



Escola de Ciências Sociais e Humanas

Departamento de Psicologia Social e das Organizações

O Benefício do Enriquecimento Trabalho-Família para a Saúde: o Papel da Autoeficácia  
Percebida num Estudo Diário com Professores

Leonor Milheiro de Vilhena

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de  
Mestre em Psicologia Social e das Organizações

Orientadora:

Prof. Doutora Susana M. Tavares, Professora  
Auxiliar, ISCTE – Instituto Universitário de  
Lisboa

Agosto, 2016



Escola de Ciências Sociais e Humanas

Departamento de Psicologia Social e das Organizações

O Benefício do Enriquecimento Trabalho-Família para a Saúde: o Papel da  
Autoeficácia Percebida num Estudo Diário com Professores

Leonor Milheiro de Vilhena

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de  
Mestre em Psicologia Social e das Organizações

Orientadora:

Prof. Doutora Susana M. Tavares, Professora  
Auxiliar, ISCTE – Instituto Universitário de  
Lisboa

Agosto, 2016

### **Agradecimentos**

*(Porque) “A aventura do mundo faz-se sempre com os outros”* (Pio Abreu, 2007, p.105),  
gostaria de agradecer:

Aos meus pais, por me terem ensinado que tudo se consegue com esforço e trabalho. Um especial “obrigada” à minha Mãe por ter sempre acreditado em mim, mesmo quando eu não acreditava.

À Tânia, simplesmente por me compreender. Agradeço-lhe, porque fazer este percurso ao seu lado tornou tudo muito mais fácil!

À Mónica, pelos mil e um conselhos que sempre me deu e por ter sempre a palavra certa no momento certo.

Ao Fábio, pela sua presença constante na minha vida e por me fazer rir mesmo nos momentos mais difíceis.

À Patrícia pelo o seu apoio e amizade.

Às amigas e colegas Catarina, Lúcia, Sara e Mara pelo encorajamento e pela força que fomos dando sempre umas às outras nesta fase.

A todos os Professores que participaram neste estudo. E em especial às Professoras Teresa Félix e Paula Costa por toda a ajuda e apoio que me deram.

À Prof. Doutora Susana Tavares pela sua disponibilidade, (muita) paciência e orientação que tornaram este trabalho possível.

E ainda à Prof. Doutora Ana Isabel Sanz Vergel pela sua indispensável ajuda.

### **Resumo**

Num estudo com 66 professores, analisámos a relação existente entre a percepção de enriquecimento trabalho-família e a saúde do indivíduo, numa base diária. Baseando-nos na teoria da conservação dos recursos (Hobfoll, 1989, 2002) hipotetizámos que o nível diário de enriquecimento trabalho-família sentido aumentaria os recursos do indivíduo, nomeadamente a sua autoeficácia percebida, o que, por sua vez, afetaria positivamente a sua saúde. Os professores que participaram no estudo preencheram questionários diários durante uma semana de trabalho, tendo as variáveis em análise sido medidas com escalas previamente validadas na literatura. Os resultados evidenciaram que o enriquecimento trabalho-família sentido diariamente está associado a uma melhor saúde percebida (com referência a um menor número de sintomas psicossomáticos). Para além disso, os resultados mostraram que o efeito do enriquecimento trabalho-família na saúde é parcialmente explicado pelo aumento da percepção de autoeficácia do indivíduo. As limitações do estudo, bem como as implicações teóricas e práticas dos resultados encontrados e as sugestões para pesquisas futuras, são discutidas.

**Palavras-chave:** enriquecimento trabalho-família, saúde, sintomas psicossomáticos, percepção de autoeficácia, estudo diário.

**Abstract**

In a study with 66 teachers, we analyzed the relationship between the perception of work-family enrichment and health of the individual on a daily basis. Based on the conservation of resources theory (COR) (Hobfoll 1989, 2002) we hypothesized that the daily level of work-family enrichment would increase the resources of the individuals, including their perceived self-efficacy, which, in turn, would positively affect their health. Teachers who participated in the study filled out daily questionnaires during a week of work, and the variables analyzed were measured with scales previously validated in the literature. The results showed that daily perceived work-family enrichment is associated with better perceived health (participants reported less psychosomatic symptoms). In addition, the results showed that the effect of work-family enrichment in health is partially explained by an increased perception of self-efficacy. The limitations of the study, as well as the theoretical and practical implications of the findings and suggestions for future research are discussed.

**Key words:** work-family enrichment, health, psychosomatic symptoms, perceived self-efficacy, diary study.

## Índice

<b>Introdução</b> .....	1
Os professores como população-alvo.....	2
<b>Capítulo I – Enquadramento Teórico</b> .....	3
Enriquecimento trabalho-família.....	3
Enriquecimento trabalho-família, bem-estar e saúde .....	5
Enriquecimento trabalho-família e a Teoria da Conservação dos Recursos .....	7
Autoeficácia.....	8
Autoeficácia, bem-estar e saúde .....	9
O papel mediador da autoeficácia percebida na relação entre o ETF e a saúde.....	12
<b>Capítulo II – Método</b> .....	13
Amostra .....	13
Procedimento .....	14
Medidas .....	14
Estratégias de análise.....	15
<b>Capítulo III – Resultados</b> .....	16
Análises preliminares .....	16
Teste das hipóteses .....	17
<b>Capítulo IV – Discussão</b> .....	19
Limitações e estudos futuros .....	21
Implicações práticas .....	21
<b>Referências</b> .....	23

## Índice de Tabelas

**Tabela 1:** Médias, desvios-padrão e correlações das variáveis em estudo ..... 16

**Tabela 2:** Estatísticas multinível para modelos prevendo os sintomas psicossomáticos dos professores ..... 18

## Introdução

Durante as últimas décadas a investigação tem demonstrado um interesse genuíno na interação entre os domínios laborais e familiares (Tsionou & Konstantopoulos, 2015), visto que entre os vários papéis ocupados por adultos, dois dos mais centrais e salientes são o trabalho e a família. Estes domínios destacam-se pelo seu impacto qualitativo na vida dos adultos e ainda pela sua proeminência temporal (Butler, Grzywacz, Bass, & Linney, 2005). No decorrer do tempo tem sido cada vez mais desafiante a integração e o equilíbrio da vida profissional com a vida familiar (King et al., 2013). Muito se deve ao facto de haver cada vez mais famílias em que ambos os membros do casal trabalham a tempo inteiro, especialmente nos países mais industrializados, da existência de cada vez mais famílias com pais solteiros e ainda da necessidade de assistir e cuidar dos idosos da família (Ervin, 2000; King et al., 2013). Estes são alguns dos fatores que têm aumentado o desafio que se coloca tanto ao colaborador, como à organização em que este trabalha, no sentido de assegurar uma harmonização saudável do seu envolvimento no trabalho e na família (Tavares & Dias, 2014).

Como referem McNall, Nicklin, e Masuda (2010) a maior parte dos estudos tem-se centrado na análise dos preditores e das consequências da interferência negativa do trabalho na família (conflito trabalho-família). Esta perspetiva do conflito assume que a participação em diversos papéis levará em último caso a um esgotamento dos recursos (McNall, Scott, & Nicklin, 2015). Porém, com a ascensão da psicologia positiva (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000) surgiu um consenso cada vez maior para a necessidade de compreender o lado positivo da interface trabalho-família (Crain & Hammer, 2013) e assim, recentemente, a atenção tem vindo a ser direcionada também para a influência positiva que o trabalho pode ter na vida familiar do colaborador (enriquecimento trabalho-família). Este foco no enriquecimento trabalho-família (ETF) vem complementar a perspetiva centrada no conflito (Greenhaus & Powell, 2006) e vem contribuir para uma visão mais equilibrada da interface trabalho-família (Annor, 2015).

Apesar de ultimamente na literatura alguns estudos terem analisado as consequências positivas do ETF para o bem-estar dos indivíduos (e.g., McNall et al., 2015) poucos são os que se debruçaram sobre a relação do ETF para a saúde física do indivíduo (para exceções *vide* Carlson, Kacmar, Zivnuska, Ferguson, & Whitten, 2011; Sprung & Jex, 2016; Stoddard & Madsen, 2007). Para além disso, com exceção de Russo (2015), os restantes autores centraram-se na relação direta do ETF com o bem-estar ou com a saúde, omitindo o estudo empírico dos mecanismos que podem explicar esta relação.

O presente estudo contribui para a literatura de quatro formas. Primeiro, analisa o impacto do ETF na saúde física dos professores, nomeadamente na intensidade dos sintomas psicossomáticos sentidos, expandindo a literatura sobre as consequências do ETF para o bem-estar. Em segundo, testa o papel mediador da autoeficácia percebida enquanto recurso psicológico, na relação entre o ETF e a saúde do indivíduo, permitindo perceber os mecanismos que explicam esta relação. Desta forma, pretendemos responder ao apelo recente para o estudo das variáveis mediadoras que intervêm na relação entre o ETF e a saúde (Van Steenbergen & Ellemers, 2009). Em terceiro, testa empiricamente o potencial do ETF para o gerar de recursos, nomeadamente de recursos pessoais (e.g., a autoeficácia) e de que forma isso pode explicar o benefício do ETF para a saúde do indivíduo. Por último, utiliza uma metodologia de diário para o estudo da relação entre o ETF e a saúde do indivíduo o que permite capturar e analisar mudanças ocorridas ao longo do tempo (Bolger, Davis, & Rafaeli, 2003).

Assim, tendo por base a teoria da conservação dos recursos (Hobfoll, 1989, 2002), o propósito do nosso estudo é analisar o impacto do ETF diário na saúde diária do indivíduo, nomeadamente nos sintomas psicossomáticos diários, por este reportados. Pretendemos ainda estudar o papel da autoeficácia percebida para a explicação desta relação.

### **Os professores como população-alvo**

Os professores são os protagonistas do processo interativo que envolve o ensino e a aprendizagem, visto serem a principal fonte de conhecimento e de experiência (Dias, 2011). O seu trabalho envolve, para além da transferência de conhecimentos, interações dinâmicas com alunos, pais, colegas e diretores (Au et al., 2016). Portanto, optámos por analisar este fenómeno com professores, visto que raramente a interface trabalho-família tem sido examinada neste tipo de profissionais (Cinamon & Rich, 2005) (para exceções *vide* Cinamon, 2009; Liu & Cheng, 2015; Tabassum, Jahan, & Rahman, 2013).

