



Escola de Ciências Sociais e Humanas
Departamento de Psicologia Social e das Organizações

O papel do Conflito Trabalho-Família e da Integração/Segmentação no
Work Engagement.

Tânia Sofia da Silva Lopes

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

Orientadora:
Professora Doutora Sílvia Silva
ISCTE-IUL

Outubro, 2017



Escola de Ciências Sociais e Humanas
Departamento de Psicologia Social e das Organizações

O papel do Conflito Trabalho-Família e da Integração/Segmentação no
Work Engagement.

Tânia Sofia da Silva Lopes

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

Orientadora:
Professora Doutora Sílvia Silva
ISCTE-IUL

Outubro, 2017

“A verdadeira afeição na longa ausência se prova.”

Luís de Camões

Em memória de Armindo de Oliveira e Silva.

Agradecimentos

A finalização e entrega deste trabalho tem um saboragridoce. Por um lado é o término de uma das etapas mais importantes e difíceis da minha vida. Por outro lado ainda não terminou oficialmente e já tenho aquele sentimento de saudade. Sentimentos ambíguos habitam-me neste momento. Ao chegar aqui e olhando para trás, consigo verificar nitidamente que nunca o teria conseguido sozinha.

Muito obrigada:

À minha orientadora, Dra. Sílvia Silva pela dedicação, pela disponibilidade, pela paciência e dedicação incansável que sempre teve comigo. Muito obrigada pelo apoio e confiança. Foi sem dúvida a pessoa fundamental para que eu tivesse concretizado este sonho.

À Universidade Lusíada de Lisboa, onde fiz a minha licenciatura, a minha primeira casa no âmbito do ensino superior. Muito obrigada a todos os meus professores por me terem ensinado e facultado as minhas primeiras ferramentas para a construção da minha carreira profissional.

Ao ISCTE, por ter sido a minha segunda casa. Muito obrigada a todos os professores que me transmitiram conhecimentos e me ensinaram a desenvolver capacidades para poder ser uma profissional de excelência na área que eu escolhi.

A todos os meus colegas de licenciatura e de mestrado, que estudaram e trabalharam comigo, lado a lado, e tanto quanto eu para atingirmos os objetivos que cada um tinha traçado para o seu futuro. Cada um de nós projetava o dia de amanhã de forma diferente, mas durante muitos momentos partilhámos as mesmas dúvidas, as mesmas inseguranças e os mesmos medos. Que, olhando agora para trás, não teriam sido ultrapassados da mesma forma se o tivéssemos feito sozinhos.

A toda a minha família, de sangue e de coração, que sempre me apoiou. Que nunca desistiram de me encorajar nesta etapa de tão árduo trabalho e esforço.

A todos os meus amigos, que tanto ouviram falar desta dissertação. Que sempre me incentivaram para que a terminasse, mesmo sabendo o quanto por vezes, quis desistir.

À Anaïs e ao Bruno. Pela vossa amizade, para sempre.

Ao meu querido e amigo Fábio, que merecia um lugar de destaque no fim desta etapa tão importante. Por ser um companheiro de vida desde que nos conhecemos. Por todo o apoio,

amizade, companheirismo e irmandade que em tantos momentos, bons e maus, partilhámos.

Às minhas sobrinhas, a minha Lara e a minha Rafaela.

Ao Filipe, por tudo. Por nunca me ter deixado desistir embora tantas vezes eu o quisesse fazer. Por me ter segurado todas as vezes que chorava desesperada por não conseguir fazer melhor. Por acreditar em mim mais do que toda a gente, mesmo quando eu era a própria a não o fazer. Por ter sempre acreditado que eu conseguia chegar até aqui, quando até eu cheguei a ter dúvidas. Por todo o companheirismo, toda a amizade, todo o amor, todo o carinho e muitas vezes, por toda a paciência. Por tudo.

À minha mãe, por me ensinar à maneira dela que “não há derrota que derrote, quem nasceu para vencer”.

E porque os últimos são sempre os primeiros, ao meu Pedro. Ele sabe.

Resumo

A presente investigação teve como principal objetivo analisar em que medida o conflito trabalho-família influencia o *Work Engagement*, surgindo como variável moderadora desta relação a segmentação e integração. Procurámos testar se a preferência do indivíduo pela segmentação ou pela integração, poderia aumentar ou diminuir o efeito do conflito trabalho-família no *work engagement* do indivíduo para com a organização à qual pertence. Realizou-se um estudo correlacional, com uma amostra de 160 participantes, recolhida por conveniência, num momento apenas, e na sua maioria feminina, apresentando uma média de idades situada num intervalo compreendido entre os 29 e os 38 anos. Os resultados alcançados não evidenciam que a relação entre o conflito trabalho-família e o *Work Engagement* seja moderada através da preferência do indivíduo pela segmentação ou integração, no entanto sugere que quanto maior for a preferência do sujeito pela segmentação e maior for o conflito trabalho-família menor será o *Work Engagement* do indivíduo para com a organização que representa. São abordados e debatidos adiante implicações práticas, limitações e diretrizes para investigações futuras.

