1 Filho	28	4,3357	,65105	,12304	4,0833	4,5882	3,20	5,60
2 Filhos	21	4,6667	,71087	,15512	4,3431	4,9902	3,00	5,60
3 Filhos	7	4,0857	,58716	,22193	3,5427	4,6288	3,20	5,00
Total	91	4,4462	,72177	,07566	4,2958	4,5965	2,60	5,60
Dedicação 0 Filhos	35	4,4857	,89480	,15125	4,1783	4,7931	2,40	6,00
1 Filho	28	4,3643	,88787	,16779	4,0200	4,7086	1,80	5,60
2 Filhos	21	4,5429	,83221	,18160	4,1640	4,9217	2,40	5,80
3 Filhos	7	4,2286	,46803	,17690	3,7957	4,6614	3,60	4,80
Total	91	4,4418	,84618	,08870	4,2655	4,6180	1,80	6,00
WHI_neg 0 Filhos	35	2,5179	,44905	,07590	2,3636	2,6721	1,44	3,75
1 Filho	28	2,6429	,32043	,06056	2,5186	2,7671	2,19	3,31

	2	21	2,2976	,31617	,06899	2,1537	2,4415	1,75	2,88
	Filhos								
	3	7	2,6607	,45623	,17244	2,2388	3,0827	2,13	3,56
	Filhos								
	Total	91	2,5165	,40104	,04204	2,4330	2,6000	1,44	3,75
WHI_pos	0	35	3,7314	,42202	,07133	3,5865	3,8764	2,40	4,60
	Filhos								
	1 Filho	28	3,7750	,34494	,06519	3,6412	3,9088	3,10	4,50
	2	21	3,7857	,37853	,08260	3,6134	3,9580	2,90	4,80
	Filhos								
	3	7	3,3000	,53852	,20354	2,8020	3,7980	2,30	3,90
	Filhos								
	Total	91	3,7242	,41213	,04320	3,6383	3,8100	2,30	4,80

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Absorção	Between Groups	,422	3	,141	,264	,851
	Within Groups	46,248	87	,532		
	Total	46,670	90			
Vigor	Between Groups	2,300	3	,767	1,496	,221
	Within Groups	44,586	87	,512		
	Total	46,886	90			
Dedicação	Between Groups	,768	3	,256	,350	,789
	Within Groups	63,673	87	,732		
	Total	64,441	90			
WHI_neg	Between Groups	1,599	3	,533	3,601	,017
	Within Groups	12,876	87	,148		
	Total	14,475	90			
WHI_pos	Between Groups	1,413	3	,471	2,954	,037
	Within Groups	13,874	87	,159		
	Total	15,287	90			

Anexo 12

Comparação de médias – Antiguidade na função

Descriptives

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
Absorção								
0 - 4 Anos	30	4,4400	,85565	,15622	4,1205	4,7595	1,40	5,80
5 - 9 Anos	37	4,4703	,60409	,09931	4,2689	4,6717	3,40	5,60
10 - 14 Anos	17	4,4235	,76119	,18462	4,0322	4,8149	2,60	5,40
15 - 19 Anos	5	4,4800	,62610	,28000	3,7026	5,2574	3,80	5,40
20 - 24 Anos	1	5,4000	5,40	5,40
> 25 Anos	1	5,2000	5,20	5,20
Total	91	4,4703	,72011	,07549	4,3204	4,6203	1,40	5,80
Vigor								
0 - 4 Anos	30	4,3933	,76381	,13945	4,1081	4,6785	2,60	5,60
5 - 9 Anos	37	4,3892	,71172	,11701	4,1519	4,6265	3,00	5,60
10 - 14 Anos	17	4,6353	,67910	,16471	4,2861	4,9845	3,20	5,60
15 - 19 Anos	5	4,2000	,66332	,29665	3,3764	5,0236	3,60	5,20
20 - 24 Anos	1	5,4000	5,40	5,40
> 25 Anos	1	5,2000	5,20	5,20
Total	91	4,4462	,72177	,07566	4,2958	4,5965	2,60	5,60
Dedicação								
0 - 4 Anos	30	4,4200	,97747	,17846	4,0550	4,7850	1,80	6,00
5 - 9 Anos	37	4,3892	,81096	,13332	4,1188	4,6596	2,40	5,60
10 - 14 Anos	17	4,3765	,73103	,17730	4,0006	4,7523	3,00	5,80
15 - 19 Anos	5	4,6800	,46043	,20591	4,1083	5,2517	4,00	5,20