De acordo com De Simone, Cicotto, e Lampis (2016), nos últimos 30 anos vários estudos têm-se debruçado acerca do stress associado ao trabalho e muitos identificaram o ensino como uma das profissões mais stressantes para o indivíduo. Por exemplo, no estudo desenvolvido por Johnson e colaboradores (2005) examinou-se o stress relacionado com o trabalho em 26 profissões diferentes e mostrou-se que os professores eram os que mais estavam expostos a stress, reportando assim menores níveis de saúde física, bem-estar psicológico e satisfação com o trabalho.

Os professores têm ainda um risco maior de desenvolver problemas de saúde mental quando comparados com outros grupos profissionais (Kidger et al., 2016). Um estudo realizado com professores na Alemanha identificou que 29.8% da sua amostra sofria de problemas mentais significativos (Bauer et al., 2007).

Outros estudos têm-se focado concretamente nos sintomas psicossomáticos experienciados pelos professores. Entre os sintomas mais relatados estavam o cansaço, a ansiedade, dores de cabeça, de ombros, pescoço e costas e ainda problemas de sono (Chong & Chan, 2010; Seibt, Spitzer, Druschke, Scheuch, & Hinz, 2013). No estudo realizado por Juncá, Cordeiro, Moraes, Pessanha, e Oliveira (2010), cujo objetivo era desenvolver o perfil dos professores e das suas atividades analisando a relação entre a sua profissão e as condições de saúde, 76.4% dos entrevistados afirmou pensar que o ensino comprometia a sua saúde. Os professores que participaram neste estudo queixavam-se de dores de cabeça, stress, fadiga mental, insónia e dificuldades de concentração (Juncá et al., 2010).

Do professor são esperados diferentes papéis: pesquisa atualizada, preparação de aulas, gestão diária de conflitos, participação em reuniões, preparação de documentos e ainda atividades extracurriculares (Patrão & Rita, 2012). Se virmos bem, a maior parte destas atividades estão ligadas a competências e conhecimentos. Estas têm uma grande potencialidade de serem transferidas para o contexto familiar, podendo contribuir para que o indivíduo melhore o seu desempenho no papel familiar.

Esta dissertação começa com um Enquadramento Teórico onde o tema é contextualizado, fazendo referência a diferentes investigações na área, de forma a situar o nosso estudo e a melhor compreender os diferentes constructos abordados. Posteriormente, apresentamos o Método onde descrevemos e detalhamos a amostra, os procedimentos e os instrumentos que utilizámos no nosso estudo. Depois são apresentados os Resultados obtidos. Finalmente, na Discussão, analisamos os principais resultados do estudo e referimos as suas possíveis limitações, bem como as suas implicações teóricas e práticas e sugestões para pesquisas futuras.

### **Capítulo I – Enquadramento Teórico**

#### **Enriquecimento trabalho-família**

O enriquecimento trabalho-família assume que o desempenho do papel no trabalho pode ter efeitos positivos para a vida familiar (Frone, 2003), isto é, os recursos que são gerados no trabalho podem melhorar a qualidade da vida familiar (Greenhaus & Powell,

2006). Estes recursos podem melhorar diretamente o desempenho do papel na vida familiar (via instrumental) ou fazê-lo indiretamente através da melhoria do humor do indivíduo ou do aumento do seu afeto positivo (via afetiva) (Greenhaus & Powell, 2006).

A perspectiva do enriquecimento trabalho-família (ETF) parte da teoria da acumulação de papéis proposta por Sieber (1974) e da abordagem expansionista de Marks (1977). Segundo estes autores, a participação em diferentes papéis pode ser mais vantajosa para os indivíduos podendo desta forma prevalecer sobre os efeitos negativos que as exigências dos vários papéis podem acarretar (Greenhaus & Powell, 2006). Sieber (1974) propôs que os recursos adquiridos num papel (e.g., capacidades, recursos materiais) podem ser reinvestidos num outro, enquanto Marks (1977) argumentou que a participação em determinados papéis cria energia que poderá ser utilizada para melhorar as experiências noutros papéis.

O ETF é um constructo multidimensional e bidirecional (Siu, et al., 2010). Carlson, Kacmar, Wayne, e Grzywacz (2006) identificaram três dimensões do ETF: afeto, desenvolvimento e capital. A dimensão do afeto refere-se às disposições e atitudes positivas que ocorrem quando o envolvimento no trabalho contribui para o indivíduo ser melhor membro da sua família (Stoddard & Madsen, 2007). A dimensão do desenvolvimento está ligada ao progresso do indivíduo no trabalho, por exemplo nos seus conhecimentos e capacidades (Poelmans, Stepanova, & Masuda, 2008) que lhe permitem desenvolver-se pessoal e intelectualmente, contribuindo assim para que seja um melhor membro da sua família (Nicklin & Masuda, 2013). E por último, a dimensão capital que pressupõe que o trabalho melhora os recursos psicológicos do indivíduo, nomeadamente o seu sentido de segurança, de confiança e de realização (Poelmans, et al., 2008).

Como referido o ETF caracteriza-se ainda por ser um constructo bidirecional. Assim, por um lado, este pode ocorrer na direção trabalho-família, de forma a que os recursos adquiridos no domínio laboral possam ser aplicados com eficácia no domínio familiar (e.g., conseguir ter sucesso no trabalho pode aumentar o humor positivo na forma de entusiasmo ou mais energia, o que por sua vez pode resultar em mais satisfação conjugal) (McNall et al., 2015). E por outro, ocorrer também na direção família-trabalho, de modo a que os recursos obtidos no domínio familiar possam ser aplicados com sucesso no domínio laboral (e.g., capacidades aprendidas como pai/mãe podem ser utilizadas para gerir desacordos no local de trabalho) (McNall et al., 2015). No presente estudo, focámo-nos especificamente na direção trabalho-família, visto que esta captura de melhor forma a influência do domínio laboral no domínio familiar (Carlson, Kacmar, Zivnuska, & Ferguson, 2015).

O desenvolvimento de recursos é fundamental para o processo de enriquecimento (Friedman & Greenhaus, 2000) e, de acordo com a literatura, o ETF pode gerar recursos que ajudam o indivíduo a lidar com situações de stress, aumentando, por isso, o seu bem-estar físico e psicológico (McNall et al., 2010). Em detrimento de um enfoque exclusivo nos efeitos negativos, tem vindo a ser progressivamente enfatizada a necessidade de compreender de forma mais aprofundada como diferentes recursos detidos pelo indivíduo num domínio (e.g., o trabalho) podem contribuir para uma melhoria do bem-estar do indivíduo noutra (e.g., a família) (Rodrigues, Barroso, & Caetano, 2010). E assim, a investigação tem corroborado que os indivíduos que reportam níveis mais elevados de enriquecimento têm maior probabilidade de também reportar melhor saúde física e mental (e.g., McNall et al., 2010; Stoddard & Madsen, 2007) e ainda maior satisfação com o trabalho, com a família e com a vida (e.g., Aryee, Srinivas, & Tan, 2005; Balmforth & Gardner, 2006; Boyar & Mosley, 2007; Jaga, Bagraim, & Williams, 2013, Nicklin & McNall, 2013).

### **Enriquecimento trabalho-família, bem-estar e saúde**

A experiência do ETF tem sido associada a um número relativamente interessante de consequências positivas, entre elas o bem-estar e a saúde. Carlson e colegas (2006), de modo a validar a escala de ETF por eles desenvolvida, num dos seus estudos, examinaram a relação entre o ETF e o bem-estar psicológico, operacionalizado através de uma medida de bem-estar psicológico geral de Ryff (1989). Os resultados confirmaram que havia uma relação positiva entre o ETF e o bem-estar psicológico do indivíduo (Carlson et al., 2006).

Gonçalves (2010), num estudo desenvolvido com advogados analisou o efeito mediador do ETF na relação entre as estratégias de gestão de tempo e o bem-estar dos indivíduos (medido através da satisfação com a vida e com o trabalho). A autora verificou que o ETF contribuía para a explicação do impacto positivo que as estratégias de gestão de tempo tinham no bem-estar dos participantes.

Outro estudo que examinou o ETF e o bem-estar foi o realizado por Carvalho e Chambel (2014). A investigação destas autoras centrou-se na relação entre as características do trabalho e o ETF, e ainda o papel deste como mecanismo explicativo dessa mesma relação e do bem-estar experienciado pelos colaboradores (medido através da avaliação da satisfação com a vida e das perceções de saúde). Os resultados foram de encontro ao que as autoras esperavam: o ETF desempenhava um papel fundamental na explicação da relação entre as características do trabalho e o bem-estar dos colaboradores.

O estudo desenvolvido por Annor (2015) examinou os papéis mediadores do ETF e do enriquecimento família-trabalho (EFT), na relação entre o suporte trabalho-família e o bem-estar subjetivo (avaliado através de uma medida de bem-estar psicológico). Os resultados do estudo revelaram que ter o apoio do supervisor e da família predizia de forma positiva o ETF e o EFT. Para além disso, estes prediziam positivamente o bem-estar (Annor, 2015).

A saúde também tem estado no foco dos investigadores, ainda que esta variável tenha sido menos estudada comparativamente com a variável do bem-estar subjetivo. No entanto, segundo McNall e colaboradores (2010), alguns estudos têm concluído que experiências positivas ao nível do trabalho-família podem ser benéficas tanto para a saúde mental, como para a saúde física dos indivíduos. Por exemplo, Stoddard e Madsen (2007), examinaram as várias dimensões do enriquecimento trabalho-família e as diferentes dimensões da saúde (mentais-emocionais e físicas). Os seus resultados sugerem que o ETF está positivamente associado à saúde mental e física de um indivíduo, sugerindo assim que a transferência de recursos do trabalho para a vida familiar está associada a estados mentais e emocionais mais positivos e a percepções mais positivas de saúde dos indivíduos (Stoddard & Madsen, 2007).

No estudo que Van Steenbergen e Ellemers (2009) desenvolveram cujo principal objetivo era a análise de experiências da interface trabalho-família e de indicadores objetivos de saúde e desempenho, os resultados indicaram que quando os colaboradores reportavam mais experiências de facilitação para a harmonização dos seus papéis de trabalho e de família, sentiam-se melhor. Concretamente, tinham menor probabilidade de ter o colesterol elevado e ainda de ter menores níveis de resistência física, e tinham maior probabilidade de ter melhores índices de massa corporal, medidos um ano depois (Van Steenbergen & Ellemers, 2009).