	20 - 24 Anos	1	5,6000	5,60	5,60
	> 25 Anos	1	5,8000	5,80	5,80
	Total	91	4,4418	,84618	,08870	4,2655	4,6180	1,80	6,00
WHI_neg	0 - 4 Anos	30	2,6292	,41293	,07539	2,4750	2,7834	1,81	3,75
	5 - 9 Anos	37	2,4476	,38146	,06271	2,3205	2,5748	1,44	3,19
	10 - 14 Anos	17	2,5037	,39865	,09669	2,2987	2,7086	2,00	3,56
	15 - 19 Anos	5	2,5125	,46225	,20672	1,9385	3,0865	1,88	2,94
	20 - 24 Anos	1	1,9375	1,94	1,94
	> 25 Anos	1	2,5000	2,50	2,50
	Total	91	2,5165	,40104	,04204	2,4330	2,6000	1,44	3,75
WHI_pos	0 - 4 Anos	30	3,7600	,31797	,05805	3,6413	3,8787	3,10	4,50
	5 - 9 Anos	37	3,7081	,45423	,07467	3,5567	3,8596	2,40	4,80
	10 - 14 Anos	17	3,6941	,53790	,13046	3,4176	3,9707	2,30	4,60
	15 - 19 Anos	5	3,8000	,18708	,08367	3,5677	4,0323	3,50	4,00
	20 - 24 Anos	1	3,6000	3,60	3,60
	> 25 Anos	1	3,5000	3,50	3,50
	Total	91	3,7242	,41213	,04320	3,6383	3,8100	2,30	4,80

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Absorção	Between Groups	1,462	5	,292	,550	,738
	Within Groups	45,208	85	,532		
	Total	46,670	90			
Vigor	Between Groups	2,593	5	,519	,995	,426
	Within Groups	44,293	85	,521		
	Total	46,886	90			

Dedicação	Between Groups	3,659	5	,732	1,023	,409
	Within Groups	60,782	85	,715		
	Total	64,441	90			
WHI_neg	Between Groups	,895	5	,179	1,120	,356
	Within Groups	13,581	85	,160		
	Total	14,475	90			
WHI_pos	Between Groups	,158	5	,032	,177	,970
	Within Groups	15,129	85	,178		
	Total	15,287	90			

Anexo 13

Comparação de Médias – Nº de horas de trabalho diárias

Descriptives

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
Absorção								
0 - 5 horas	2	4,6000	,28284	,20000	2,0588	7,1412	4,40	4,80
6 - 8 horas	36	4,2889	,82731	,13789	4,0090	4,5688	1,40	5,60
8 - 10 horas	49	4,5714	,62048	,08864	4,3932	4,7497	2,80	5,80
> 10 horas	4	4,8000	,81650	,40825	3,5008	6,0992	3,60	5,40
Total	91	4,4703	,72011	,07549	4,3204	4,6203	1,40	5,80
Vigor								
0 - 5 horas	2	4,8000	,00000	,00000	4,8000	4,8000	4,80	4,80
6 - 8 horas	36	4,3389	,72949	,12158	4,0921	4,5857	3,00	5,60
8 - 10 horas	49	4,4735	,72995	,10428	4,2638	4,6831	2,60	5,60
> 10 horas	4	4,9000	,62183	,31091	3,9105	5,8895	4,00	5,40
Total	91	4,4462	,72177	,07566	4,2958	4,5965	2,60	5,60
Dedicação								
0 - 5 horas	2	5,0000	,00000	,00000	5,0000	5,0000	5,00	5,00
6 - 8 horas	36	4,2944	,85589	,14265	4,0049	4,5840	2,40	5,80
8 - 10 horas	49	4,5388	,84282	,12040	4,2967	4,7809	1,80	6,00
> 10 horas	4	4,3000	,95917	,47958	2,7738	5,8262	3,40	5,40
Total	91	4,4418	,84618	,08870	4,2655	4,6180	1,80	6,00