Carlson e colegas (2011a) realizaram um estudo acerca do impacto que as experiências relacionadas com o trabalho e a família têm na saúde do indivíduo e, conseqüentemente nos seus níveis de *turnover*. O estudo envolveu um grupo de mulheres que tinha regressado ao trabalho a tempo inteiro quatro meses depois de terem sido mães. Os resultados indicaram que o ETF reportado pelas mulheres que tinham sido mães recentemente não estava significativamente associado às medidas de saúde mental, apenas às de saúde física. De acordo com os autores, este resultado é surpreendente. Uma das possíveis justificações apresentadas refere que o ETF pode estar relacionado com domínios distintos da doença mental, (e.g., sintomas depressivos), mas não com a saúde mental mais abrangente ou como estado mais multidimensional.

Russo (2015) desenvolveu um estudo que teve como principal objetivo investigar a relação entre o ETF e a saúde autoreportada, analisando ainda o papel mediador da

persistência dos indivíduos em alcançar os seus objetivos e a sua vulnerabilidade ao stress. Os resultados mostraram que o ETF contribuía para melhorar a saúde percebida dos indivíduos através do aumento da sua persistência para alcançar os seus objetivos e da redução da vulnerabilidade ao stress (Russo, 2015).

Recentemente, Sprung e Jex (2016) analisaram as experiências positivas relacionadas com o trabalho e a família através dos efeitos individuais e de *crossover* sentidos por casais dedicados à indústria agrícola. Os resultados demonstraram a existência de relações significativas entre o ETF autoreportado e, consequências a nível da saúde. Os autores verificaram especificamente que o ETF individual se encontrava positivamente relacionado com a saúde psicológica do cônjuge e negativamente relacionado com os sintomas físicos também sentidos por este (Sprung & Jex, 2016).

Greenhaus e Powell (2006) sugerem que é o gerar de recursos que o processo de enriquecimento despoleta que parece beneficiar a saúde dos indivíduos. De acordo com McNall e colaboradores (2010), o ETF tem efeitos positivos na saúde dos indivíduos, possivelmente porque a saúde é uma categoria mais global que acaba por incluir tanto o domínio do trabalho como o da família.

No presente estudo, a variável da saúde foi examinada através dos sintomas psicossomáticos que os indivíduos diziam experienciar. Os sintomas de natureza somática são manifestações presumivelmente físicas que um indivíduo pode percecionar, tais como náuseas ou dores (Spector & Jex, 1998). Estes sintomas têm uma componente largamente psicológica. Assim, esperamos que quando os professores considerem que as suas experiências diárias na escola os ajudam a melhorar diariamente a qualidade da sua vida familiar, isso esteja associado a uma menor intensidade de sintomas psicossomáticos reportados nesse dia. Desta forma, colocámos a seguinte hipótese:

Hipótese 1: O enriquecimento trabalho-família diário está negativamente associado à intensidade dos sintomas psicossomáticos sentidos diariamente.

### **Enriquecimento trabalho-família e a Teoria da Conservação dos Recursos**

A Teoria da Conservação dos Recursos de Hobfoll (1989, 2002) é indiscutivelmente uma das teorias mais influentes que explicam o stress e o bem-estar dos indivíduos. Esta teoria oferece também uma importante fundamentação teórica para um melhor entendimento da ocorrência do conflito trabalho-família, mas também do enriquecimento, conseqüente à participação do indivíduo em múltiplos papéis (Grandey & Cropanzano, 1999; Van Steenbergen, Kluwer, & Karney, 2014).

De acordo com esta teoria os recursos são aquelas entidades que são centralmente valorizadas *per se* (e.g., autoestima, saúde) ou que atuam com o seu meio para assim obter fins considerados de valor para o indivíduo (Hobfoll, 2002). Quando nos referimos a recursos podemos estar a falar de objetos (e.g., casa), características pessoais (e.g., otimismo), condições (e.g., casamento) ou energias (e.g., energia física) que são valorizadas pelos indivíduos (Van Steenbergen et al., 2014). Os recursos têm um valor instrumental e um valor simbólico podendo ajudar os indivíduos a definirem-se (Hobfoll, 1989). Da mesma forma a Teoria da Conservação dos Recursos (TCR) defende que a aquisição de recursos está associada a um maior bem-estar (Hobfoll, 2002). Aqueles que possuem um “reservatório mais sólido de recursos têm maiores probabilidades de promoverem e manterem o seu bem-estar e a sua saúde” (Hobfoll, 2002, p. 311). Isto acontece porque “as pessoas que têm recursos têm menores probabilidades de encontrarem circunstâncias stressantes que afetem negativamente o seu bem-estar psicológico e físico” (Hobfoll, 2002, pp. 317-318), ou porque possuem maiores capacidades para lidar e resolver os problemas que advém de circunstâncias stressantes, ou ainda porque a existência de recursos simplifica o desenvolvimento e a utilização de outros recursos, o que foi designado por “caravana de recursos” (Hobfoll, 2002, p. 318). Outra razão pela qual os recursos podem estar associados a um bem-estar mais elevado segundo Hobfoll (2002), é a de que as pessoas que têm mais recursos “são vistas pelos outros e veem-se a si próprias mais positivamente” (p. 319).

Segundo Hobfoll (2002), os recursos podem ser contextuais ou pessoais. Um recurso contextual pode ser, por exemplo, o suporte social oferecido pelo supervisor no trabalho. Este tem origem num contexto social, onde o indivíduo está inserido e é ganho através da exposição diária a situações de trabalho e da sua vida pessoal (Ten Brummelhuis & Bakker, 2012). Um recurso pessoal pode ser por exemplo, a autoeficácia. A autoeficácia enquanto recurso psicológico, “pode ajudar as pessoas a lidarem ativamente e de forma eficiente com as suas tarefas” (Ten Brummelhuis & Bakker, 2012, p. 550). As pessoas com recursos-chave, como sejam a perceção de autoeficácia são melhores a resolver problemas e a lidar com o stress e com as exigências do trabalho, otimizando os recursos contextuais como o suporte recebido, a autonomia, as oportunidades de desenvolvimento e o *feedback* recebido (Ten Brummelhuis & Bakker, 2012). Deste modo, a TCR assenta na ideia de que os indivíduos se esforçam para alcançar, construir, proteger e aumentar os recursos que mais valorizam (Tavares & Dias, 2014). A ameaça ou perda desses mesmos recursos poderá levar a uma experiência de *distress* (Tavares & Dias, 2014).

O processo de aquisição de recursos consiste no gerar e acumular recursos que vão contribuir para que o indivíduo tenha assim um maior número destes à sua disposição (Russo, 2015). À medida que se vão ganhando recursos, é criada uma espiral de ganhos (Hobfoll, 1989, 2002; Van Steenbergen et al., 2014). Hobfoll (2002) refere que uma espiral de ganhos ocorre quando possíveis ganhos de recursos contextuais ou pessoais induzem uma espiral ascendente de emoções positivas, o que por sua vez, levará a um desenvolvimento de recursos adicionais e humor positivo, o que pode fazer com que um indivíduo seja mais capaz de participar ativamente em todos os domínios da sua vida (Russo, 2015). Assim, pressupõe-se que o ETF, que tem por base a utilização dos recursos adquiridos em contexto organizacional no contexto familiar, pode despoletar uma espiral de ganhos gerando nomeadamente recursos pessoais (Russo, 2015) como a autoeficácia e que esses recursos psicológicos gerados podem explicar a relação entre o ETF sentido e os níveis mais elevados de saúde e bem-estar.

Deste modo, neste trabalho partimos da ideia de que o ETF contribuirá para o aumento dos recursos do indivíduo, particularmente um recurso pessoal, a autoeficácia percebida, o que por sua vez, levará a uma perceção de melhor saúde. Com a aplicação da TCR podemos dizer que o ETF poderá levar a uma melhor saúde percebida por parte do indivíduo, pois são gerados recursos associados aos papéis que o indivíduo desempenha no seu trabalho, que poderão ser transferidos para a sua família.

### **Autoeficácia**

A autoeficácia diz respeito à crença que o indivíduo tem na sua “capacidade de organizar e executar os cursos de ação necessários para alcançar determinados tipos de desempenho” (Bandura, 1986, p. 391) com sucesso. Não se foca apenas nas capacidades que um indivíduo tem, mas também nos seus julgamentos acerca do que consegue fazer com as capacidades que possui (Bandura, 1986). Tendo em conta que a autoeficácia é considerada um recurso pessoal, esta encontra-se ligada à resiliência do indivíduo, e também à sua capacidade de influenciar com sucesso o seu ambiente (Hobfoll, Johnson, Ennis, & Jackson, 2003). A autoeficácia tem sido conceptualizada como traço ou como estado (Gardner & Pierce, 1998). Quando nos referimos a traços, falamos sobretudo na autoeficácia enquanto uma tendência que se encontra associada à personalidade do indivíduo (Judge, Jackson, Shaw, Scott, & Rich, 2007). De acordo com Bandura (2012) um dos fatores que conduz à crença dos indivíduos nas suas capacidades são as suas experiências de “mestria” (*mastery experiences*). Ou seja, o facto de os indivíduos em situações anteriores, terem conseguido ultrapassar os obstáculos com que se confrontaram com sucesso. Por outro lado, Bandura (2012) refere também que “as pessoas

se baseiam em parte nos seus estados físicos e emocionais para avaliar a sua autoeficácia” (p.13). As crenças que os indivíduos têm acerca das suas capacidades variam nos diferentes domínios de atividades e nas várias condições situacionais, mais do que se manifestarem de forma uniforme nas diferentes tarefas e contextos à semelhança de um traço geral (Bandura, 2012). Por isso, neste estudo analisámos as variações intra-individuais da autoeficácia percebida e não a perceção de autoeficácia enquanto traço. Nomeadamente, explorámos de que forma as variações diárias do ETF sentido estão associadas a variações diárias na perceção de autoeficácia dos professores. E, por sua vez, de que forma estas mudanças quotidianas estão associadas a alterações diárias na intensidade dos sintomas psicossomáticos sentidos. Assim, tendo em conta a TCR espera-se que o ETF sentido diariamente gere uma espiral de ganhos podendo estar associado a uma perceção mais elevada de autoeficácia nesses dias: nos dias em que o indivíduo considera que foi capaz de transferir recursos do domínio do trabalho para o domínio familiar isso estará associado a uma crença mais elevada nas suas capacidades para resolver situações problemáticas. Desta forma, colocámos a seguinte hipótese:

Hipótese 2: o enriquecimento trabalho-família diário está positivamente associado à perceção de autoeficácia diária.

### **Autoeficácia, bem-estar e saúde**

A autoeficácia pode ser um aspeto importante para o bem-estar e saúde dos indivíduos. De acordo com alguns autores, possuir níveis mais elevados de autoeficácia pode fazer com que um indivíduo se sinta mais preparado para lidar com situações mais desafiantes (Schreurs, van Emmerick, Notelaers, & De Witte, 2010). Segundo Hobfoll (2002), as pessoas com níveis mais elevados de autoeficácia poderão ser mais capazes de selecionar e até implementar os seus outros recursos de forma a melhor lidar com as exigências stressantes.

Bandura (2012) refere que as crenças de autoeficácia têm impacto na qualidade do funcionamento humano através de processos cognitivos, motivacionais, afetivos e decisionais. Especificamente, as crenças das pessoas na sua eficácia influenciam se estas pensam de forma pessimista ou otimista, de formas que as autoenaltecem ou autodebilitam. Para além disso, ter níveis mais altos de autoeficácia contribui fortemente para que os indivíduos se percecionem como tendo maior capacidade para influenciar o seu ambiente e ainda alcançar os seus objetivos com sucesso (Hobfoll, 2002). De mencionar ainda que a autoeficácia é considerada um recurso “para a maior parte das pessoas num amplo leque de situações” (Hobfoll, 2002, p. 307). Por exemplo, no contexto profissional a autoeficácia é bastante relevante, visto que

pode afetar a quantidade de stress relacionado com o trabalho que os indivíduos experienciam quando lidam com exigências (Chan et al., 2016). A autoeficácia parece também influenciar as capacidades de *coping* dos indivíduos e ainda a sua capacidade de controlar pensamentos angustiantes que possam vir a ser desenvolvidos (Bandura, 1988). No caso das capacidades de *coping*, estas “jogam um papel *pivot* na autorregulação dos estados emocionais das pessoas. Isto afeta a qualidade da sua vida emocional e a sua vulnerabilidade ao stress e à depressão” (Bandura, 2012, p.13). Por isso, podemos pensar que quanto menos autoeficácia percebida, maior será a tendência de um indivíduo para somatizar fatores de stress. Por fim, as crenças que um indivíduo tem acerca da sua eficácia pessoal afetam também as escolhas que faz na sua vida e o seu nível de motivação (Bandura, 1994).

A autoeficácia tem sido utilizada por vários investigadores em modelos de saúde relacionados com a cognição (e.g., Modelo das Crenças na Saúde (Janz & Becker, 1984); Teoria da Motivação para a Proteção (Maddux & Rogers, 1983, Prentice-Dunn & Rogers, 1986). Mas muito do trabalho empírico desenvolvido acerca da autoeficácia e das suas consequências para a saúde tem sido feito fora dos contextos teóricos (Holden, 1992). Alguns estudos têm vindo a demonstrar que a autoeficácia tem uma relação positiva com a saúde e com alguns comportamentos de saúde dos indivíduos (e.g., Holden, 1992; Strecher, De Vellis, Becker, & Rosenstock, 1986). Para além disso, ter mais autoeficácia parece relacionar-se positivamente com o bem-estar (Bandura, 1997). Assim o verificaram Soysa e Wilcomb (2003), no seu estudo com jovens universitários. Estes autores concluíram que a autoeficácia contribuía de forma positiva para o bem-estar psicológico destes jovens. Também Tong e Song (2004) conduziram um estudo com universitários e os seus resultados apontaram na mesma direção: elevados níveis de autoeficácia geral correlacionavam-se positivamente com o bem-estar subjetivo dos participantes. Bandura (2006), num estudo com adolescentes, verificou que um elevado sentido de autoeficácia contribuía para o seu bem-estar psicológico. Se estes autores confirmaram o papel importante de uma autoeficácia elevada para o bem-estar dos indivíduos, outros verificaram que níveis reduzidos de autoeficácia podem ter consequências negativas. Isto foi demonstrado por Schwarzer e Hallum (2008) num estudo com professores. Estes autores confirmaram que níveis mais baixos de autoeficácia faziam com que os indivíduos experienciassem mais emoções negativas e *distress*, o que consequentemente levava ao *burnout*. Flett, Panico, e Hewitt (2011) mostraram num estudo que analisava diferentes relações entre o perfeccionismo, os comportamentos de tipo A, a autoeficácia, a depressão e os sintomas psicossomáticos em adolescentes que baixos níveis de autoeficácia se relacionavam significativamente com a depressão. Os autores verificaram

ainda que havia uma relação negativa e significativa entre a autoeficácia e os sintomas psicossomáticos reportados, indicando assim que os adolescentes com menor autoeficácia, referiam sentir mais problemas de saúde (Flett et al., 2011). Em consonância com a literatura anterior esperamos que nos dias em que os professores sentem ter mais capacidades para lidarem com as situações problemáticas, relatem ter menos sintomas psicossomáticos.

Hipótese 3: A percepção de autoeficácia diária está negativamente associada à intensidade dos sintomas psicossomáticos sentidos diariamente.

### **O papel mediador da autoeficácia percebida na relação entre o ETF e a saúde**

Os efeitos diretos que o ETF tem no bem-estar (e.g., Carlson et al., 2006) têm sido bem documentados, mas menos é sabido acerca dos mecanismos subjacentes a estas relações; ou seja, sobre quais poderão ser os processos envolvidos.

Recentemente, Chan e colegas (2016) examinaram de que forma o ETF contribui para a satisfação no trabalho e na família, explorando como mecanismos mediadores a autoeficácia a par do equilíbrio entre o trabalho e a família (*work-life balance*). Os resultados confirmaram que o ETF estava positivamente relacionado com a autoeficácia, o que por sua vez, tinha um efeito positivo no equilíbrio entre o trabalho e a família (*work-life balance*). Usando a Teoria da Conservação dos Recursos (Hobfoll, 1989, 2002) como referência podemos esperar que o facto do indivíduo sentir que os recursos gerados no trabalho podem melhorar a qualidade da sua vida familiar (ETF) pode conduzir a uma espiral ascendente de ganhos, nomeadamente em termos de recursos pessoais. Assim, será de esperar que nos dias em que o indivíduo considera que conseguiu transferir recursos do trabalho para o domínio familiar e que isso lhe permitiu ser melhor membro da sua família, sinta também que teve maiores capacidades para resolver situações problemáticas (percepção de autoeficácia). Ainda de acordo com a TCR, este aumento diário de recursos pessoais, (neste caso, a percepção de autoeficácia) pode ser um mecanismo central para a explicação da variação diária na saúde do indivíduo (cf. Hobfoll, 2002), nomeadamente no que respeita à intensidade dos sintomas psicossomáticos reportados. De facto, Ten Brummelhuis e Bakker (2012) argumentam que a autoeficácia é um recurso psicológico chave que pode, não só ajudar os indivíduos a melhor lidarem com situações stressantes como também a melhor otimizarem os outros recursos a que podem ter acesso. Por isso, faz sentido esperar que o aumento da autoeficácia diária esteja associado a níveis mais baixos de stress e, conseqüentemente, a níveis mais baixos de sintomas psicossomáticos reportados.

Neste trabalho testámos então de forma empírica o papel das variações diárias de autoeficácia para a explicação do processo através do qual o ETF sentido diariamente poderá afetar a saúde diária dos indivíduos, nomeadamente a intensidade dos sintomas psicossomáticos sentidos. Colocámos então a seguinte hipótese:

Hipótese 4: O efeito do enriquecimento trabalho-família sentido diariamente na intensidade dos sintomas psicossomáticos diários é mediado pelas variações diárias na autoeficácia percebida diariamente.

Por estas razões considerámos importante estudar a relação entre o ETF e a saúde numa amostra de professores, realizando para isso um estudo diário, o que nos permitiu analisar as variações diárias nestas variáveis.

## Capítulo II – Método

Realizámos um estudo de tipo diário. A utilização deste tipo de estudo tem vindo a aumentar no âmbito da investigação sobre a interface trabalho-família (Butler et al., 2005), visto que permite capturar eventos, disposições ou interações perto da altura em que estas ocorreram (Iida, Shrout, Laurenceau, & Bolger, 2012). O estudo diário permite analisar as flutuações diárias (Ohly, Sonnentag, Niessem, & Zapf, 2010) da forma como o trabalho interfere positivamente com a dimensão familiar e as suas consequências ao nível diário da saúde do indivíduo. Permite ainda estudar a autoeficácia, tendo em atenção, não a sua dimensão de *traço*, mas sim a sua dimensão de *estado* passível de ser influenciada por fatores contingenciais, como sejam, por exemplo, a experiência ETF sentida pelo indivíduo nesse dia.

### Amostra

Recolhemos dados de professores de um agrupamento de escolas da região Oeste do país através de uma amostra de conveniência. Os participantes foram todos recrutados presencialmente.

Dos 70 questionários distribuídos, foram entregues 66 válidos (94.2% de taxa de resposta). Apenas 1 participante não respondeu a um dos momentos de medição. Assim, a amostra total contou com 66 professores, sendo 87.9% do sexo feminino. As idades estavam compreendidas entre os 35 e os 61 anos ( $M= 48.1$ ,  $DP= 6.68$ ). O nível de habilitações dos participantes mais frequente era o de “Licenciatura” (72.7%). A maior parte dos participantes lecionava o ensino secundário (51.5%). Cerca de 45.5% tinha uma carga letiva semanal de 22 horas ou mais e 65.2% detinha um contrato por tempo indeterminado. Quanto à sua situação familiar 83.3% dos participantes tinha filhos, sendo que a maior parte dos participantes tinha

filhos com 20 (9.1%) e 22 anos de idade (9.1%). Cerca de 65.2% vivia com o cônjuge/companheiro e os filhos.