WHI_neg	0 - 5 horas	2	2,3750	,35355	,25000	-,8016	5,5516	2,13	2,63
	6 - 8 horas	36	2,5226	,37206	,06201	2,3967	2,6485	1,88	3,19
	8 - 10 horas	49	2,5472	,41937	,05991	2,4267	2,6676	1,44	3,75
	> 10 horas	4	2,1563	,39031	,19516	1,5352	2,7773	1,75	2,63
	Total	91	2,5165	,40104	,04204	2,4330	2,6000	1,44	3,75
WHI_pos	0 - 5 horas	2	4,1000	,00000	,00000	4,1000	4,1000	4,10	4,10
	6 - 8 horas	36	3,6278	,35263	,05877	3,5085	3,7471	2,40	4,10
	8 - 10 horas	49	3,7837	,43270	,06181	3,6594	3,9080	2,30	4,80
	> 10 horas	4	3,6750	,61847	,30923	2,6909	4,6591	2,90	4,40
	Total	91	3,7242	,41213	,04320	3,6383	3,8100	2,30	4,80

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Absorção	Between Groups	2,154	3	,718	1,403	,247
	Within Groups	44,516	87	,512		
	Total	46,670	90			
Vigor	Between Groups	1,525	3	,508	,975	,408
	Within Groups	45,361	87	,521		
	Total	46,886	90			
Dedicação	Between Groups	1,946	3	,649	,903	,443
	Within Groups	62,495	87	,718		
	Total	64,441	90			

WHI_neg	Between Groups	,607	3	,202	1,269	,290
	Within Groups	13,869	87	,159		
	Total	14,475	90			
WHI_pos	Between Groups	,800	3	,267	1,602	,195
	Within Groups	14,487	87	,167		
	Total	15,287	90			

Anexo 14

Comparação de Médias – Cônjuge na mesma organização

Group Statistics

O Conjuge trabalha na mesma empresa?		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Absorção	Sim	42	4,6190	,72826	,11237
	Não	49	4,3429	,69522	,09932
Vigor	Sim	42	4,5000	,72482	,11184
	Não	49	4,4000	,72342	,10335
Dedicação	Sim	42	4,6905	,87703	,13533
	Não	49	4,2286	,76485	,10926
WHI_neg	Sim	42	2,5982	,33162	,05117
	Não	49	2,4464	,44360	,06337
WHI_pos	Sim	42	3,7833	,43500	,06712
	Não	49	3,6735	,38879	,05554

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
									95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
Absorção	Equal variances assumed	1,043	,310	1,848	89	,068	,27619	,14943	-,02073	,57311
	Equal variances not assumed			1,842	85,506	,069	,27619	,14997	-,02197	,57435

Vigor	Equal variances assumed	,127	,723	,657	89	,513	,10000	,15226	-,20253	,40253
	Equal variances not assumed			,657	86,833	,513	,10000	,15228	-,20268	,40268
Dedicação	Equal variances assumed	,003	,958	2,684	89	,009	,46190	,17210	,11994	,80387
	Equal variances not assumed			2,656	82,084	,010	,46190	,17393	,11590	,80791
WHI_neg	Equal variances assumed	1,669	,200	1,823	89	,072	,15179	,08326	-,01366	,31723
	Equal variances not assumed			1,864	87,467	,066	,15179	,08145	-,01010	,31367
WHI_pos	Equal variances assumed	,074	,786	1,272	89	,207	,10986	,08637	-,06175	,28147
	Equal variances not assumed			1,261	83,092	,211	,10986	,08712	-,06342	,28314

ANEXO 15

Questionário de Bem-Estar e Trabalho

As seguintes 17 frases referem-se a como você se sente no local de trabalho. Por favor leia cada frase atentamente e decida se se sentiu dessa forma. Se nunca teve esse sentimento responda “0” (zero) no espaço a seguir ao nº da frase. Se já experienciou esse sentimento, indique qual o nº (de 1 a 6) que melhor descreve o quão frequentemente se sente assim.

Nunca 0 Nenhuma vez	Quase Nunca 1 Poucas vezes ao ano	Raramente 2 Uma vez ao mês ou menos	Por vezes 3 Algumas vezes ao mês	Muitas vezes 4 Uma vez por semana	Quase sempre 5 Algumas vezes por semana	Sempre 6 Todos os dias
----------------------------------	---	--	--	---	---	--