### **Procedimento**

No momento da recolha de dados foram garantidos o anonimato e a confidencialidade aos participantes das informações recolhidas (Tavares & Dias, 2014) e, foi ainda clarificado o principal objetivo do estudo. Foi pedido aos participantes que preenchessem um dia antes um questionário inicial que incluía informação sócio demográfica. Após o preenchimento desse questionário foi solicitado aos participantes que preenchessem questionários diariamente durante 8 dias de trabalho consecutivos. Tanto a perceção de enriquecimento trabalho-família diária, como a autoeficácia sentida e a saúde (através da intensidade dos sintomas psicossomáticos sentidos) foram medidas na manhã seguinte ao dia de trabalho, sendo os itens referentes ao que se passou no dia anterior. Cada participante recebia um pequeno caderno para este efeito. Sendo que a utilização destes cadernos podia fazer com que houvesse algum incumprimento com o protocolo do estudo (Sanz-Vergel, Rodríguez-Muñoz, & Nielsen, 2015) fomos muito claras nas instruções dadas aos participantes sublinhando a importância do seu preenchimento na altura do dia devida. Para além disso, incluímos nos cadernos um espaço para que os participantes registassem a que horas tinham preenchido os questionários.

### **Medidas**

Dado que os participantes completavam questionários ao longo de 8 dias de trabalho, foi importante manter as escalas o mais curtas possíveis. Assim, utilizámos conjuntos reduzidos de itens de escalas validadas previamente em outros estudos diários.

Os participantes preenchiam o questionário inicial um dia antes e neste davam informação sobre as variáveis sócio demográficas: sexo, idade, número de filhos, composição do seu núcleo familiar, antiguidade, carga letiva semanal, vínculo laboral, número de turmas, acumulação da atividade de professor com alguma outra responsabilidade e existência de alguma outra atividade remunerada. O ETF, a autoeficácia sentida e os sintomas psicossomáticos foram medidos diariamente.

*Enriquecimento trabalho-família.* O nível diário de enriquecimento trabalho-família foi operacionalizado através de 3 itens adaptados da escala curta de ETF de Kacmar, Crawford, Carlson, Ferguson, e Whitten (2014). Foi utilizada uma escala de resposta do tipo *Likert*, de 7 pontos, em que o 1 correspondia a *discordo totalmente* e o 7 a *concordo totalmente*. O ETF diário foi medido de manhã e todos os itens foram ajustados de forma a

fazerem referência ao dia anterior. Um exemplo de item foi: “Ontem o meu trabalho fez-me sentir feliz e isso ajudou-me a ser um melhor membro da minha família.” O alfa de *Cronbach* das 8 ocasiões medidas foi de .85.

*Autoeficácia.* A autoeficácia geral foi medida através de 2 itens adaptados da escala de autoeficácia de Schwarzer e Jerusalem (1995). As respostas foram dadas numa escala do tipo *Likert*, de 7 pontos, em que o 1 correspondia a *discordo totalmente* e o 7 a *concordo totalmente*. O nível diário de autoeficácia foi medido de manhã e os itens foram ajustados de forma a fazerem referência ao dia anterior. Um exemplo de item foi: “Ontem senti confiança para poder lidar de forma eficaz com eventos inesperados”. O coeficiente de *Spearman Brown* ( $r_{SB}$ ) médio das 8 ocasiões de medida foi de .70.

*Sintomas psicossomáticos.* A saúde diária foi avaliada através dos sintomas psicossomáticos que foram medidos com 10 itens adaptados da escala “Physical Symptoms Inventory” (PSI), de Spector e Jex (1998) com uma escala de intensidade de 7 pontos, em que o 1 correspondia a *nunca* e o 7 a *todo o dia*. O nível diário de sintomas psicossomáticos foi medido de manhã e os itens foram ajustados de forma a fazerem referência ao dia anterior. Um exemplo de item foi: “tendo em conta o dia de ontem, indique com que intensidade sentiu náuseas/dores de estômago”. O nível de *Cronbach* médio das 8 ocasiões de medida foi de .78.

*Variáveis de controlo.* O sexo, a idade e a carga letiva foram usadas como variáveis de controlo. A variável sexo (0 = masculino, 1 = feminino) foi controlada, visto que muita investigação sugere que homens e mulheres têm experiências diferentes a nível do trabalho e da família (Barnett & Hyde, 2001). Por exemplo, o estudo realizado por Marques, Chambel, e Pinto (2015) constatou que o ETF se correlacionava positivamente com o compromisso afetivo, mas que essa relação era mais forte nas mulheres do que nos homens. As horas de trabalho são tipicamente um dos fatores de maior pressão para os docentes (Yu, Wang, Zhai, Dai, & Yang, 2015) e tendo em conta que vários autores (e.g., Gutek, Searle, & Klepa, 1991; Marshall & Barnett, 1993; Staines & Pleck, 1983) referem que quando os indivíduos trabalham mais horas, maior é a probabilidade de o trabalho interferir com o bem-estar no seu seio familiar, optámos por controlar a carga letiva semanal. Os professores possuem uma carga letiva e uma carga não letiva. Neste estudo analisámos a carga letiva semanal que corresponde ao número de horas lecionadas e inclui todo o trabalho desenvolvido com turmas ou grupo de alunos durante o período de leção da disciplina (Estatuto da Carreira Docente, 2009).

### **Estratégias de análise**

Após o processo de recolha foram inseridas as respostas aos questionários numa base de dados em SPSS. Uma vez que os nossos dados estão hierarquicamente estruturados estando os dias (Nível 1,  $N = 528$  observações) encaixados<sup>1</sup> em pessoas (Nível 2,  $N = 66$  participantes), conduzimos uma análise multinível usando o programa MLWIN (Rasbash, Browne, Healy, Cameron, & Charlton, 2002). Os preditores de nível 2 (nomeadamente as variáveis de controlo) foram centradas usando a média de grupo<sup>2</sup> e os preditores de nível diário foram centrados utilizando a média de cada pessoa. Assim, analisámos se níveis altos ou baixos de ETF sentido num dia, comparados com o nível de ETF sentido em média nos dias todos por essa pessoa, estava associado a níveis mais altos de autoeficácia sentida e a níveis mais baixos de sintomas psicossomáticos. Utilizámos a exclusão completa de casos<sup>3</sup> para gerir as não respostas<sup>4</sup> em todas as nossas análises.

### Capítulo III – Resultados

#### Análises preliminares

A tabela 1 apresenta as médias ( $M$ ), desvios-padrão ( $DP$ ) e correlações para todas as variáveis do estudo. Foi calculada a média das medidas repetidas nos 8 dias das variáveis de nível diário<sup>5</sup> para analisar a correlação entre essas médias e a variável “carga letiva” medida a um nível pessoal<sup>6</sup>. Como pode ser observado na tabela 1, o padrão de correlações entre as variáveis foi no sentido esperado.

Tabela 1. Médias, desvios-padrão e correlações ( $N = 66$  indivíduos,  $N = 528$  observações)

Variável	$M$ ( $DP$ )	1	2	3	4	5	6
1. ETF	4.4 (1.1)	–					
2. Autoeficácia	5.6 (0.9)	.36***	–				
3. Sintomas psicossomáticos	1.6 (0.5)	-.17***	-.21**	–			
4. Carga letiva	5.1 (1.8)	.17***	.001	.11*	–		
5. Sexo	0.9 (0.3)	.17***	-.02	.03	.14**	–	
6. Idade	48 (0.7)	-.11**	.02	.07	-.33***	.06	–

Nota. ETF, enriquecimento trabalho-família.

\* $p < .05$ ; \*\* $p < .01$ , \*\*\* $p < .001$

<sup>1</sup> “nested”

<sup>2</sup> “grand mean”

<sup>3</sup> “list-wise deletion”

<sup>4</sup> “missings”

<sup>5</sup> “day-level”

<sup>6</sup> “person-level”

O ETF diário estava negativamente correlacionado com os sintomas psicossomáticos ( $r = -.17, p < .001$ ) e positivamente correlacionado com a autoeficácia percebida ( $r = .36, p < .001$ ). A autoeficácia percebida estava negativamente correlacionada com os sintomas psicossomáticos ( $r = -.21, p < .001$ ). Quanto às variáveis de controlo, a carga letiva estava positivamente associada à intensidade dos sintomas psicossomáticos reportados ( $r = .11, p < .001$ ), o sexo e a idade não estavam significativamente associados aos sintomas psicossomáticos reportados diariamente. Como tal, por razões de parcimónia só foi incluído no modelo de regressão a carga letiva como variável de controlo.

De forma a compreender se a variável dos sintomas psicossomáticos fluía a nível diário seguimos as recomendações de Bliese (2012) e testámos um modelo de médias incondicionais<sup>7</sup> para calcular os valores das correlações intra-classe (ICC) e para testar se a variância do intercepto era significativamente diferente de zero. Os resultados mostram que o ICC1 para os sintomas psicossomáticos era de .34 o que indica uma variância de 33.6% nos sintomas psicossomáticos reportados de dia para dia. No que diz respeito ao ETF, verificou-se uma variância de 42.9% no ETF reportado diariamente ( $ICC1_{ETF} = .43$ ). Ao evidenciarem que uma porção importante de variância dos sintomas e do ETF pode ser explicada pelas flutuações intra-individuais<sup>8</sup> ao longo dos 8 dias do estudo, estes resultados indicam então a necessidade de utilizar um modelo multinível de análise.

### Teste das hipóteses

A tabela 2 mostra os resultados obtidos com cada um dos modelos encaixados<sup>9</sup> usados para testar os efeitos de mediação apresentando as estimativas não estandardizadas, os erros-padrão e os valores de  $t$  para todos os preditores. No modelo nulo, ou modelo de base<sup>10</sup> incluímos o intercepto como único preditor. Este modelo contém apenas o intercepto e os erros<sup>11</sup> correspondentes (Hox & Roberts, 2011). No Modelo 1, incluímos o ETF e a carga letiva (variável de controlo de nível pessoal) para testar se o ETF estava relacionado com a intensidade dos sintomas reportados, controlando a carga letiva do professor (H1) antes de introduzirmos a autoeficácia percebida (Modelo 2) de forma a testar se esta variável potencialmente mediadora estava relacionada com a intensidade dos sintomas psicossomáticos reportados (H3). Comparámos o ajustamento destes modelos calculando a

---

<sup>7</sup> “unconditional means model”

<sup>8</sup> “within person”

<sup>9</sup> “nested models”

<sup>10</sup> “baseline model”

<sup>11</sup> “error terms”

diferença entre o rácio de verosimilhança <sup>12</sup> de cada modelo com o rácio de verosimilhança do modelo anterior. Esta diferença tem uma distribuição Qui-quadrado (sendo os graus de liberdade o número de variáveis adicionadas a cada modelo). O Modelo 2 evidenciou um ajustamento melhor do que o Modelo 1 (diferença de  $-2 \times \text{Log} = 13.34$ ,  $gl = 1$ ,  $p < .001$ ), e do que o Modelo nulo (diferença de  $-2 \times \text{Log} = 67.19$ ,  $gl = 3$ ,  $p < .001$ ).

Tabela 2. *Estatísticas multinível para modelos prevendo os sintomas psicossomáticos dos professores (N = 66 professores, N = 528 observações)*

Modelo Nulo	Modelo 1			Modelo 2					
Variável	Estimativa	EP	t	Estimativa	EP	t	Estimativa	EP	t
Intercepto	1.63	.05	31.33***	1.63	.05	31.80***	1.62	.05	31.82***
Carga letiva <sup>a</sup>				.04	.04	.98	.04	.04	1.00
ETF <sup>b</sup>				-.1	.02	4.75***	-.06	.02	2.82**
Autoeficácia percebida <sup>b</sup>							-.09	.02	3.67***
-2 x log (lh)		309.21			255.35			242.02	
Diferença de -2 x log					53.86			13.34	
Gl					2			1	
Variância do intercepto de nível 1 (EP)		.08 (.01)			.07 (.01)			.07 (.01)	
Variância do intercepto de nível 2 (EP)		.17 (.03)			.16 (.03)			.16 (.03)	

Nota. ETF, enriquecimento trabalho-família.

\*\*\* $p < .001$ , \*\* $p < .01$ .

<sup>a</sup> preditor ao nível da pessoa;

<sup>b</sup> preditores ao nível do dia.

Os resultados da análise multinível suportam a nossa primeira hipótese (H1), que pressupunha que o ETF diário estava negativamente relacionado com os sintomas psicossomáticos reportados. De facto, o ETF diário estava negativamente associado à

<sup>12</sup> “likelihood ratio”

intensidade dos sintomas psicossomáticos reportados diariamente quando controlávamos a carga letiva dos participantes ( $\gamma = -.10$ ,  $t = 4.75$ ,  $EP = .02$ ,  $p < .001$ ).

Posteriormente examinámos a relação entre o ETF diário e a autoeficácia percebida. Os resultados suportam a segunda hipótese (H2), pois o ETF diário estava positivamente associado à autoeficácia percebida reportada diariamente ( $\gamma = .38$ ,  $t = 8.17$ ,  $EP = .05$ ,  $p < .001$ ). De seguida analisámos a relação entre a autoeficácia e os sintomas psicossomáticos. No que diz respeito à nossa terceira hipótese (H3), os resultados evidenciam que a autoeficácia percebida reportada diariamente está negativamente associada aos sintomas diários reportados, apoiando a H3 ( $\gamma = -.09$ ,  $t = 3.67$ ,  $EP = .02$ ,  $p < .001$ ).

Finalmente, testámos os efeitos indiretos do ETF diário nos sintomas psicossomáticos reportados diariamente através da percepção da autoeficácia controlando a carga letiva dos professores (H4). Como se pode observar na tabela 2 (Modelo 1), o efeito do ETF diário nos sintomas reportados (Modelo 1) diminuiu em magnitude quando se introduziu na equação de regressão a autoeficácia percebida reportada diariamente (Modelo 2), mantendo-se, porém, estatisticamente significativo ( $\gamma = -.06$ ,  $t = 2.82$ ,  $EP = .02$ ,  $p < .01$ ). Os resultados evidenciaram, portanto, a existência de uma mediação parcial (Mathieu & Taylor, 2006), sendo, de acordo com Sobel (1982), o efeito indireto do ETF nos sintomas, através da autoeficácia, estatisticamente significativo (Sobel:  $z = 3.34$ ,  $p < .001$ ). A hipótese 4 foi então parcialmente suportada pelos dados.

#### **Capítulo IV – Discussão**

O presente estudo tinha como principal objetivo analisar o impacto das variações diárias do ETF na saúde do indivíduo, nomeadamente nos sintomas psicossomáticos que este reportava diariamente. Pretendíamos ainda averiguar que papel tinha a percepção de autoeficácia na explicação desta relação.

Os resultados das análises efetuadas suportam as hipóteses colocadas, ao demonstrarem que o ETF diário estava negativamente relacionado com os sintomas psicossomáticos reportados, quando controlada a carga letiva dos participantes (H1), e que este efeito é parcialmente mediado pela percepção de autoeficácia geral do indivíduo (H4). Os resultados evidenciaram ainda que o ETF diário se relaciona positivamente com a autoeficácia (H2), que por sua vez, se relaciona de forma negativa com os sintomas psicossomáticos reportados diariamente pelos participantes (H3). Olhando para os nossos resultados, verificamos então que nos dias em que o indivíduo se sente mais capaz de transferir a sua experiência no trabalho para a sua vida familiar, resultando isso, diretamente, num melhor

desempenho do seu papel familiar (Greenhaus & Powell, 2006) ou, indiretamente, em níveis mais elevados de afeto positivo sentido (Greenhaus & Powell, 2006) durante a sua atuação na família, isso faz com que ele se sinta mais capaz de alcançar o que pretende de uma forma bem-sucedida (níveis mais elevados de autoeficácia diária). Por sua vez, a percepção acrescida de autoeficácia do indivíduo está associada à manifestação de um menor número de sintomas, o que nos leva a concluir que o ETF sentido diariamente diminui os sintomas psicossomáticos manifestados. É de salientar ainda que a relação entre o ETF diário e os sintomas psicossomáticos é em parte explicada pelo acréscimo da autoeficácia que resulta do ETF sentido.

No seguimento do trabalho de vários autores que recorreram à Teoria da Conservação dos Recursos (Hobfoll, 1989, 2002) para um melhor entendimento dos processos de enriquecimento que acontecem entre o universo do trabalho e o universo da família, o nosso estudo permite expandir e alargar os conhecimentos teóricos e empíricos (Tavares & Dias, 2014) acerca do papel do aumento dos recursos pessoais para a explicação da relação do ETF com a intensidade dos sintomas psicossomáticos reportados. Particularmente, os nossos resultados apoiam a ideia de que nos dias em que o indivíduo sente que possui mais recursos, ele tem uma avaliação mais positiva da sua saúde reportando um menor número de sintomas psicossomáticos. Os nossos achados vão ao encontro do proposto por Greenhaus e Powell (2006), que referiam que o gerar de recursos que o processo de enriquecimento desencadeia parece favorecer a saúde dos indivíduos (McNall et al., 2010). De enfatizar ainda que os nossos resultados vão no seguimento do que recentemente Chan e colaboradores (2016) verificaram no seu estudo, onde também foi encontrada uma relação positiva entre o ETF sentido e a autoeficácia percebida pelo indivíduo.

Este estudo vem contribuir para ampliar a literatura acerca do enriquecimento trabalho-família. Mais especificamente, o presente estudo permitiu aprofundar o conhecimento sobre o impacto do ETF na saúde do indivíduo, e o mecanismo que em parte explica este efeito positivo, o aumento da percepção de autoeficácia enquanto recurso pessoal. Também o facto de termos realizado um estudo diário é um importante contributo, pois com este tipo de estudo conseguimos compreender e analisar as flutuações diárias do ETF, da autoeficácia e dos sintomas psicossomáticos e a relação entre estas variáveis (Ohly et al., 2010). A amostra do nosso estudo era composta por professores, o que permitiu enriquecer a literatura acerca da interface trabalho-família neste tipo de profissionais, visto que estes raramente têm sido analisados (Cinamon & Rich, 2005).

### **Limitações e Estudos Futuros**

Não obstante os contributos já enunciados, esta pesquisa apresenta algumas limitações. Utilizámos como *design* um estudo diário, e assim os participantes tinham de preencher questionários diariamente. Assim, as nossas medidas foram sempre recolhidas de manhã, num questionário que era referente à experiência sentida no dia anterior. Seria importante realizar um estudo diário que meça as variáveis em momentos diferentes. Também o facto de termos realizado um estudo diário faz que tenhamos apenas dados correlacionais, não podendo assim estabelecer inferências de causalidade (Iida et al., 2012).

A nossa amostra era de conveniência, o que poderá ameaçar a possibilidade de generalização dos resultados a outras populações com características diferentes das características dos professores enquanto grupo profissional (Tavares & Dias, 2014). Todas as nossas medidas foram autoreportadas, o que podia levar a um aumento da variância comum entre as variáveis (Podsakoff, Mackenzie, Lee, & Podsakoff, 2003). Por último, pode ter-se verificado uma possível circularidade das relações causais, isto porque um indivíduo com menos sintomas pode avaliar a sua capacidade de lidar com situações problemáticas de forma mais positiva (maior autoeficácia percebida) e, por sua vez, um indivíduo com autoavaliações mais positivas poderá ter tendência a sobreavaliar a sua capacidade de transpor os recursos obtidos no trabalho para a sua vida familiar.

Estudos futuros poderiam tentar recolher dados de diferentes fontes, por exemplo, utilizando o ETF do indivíduo, mas reportado pelo parceiro. Também poderia ser pertinente em estudos futuros analisar o papel de outros recursos pessoais, para além da autoeficácia para a explicação da relação entre o ETF e a saúde dos indivíduos. Em vez de um estudo diário também poderia ser interessante realizar um estudo longitudinal.

### **Implicações Práticas**

Do ponto de vista mais prático os nossos resultados apontam para a importância de que os responsáveis das organizações levem a cabo iniciativas que promovam o ETF, pois estas podem contribuir para que os seus colaboradores construam não só uma crença mais forte de autoeficácia, mas também para que diminua o aparecimento de sintomas psicossomáticos.