1. ___ No meu trabalho, sinto-me cheio de energia.
2. ___ O meu trabalho está cheio de significado e propósito.
3. ___ O tempo voa quando estou a trabalhar.
4. ___ No meu trabalho, sinto-me forte e vigoroso.
5. ___ Estou entusiasmado com o meu trabalho.
6. ___ Quando estou a trabalhar, esqueço tudo à minha volta.
7. ___ O meu trabalho inspira-me.
8. ___ Quando me levanto pela manhã, sinto vontade de ir trabalhar.
9. ___ Sinto-me contente quanto estou a trabalhar intensamente.
10. ___ Estou orgulhoso com o trabalho que faço.
11. ___ Estou imerso no meu trabalho.
12. ___ Posso continuar a trabalhar durante longos períodos de tempo.
13. ___ Para mim, o meu trabalho é desafiante.
14. ___ “Deixo-me” levar pelo meu trabalho.
15. ___ Sou muito persistente no meu trabalho.
16. ___ É para mim difícil “desligar-me” do meu trabalho.
17. ___ Mesmo quando as coisas não estão a correr bem, continuo a trabalhar.

Sexo: M ___ F ___ **Idade:** ___

Habilitações Académicas: Básico ___ Secundário: ___ Licenciatura: ___ Mestrado/Doutoramento: ___

Número de Filhos: ___ **Função Desempenhada:** _____

Antiguidade na Organização: Anos _____ Meses _____ **Tipo de Vínculo:** _____

Cônjuge trabalha na mesma Organização Sim ___ Não ___

Quantas horas trabalha em média por dia: (deve incluir as horas que trabalha além da sua jornada de trabalho e as horas que dedica ao trabalho quando está em casa): _____ horas

Anexo 16

Os seguintes itens dizem respeito à relação entre o seu trabalho e a sua família, mais particularmente à forma como se influenciam mutuamente. Deve responder às afirmações, indicando a frequência com que cada uma delas ocorre no seu dia-a-dia.

1- Nunca 2- Raramente 3- Às vezes 4- Frequentemente 5- Sempre

1. Depois do trabalho, regresso a casa demasiado cansado/a para fazer coisas que gostaria de fazer.
2. A minha família dá-me o suporte que necessito para enfrentar as dificuldades no trabalho.
3. As exigências do meu trabalho interferem com a minha vida familiar e responsabilidades domésticas (ex: cozinhar, limpar, ir às compras, pagar contas ou cuidar das crianças).
4. Chego a casa animado/a depois de um dia de sucesso no trabalho, afectando positivamente o ambiente familiar.
5. Mantenho um bom equilíbrio entre a vida familiar e profissional.
6. O meu trabalho impede-me de desempenhar o papel familiar como gostaria.
7. Tenho melhores resultados no trabalho porque tenho a minha vida familiar bem organizada.
8. As minhas obrigações profissionais impedem que me sinta relaxado/a em casa.
9. A qualidade da minha vida familiar melhora se eu estiver satisfeito/a com o meu trabalho.
10. No trabalho tenho tanto para fazer que sinto que não tenho tempo para mim.
11. Quando regresso a casa esqueço todos os problemas relacionados com o trabalho.
12. Consigo dedicar-me mais à minha família porque tenho uma vida profissional bem organizada.
13. Devido às obrigações profissionais, tenho que fazer alterações nos meus planos de actividades familiares.
14. Giro o tempo em casa mais eficientemente, como resultado da forma como o faço no meu trabalho.
15. Deixo a minha vida profissional e familiar completamente separadas.
16. O meu trabalho ocupa-me tempo que eu gostaria de dedicar à minha família.
17. Depois de um agradável dia/semana de trabalho sinto-me com mais humor para me envolver em actividades com a minha família.

- 18.** Estou irritado/a em casa por causa das minhas exigências profissionais.
- 19.** Quando dedico tempo à minha família, vou para o trabalho com bom humor, afectando positivamente a ambiente de trabalho.
- 20.** Por vezes deixo que os meus problemas profissionais afectem a minha vida familiar.
- 21.** Consigo arranjar tempo suficiente para a minha família.
- 22.** A qualidade da minha performance no trabalho melhora se eu estiver satisfeito com a minha vida familiar.
- 23.** Não tenho energia para me envolver em actividades de lazer com a minha família por causa do meu trabalho.
- 24.** Depois de passar um fim-de-semana agradável com a minha família divirto-me mais no trabalho.
- 25.** Não desfruto da companhia da minha família por causa das minhas preocupações profissionais.
- 26.** A minha vida familiar dá-me tanta energia que eu consigo agarrar os desafios do meu trabalho.