Tendo em conta que as dinâmicas do trabalho e da família são de enorme importância nas vidas diárias dos trabalhadores (Vieira, Lopez, & Matos, 2013) e que estes cada vez mais se preocupam em conseguir equilibrar as suas vidas profissionais e familiares (Van Steenbergen et al., 2014), incentivar o ETF pode trazer consequências positivas não só para o

indivíduo, mas também para a sua organização e para a sua família a longo prazo (Hakanen, Peeters, & Perhoniemi, 2011). Enriquecer o trabalho dos indivíduos, enriquecendo os seus recursos no trabalho pode ser fundamental (Van Steenbergen et al., 2014). Isto pode ser feito a título de exemplo, com mais oportunidades de desenvolvimento (Van Steenbergen et al., 2014), com o aumento da segurança do vínculo laboral (Carlson et al., 2011b) ou intervindo ao nível do desenho do trabalho - aumentando a variedade das tarefas (Carlson et al., 2011b) ou a autonomia no trabalho (Siu et al., 2010). A promoção do apoio do supervisor (Siu et al., 2010) e o suporte da organização nos domínios da vida do indivíduo fora do trabalho (Kelly et al., 2008) poderão ser também fatores importantes para a promoção do ETF. Para além disso, o impacto positivo do ETF na autoeficácia enfatiza ainda a necessidade das organizações considerarem o domínio familiar como facilitador das crenças de autoeficácia dos trabalhadores e do seu bem-estar (Chan et al., 2016).

Em suma, esta pesquisa sugere que o ETF tem efeitos benéficos para a saúde dos indivíduos em virtude dos recursos pessoais que potencia, nomeadamente a autoeficácia percebida. Este estudo contribui de forma importante para a literatura, sendo um dos primeiros estudos a testar empiricamente os mecanismos que explicam porque é que o ETF sentido num dia pode diminuir os sintomas psicossomáticos experienciados pelo indivíduo nesse dia.

### Referências

- Annor, F. (2015). Work–family enrichment among Ghanaian employees: The mediating role between social support and subjective well-being. *Applied Research in Quality of Life*, 1-17.
- Aryee, S., Srinivas, E. S., & Tan (2005). Rhythms of life: Antecedents and outcomes of work-family balance in employed parents. *Journal of Applied Psychology*, 90 (1), 132-146.
- Au, D. W., Tsang, H. W., Lee, J. L., Leung, C. H., Lo, J. Y., Ngai, S. P., & Cheung, W. M. (2016). Psychosomatic and physical responses to a multi-component stress management program among teaching professionals: A randomized study of cognitive behavioral intervention (CB) with complementary and alternative medicine (CAM) approach. *Behaviour Research and Therapy*, 80, 10-16.
- Balmforth, K., & Gardner, D. (2006). Conflict and facilitation between work and family: Realizing the outcomes for organizations. *New Zealand Journal of Psychology*, 35, 69–76
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Bandura, A. (1988). Organizational applications of social cognitive theory. *Australian Journal of Management*, 13, 275-302.
- Bandura, A. (1994). Self-efficacy. In V. S. Ramachaudran (Ed.), *Encyclopedia of human behavior* (Vol. 4, pp. 71-81). New York: Academic Press.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.
- Bandura, A. (2006). Adolescent development from an agentic perspective. In F. Pajares & T. Urdan (Eds.), *Self-efficacy beliefs of adolescents* (pp. 1-43). Greenwich, CT: Information Age Publishing.
- Bandura, A. (2012). On the functional properties of perceived self-efficacy revisited. *Journal of Management*, 38 (1), 9-44. doi: 10.1177/0149206311410606
- Barnett, R. C., & Hyde, J. S. (2001). Women, men, work, and family: An expansionist theory. *American Psychologist*, 56, 781–796.
- Bauer, J., Unterbrink, T., Hack, A., Pfeifer, R., Buhl- Griebhaber, V., Müller, U., Wesche, H., Frommhold, M., Seibt, R., Scheuch, K. & Wirching, M. (2007). Working conditions, adverse events and mental health problems in a sample of 949 German teachers. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 80, 442–449.
- Bliese, P. (2012). Multilevel modeling in R (2.4). Retirado de [http://cran.rproject.org/doc/contrib/Bliese\\_Multilevel.pdf](http://cran.rproject.org/doc/contrib/Bliese_Multilevel.pdf)

- Bolger, N., Davis, A., & Rafaeli, E. (2003). Diary methods: Capturing life as it is lived. *Annual Review of Psychology, 54*, 579–616.
- Boyar, S. L., & Mosley, D. C. (2007). The relationship between core self-evaluations and work and family satisfaction: The mediating role of work-family conflict and facilitation. *Journal of Vocational Behavior, 71*, 265–281.
- Butler, A. B., Grzywacz, J. G., Bass, B. L., & Linney, K. D. (2005). Extending the demands-control model: A daily diary study of job characteristics, work-family conflict, and work-family facilitation. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 78*, 155-169.
- Carlson, D. S., Grzywacz, J. G., Ferguson, M., Hunter, E. M., Clinch, C., & Arcury, T. A. (2011a). Health and turnover of working mothers after childbirth via the work–family interface: An analysis across time. *Journal of Applied Psychology, 96*, 1045-1054.
- Carlson, D. S., Kacmar, M. K., Wayne, J. H., & Grzywacz, J. G. (2006). Measuring the positive side of the work-family interface: Development and validation of a work-family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior, 68* (1), 131-164.
- Carlson, D. S., Kacmar, M. K., Zivnuska, S., & Ferguson, M. (2015). Do the benefits of family-to-work transitions come at too great a cost? *Journal of Occupational Health Psychology, 20* (2), 161-171.
- Carlson, D. S., Kacmar, M. K., Zivnuska, S., Ferguson, M. & Whitten, D. (2011b). Work-family enrichment and job performance: a constructive replication of affective events theory. *Journal of Occupational Health Psychology, 16* (3), 297-312.
- Carvalho, V. S. & Chambel, M. J. (2014). Work-family enrichment and employees' well-being: High performance work system and job characteristics. *Social Indicators Research, 119*, 373-387.
- Chan, X. W., Kalliath, T., Brough, P., Siu, O. L., O'Driscoll, M. P., & Timms, C. (2016). Work-family enrichment and satisfaction: The mediating role of self-efficacy and work-life balance. *International Journal of Human Resource Management*, Advance publication, 1-22.
- Chong E. Y. & Chan A. H. (2010). Subjective health complaints from primary and secondary schools in Hong Kong. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics, 16* (1), 23-39.
- Cinamon, R. G. (2009). Role salience, social support, and work-family conflict among jewish and arab female teachers in Israel. *Journal of Career Development, 36* (2), 139-158.
- Cinamon, R. G. & Rich, Y. (2005). Work–family conflict among female teachers. *Teaching and teacher education 21* (4), 365-378.

- Crain, T. L., & Hammer, L. B. (2013). Work-family enrichment: A systematic review of antecedents, outcomes, and mechanisms. In A. B. Bakker (Ed.). *Advances in positive organizational psychology* (pp. 303-328). Bingley, UK: Emerald.
- De Simone, S., Cicotto, G., & Lampis, J. (2016). Occupational stress, job satisfaction and physical health in teachers. *Revue Européenne de Psychologie Appliquée*, 66, 65-77.
- Dias, P. (2011). Práticas de avaliação formativa na sala de aula: regulação e feedback (Dissertação de Mestrado). Universidade Aberta, Lisboa, Portugal.
- Ervin, S. L. (2000). Fourteen forecasts for an aging society. *The Futurist*, 34 (6), 24–28.
- Estatuto da Carreira Docente (2009). Retirado de [http://www.dgae.mec.pt/web/14654/gestao\\_carreira](http://www.dgae.mec.pt/web/14654/gestao_carreira)
- Flett, G. L., Panico, T., & Hewitt, P. L. (2011). Perfectionism, type A behavior, and self-efficacy in depression and health symptoms among adolescents. *Current psychology*, 30, 105-116.
- Friedman, S. D., & Greenhaus, J. H. (2000). *Work and family—Allies or enemies? What happens when business professionals confront life choices*. New York: Oxford University Press.
- Frone, M. R. (2003). Work-family balance. In J. C Quick & L. E Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (pp. 143-162). Washington, DC: American Psychological Association.
- Gardner, D. G., & Pierce, J. L. (1998). Self esteem and self-efficacy within the organizational context: An empirical examination. *Group & Organization Management*, 23 (1), 48-70.
- Gonçalves, T. (2010). O uso de estratégias de gestão de tempo e o bem-estar subjetivo: o papel mediador do enriquecimento trabalho-família (Dissertação de Mestrado). ISCTE-Instituto Universitário de Lisboa, Portugal.
- Grandey, A. A., & Cropanzano, R. (1999). The conservation of resources model applied to work-family conflict and strain. *Journal of Vocational Behavior* 54, 350-370.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of management review*, 31 (1), 72-92.
- Gutek, B. A., Searle, S., & Klepa, L. (1991). Rational versus gender role explanations for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76 (4), 560-568.
- Hakanen, J. J., Peeters, M. C. W., & Perhoniemi, R. (2011). Enrichment processes and gain spirals at work and at home: A 3-year cross-lagged panel study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84, 8-30.

- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44 (3), 513-524.
- Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nest-self in the stress process: Advancing conservation of resources theory. *Applied Psychology: An International Review*, 50, 337-421.
- Hobfoll, S. E. (2002). Social and psychological resources and adaptation. *Review of General Psychology*, 6, 307-324.
- Hobfoll, S. E., Johnson, R. J., Ennis, N., & Jackson, A. P. (2003). Resource loss, resource gain, and emotional outcomes among inner city women. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84 (3), 632-643.
- Holden, G. (1992). The relationship of self-efficacy appraisals to subsequent health related outcomes: A meta-analysis. *Social work in health care* 16 (1), 53-93.
- Hox, J. J., & Roberts, J. K. (2011). *Handbook of advanced multilevel analysis*. New York: Routledge.
- Iida, M., Shrout, P. E., Laurenceau, J. P., & Bolger, N. (2012). Using diary methods in psychological research. In H. Cooper, P. M. Camic, D. L. Long, A. T. Panter, D. Rindskopf & K. J. Sher (Eds.), *APA handbook of research methods in psychology, Foundations, planning, measures, and psychometrics* (pp. 277-305). Washington, DC: American Psychological Association.
- Jaga, A., Bagraim, J., & Williams, Z. (2013). Work-family enrichment and psychological health. *South African Journal of Industrial Psychology*, 39 (2), 1-10.
- Johnson, S., Cooper, C., Cartwright, S., Donald, I., Taylor, P. J. & Millet, C. (2005). The experience of work-related stress across occupations. *Journal of Managerial Psychology*, 20, (2), 178-187.
- Judge, T. A., Jackson, C. L., Shaw, J. C., Scott, B. A., & Rich, B. L. (2007). Self-efficacy and work-related performance: The integral role of individual differences. *Journal of Applied Psychology*, 92 (1), 107-127.
- Juncá, D. C. M., Cordeiro, A. P. P., Moraes, E. C. G., Pessanha, J. H. S., & Oliveira, M. A. C. (2010). Voz que cala, corpo que fala: uma discussão sobre trabalho e saúde de professores de escolas municipais. *Serviço Social e Realidade*, 19 (1), 69-90.
- Kacmar, K. M., Crawford, W. S., Carlson, D. S., Ferguson, M., & Whitten, D. G. (2014). A short and valid measure of work-family enrichment. *Journal of Occupational Health Psychology*. 19 (1), 32-45.

- Kelly E., Kossek E., Hammer L., Durham M., Bray J., Chermack K., Murphy L., & Kaskubar D. (2008). Getting there from here: Research on the effects of work–family initiatives on work–family conflict and business outcomes. *The Academy of Management Annals*, 2, 305–349.
- Kidger, J. L., Brockman, R., Tilling, K. M., Campbell, R. M., Ford, T., Araya, R., King, M., & Gunnell, D. (2016). Teachers' wellbeing and depressive symptoms, and associated risk factors: A large cross sectional study in English secondary schools'. *Journal of Affective Disorders*, 192, 76-82.
- King, R. B., Karuntzos, G. T., Casper, L. M., Moen, P., Davis, K. D., Berkman, L., & Kossek, E. E. (2013). Work–family balance issues and work-leave policies. In R. J. Gatchel & I. Z. Schultz (Eds.), *Handbook of occupational health and wellness* (pp. 323–340). New York: Springer.
- Liu, H., & Cheng, F. M. (2015). The role of work–family role integration in a job demands-resources model among Chinese secondary school teachers. *Asian Journal of Social Psychology*, 18 (4), 288-298. doi:10.1111/ajsp.12103
- Maddux, J. E., & Rogers, R. W. (1983). Protection motivation theory and self-efficacy: A revised theory of fear appeals and attitude change. *Journal of Experimental Social Psychology*, 19, 469-479.
- Marks, S. R. (1977). Multiple roles and role strain: Some notes on human energy, time and commitment. *American Sociological Review*, 42, 921–936.
- Marques, A. M., Chambel, M. J., & Pinto, I. (2015). The exchange relationship between work-family enrichment and affective commitment: The moderating role of gender. *Spanish Journal of Psychology*, 18, 35-45.
- Marshall, N. L., & Barnett, R. C. (1993). Work-family strains and gains among two-earner couples. *Journal of Community Psychology*, 21, 64-78.
- Mathieu, J. E., & Taylor, S. R. (2006). Clarifying conditions and decision points for meditational type inferences in organizational behaviour. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 1031–1056.
- McNall, L. A., Nicklin, J. M., & Masuda, A. D. (2010). A meta-analytic review of the consequences associated with work–family enrichment. *Journal of Business and Psychology*, 25 (3), 381-396.
- McNall, L. A., Scott, L., & Nicklin, J. M. (2015). Do positive affectivity and boundary preferences matter for work-family enrichment? A study of human service workers. *Journal of Occupational Health Psychology*, 20, 93-104.

- Nicklin, J. M., & McNall, L. A. (2013). Work-family enrichment, support, and satisfaction: A test of mediation. *The European Journal of Work and Organizational Psychology, 22*, 66-77.
- Ohly S., Sonnentag S., Niessen, C., & Zapf, D. (2010). Diary studies in organizational research: an introduction and some practical recommendations. *Journal of Personnel Psychology, 9* (2), 79–93.
- Patrão, I., & Rita, J. S. (2012). Práticas educativas em professores portugueses: a influência das preocupações profissionais, condições organizacionais e reconhecimento profissional. *Atas do 12º Colóquio de Psicologia e Educação, Lisboa: ISPA-Instituto Universitário.*
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. M., Lee, J., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method variance in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology, 88*, 879-903.
- Poelmans, S. Y., Stepanova, O., & Masuda, A. (2008). Spillover between personal and professional life: Definitions, antecedents, consequences, and strategies. In K. Korabik, D. S. Lero & D. L. Whitehead (Eds). *The Handbook of Work-Family Integration: Research, Theory and Best Practices* (pp.141-156). San Diego, CA: Elsevier.
- Prentice-Dunn, S., & Rogers, R.W. (1986). Protection motivation theory and preventive health: Beyond the health belief model. *Health Education Research, 1* (3), 153-161.
- Rashbash, J., Browne, W., Healy, M., Cameron, B., & Charlton, C. (2000). MLwiN (Version 1.10.006): Interactive software for multilevel analysis. Multilevel Models Project, Institute of Education. University of London: London.
- Rodrigues, E., Barroso, M. & Caetano, A. (2010). Trabalho, família e bem-estar: fatores e padrões de qualidade de vida na Europa. CIES e-Working Paper, Nº 93/2010, Lisboa, CIES-IUL.
- Russo, M. (2015). Work-home enrichment and health: an analysis of the mediating role of persistence in goal striving and vulnerability to stress. *The International Journal of Human Resource Management, 26* (19), 2486-2502.
- Sanz-Vergel, A., Rodríguez-Muñoz, A. & Nielsen, K. (2015). The thin line between work and home: The spillover and crossover of daily conflicts. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 88*, 1-18.
- Schreurs, B., Van Emmerik, H., Notelaers, G., & De Witte, H. (2010). Job insecurity and employee health: The buffering potential of job control and job self-efficacy. *Work & Stress, 24* (1), 56-72.

- Schwarzer, R., & Hallum, S. (2008). Perceived teacher self-efficacy as a predictor of job stress and burnout: Mediation analyses. *Applied Psychology: An International Review. Special Issue: Health and Well-Being*, 57, 152-171.
- Schwarzer, R., & Jerusalem, M. (1995). Generalized Self-Efficacy scale. In J. Weinman, S. Wright, & M. Johnston (Eds). *Measures in health psychology: A user's portfolio. Causal and control beliefs* (pp. 35-37). Windsor, England: Nfer Nelson
- Seibt R., Spitzer S., Druschke D., Scheuch K. & Hinz A. (2013). Predictors of mental health in female teachers. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 26 (6), 556-869.
- Seligman, M. E. P. & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55 (1), 5-14.
- Sieber, S. D. (1974). Toward a theory of role accumulation. *American Sociological Review*, 39, 567-578.
- Siu, O., Lu, J., Brough, P., Lu, C., Bakker, A.B., Kalliath, T., O'Driscoll, M., Phillips, D.R., Chen, W., Lo, D., Sit, C., & Shi, K. (2010). Role resources and work-family enrichment: The role of work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 77, 470-480.
- Sobel, M. E. (1982). Asymptotic intervals for indirect effects in structural equations models. In S. Leinhardt (Ed.), *Sociological methodology* (pp.290-312). San Francisco: Jossey-Bass.
- Soyza, C. K., & Wilcomb, C. J. (2013). Mindfulness, self-compassion, self-efficacy, and gender as predictors of depression, anxiety, stress, and well-being. *Mindfulness*, doi:10.1007/s12671-013-0247-1
- Spector, P. E., & Jex, S. M. (1998). Development of four self-report measures of job stressors and strain: Interpersonal conflict at work scale, organizational constraints scale, quantitative workload inventory, and physical symptoms inventory. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3, 356-367.
- Sprung, J. M., & Jex, S. M. (2016). All in the family: An examination of work-family enrichment and crossover among farm couples. *Journal of Occupational Health Psychology*.
- Staines, G. L., & Pleck, J. H. (1983). *The impact of work schedules on the family*. The University of Michigan, Ann Arbor: Institute for Social Research.
- Stoddard, M. & Madsen, S. R. (2007). Toward an understanding of the link between work-family enrichment and individual health. *Journal of Behavioral and Applied Management*, 9, 2-15.

- Stretcher, V. J., De Vellis, B. M., Becker, M. H., & Rosenstock, I. M. (1986). The role of self-efficacy in achieving health behavior change. *Health Education Quarterly*, 13 (1), 73-91.
- Tabassum, A., Jahan, K., & Rahman, T. (2013). Test of work-to-family and family-to-work models of conflict, enrichment, and satisfaction: An analysis on the female primary school teachers of Bangladesh. *World Review of Business Research*, 3 (3), 47-71.
- Tavares, S. M. & Dias, A. (2014). Do conflito trabalho-família à (in)satisfação com a vida: Um caminho trilhado pela diminuição do vigor. In M. L. Lima, S. Bernardes & S. Marques (Eds). *Psicologia Social da Saúde: Estudos, Programas e Instrumentos* (pp. 89-105). Lisboa: Sílabo.
- Ten Brummelhuis, L.L., & Bakker, A.B. (2012). A resource perspective on the work-home interface: The work-home resources model. *American Psychologist*, 67, 545-556.
- Tong, Y., & Song, S. (2004). A Study on General Self-Efficacy and Subjective Well-Being of Low SES-College Students in a Chinese University. *College Student Journal*, 38 (4), 637-647.
- Tsionou, T. & Konstantopoulos, N. (2015). The Complications and Challenges of the Work-family Interface: A Review Paper. *Procedia Social and Behavioral Sciences* 175, 593-600.
- Van Steenbergen, E. F., & Ellemers, N. (2009). Is managing the work-family interface worthwhile? Benefits for employee health and performance. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 617-642.
- Van Steenbergen, E. F., Kluwer, E. S., & Karney, B. R. (2014). Work-family enrichment, work-family conflict and marital satisfaction: A dyadic analysis. *Journal of Occupational and Health Psychology*, 19 (2), 182-194.
- Vieira, J. M., Lopez, F. G., & Matos, P. M. (2013). Further validation of work-family conflict and work-family enrichment scales among Portuguese working parents. *Journal of Career Assessment* 22 (2), 329-344.
- Yu, X., Wang, P., Zhai, X., Dai, H. & Yang, Q. (2015). The effect of work stress on job burnout among teachers: The mediating role of self-efficacy. *Social Indicators Research*, 122 (3), 701-708.