Palavras-chave: conflito trabalho-família; *work engagement*; *boundary theory*; segmentação; integração.

Abstract

The present investigation was had a main goal to analyze in which measure the work-family conflict influences the work engagement, emerging as a moderating variable from this relationship the segmentation and integration. We look to test if the preference of the individual for segmentation or integration could increase or decrease the effect of work-family conflict on work engagement of the individual towards the organization which he belongs to. A correlational study was performed with a sample of 160 participants, collected per convenience, in a single moment, and in their majority feminine, presenting an average of age located between the ages of 29 and 38 years. The results achieved did not evidence that the relationship between the work-family conflict and the work engagement are moderated through the preference of the individual for segmentation or integration, however suggest that the bigger the preference of the subject for segmentation and bigger the conflict work-family smaller will be the work engagement of the individual towards the organization which he represents. Practical implications, limitations and guidelines are aborted and debated for future investigations.

Keywords: work-family conflict; work engagement; boundary theory; segmentation; integration.

Índice

I.	Introdução	10
II.	Enquadramento Teórico	
	Conflito Trabalho-Família	13
	<i>Work Engagement</i>	20
	Teoria dos Limites – Segmentação/Integração	22
	Teoria dos Limites – Segmentação/Integração - e Conflito Trabalho-Família	26
	Teoria dos Limites – Segmentação/Integração - e <i>Work Engagement</i>	31
	Teoria dos Limites – Segmentação/Integração - e o seu papel moderador na presente investigação	32
III.	Método	
	Participantes	33
	Procedimento	35
	Instrumentos	
	Conflito Trabalho-família	36
	<i>Work Engagement</i>	37
	Segmentação/Integração	37
IV.	Resultados	38
V.	Discussão	41
VI.	Conclusão	44
VII.	Referências	45

Índice de Quadros

Quadro 3.1 – Caracterização da amostra

Quadro 4.1 – Médias, desvios-padrão, correlações e coeficientes de alfa

I.

Introdução

O conflito trabalho-família é um tema que tem despertado bastante interesse na área da investigação em alguns autores nas últimas décadas. Dado este fato, existe uma vasta literatura disponível acerca desta matéria. Ao longo dos últimos anos, tem sido notada uma recente explosão de literatura do conflito trabalho-família dentro do comportamento organizacional assim como com outras disciplinas relacionadas (Michel, Kotrba, Mitchelson, Clark e Baltes, 2011).

O conflito trabalho-família é frequentemente definido como "uma forma de conflito interpapéis em que as pressões de função dos domínios do trabalho e da família são mutuamente incompatíveis em algum aspeto" (Greenhaus e Beutell, 1985). Durante várias décadas, as investigações relacionadas com o conflito trabalho-família estudavam e olhavam para esta variável na sua globalidade, no entanto, pesquisas recentes reconhecem a bidirecionalidade do conflito. Isto é, é distinguido o conflito trabalho-família, em que o trabalho interfere com a vida familiar, e o conflito família-trabalho, em que as responsabilidades familiares interferem com o trabalho (Greenhaus, Parasuraman e Collins, 2001).

O conflito trabalho-família é então definido como a situação em que as exigências de papéis no domínio do trabalho e na esfera familiar são mutuamente incompatíveis e acabam por esgotar os recursos disponíveis do indivíduo para lidar com determinados acontecimentos (Rantanen, Pulkkinen e Kinnunen, 2005). São vários os modelos desenvolvidos por teóricos que demonstram que a quantidade de tempo gasto no trabalho tem um efeito direto no conflito trabalho-família (e.g., Barnett, 1998; Frone et al., 1992a; Greenhaus e Beutell, 1985; cit por Amstad, Meier, Fasel, Elfering e Semmer, 2011).

Por conseguinte, levanta-se uma questão bastante importante: onde se situam os limites ou barreiras que podem limitar e diferenciar o campo laboral do campo pessoal. Esta questão pode ser respondida através da teoria dos limites ou das fronteiras, neste caso específico, através da segmentação ou integração. A teoria dos limites afirma que os indivíduos têm preferências diferentes no que concerne aos limites relacionados com a probabilidade de que questões relacionadas com o trabalho se espalhem para o domínio privado (Derks, Bakker, Peters e Wingerden, 2016). Esta teoria apresenta dois constructos

distintos: a segmentação e a integração. A segmentação pauta-se pela preferência dos indivíduos por segmentar a vida do trabalho da vida familiar. Os indivíduos que demonstram preferência pela segmentação são designados por segmentadores. A integração refere-se à preferência dos indivíduos por integrar e, desta forma, tentar conciliar o domínio do trabalho com a esfera da família. Os sujeitos que demonstram preferência pela integração são denominados por integradores.

A transposição desta barreira, assim como o elevado conflito trabalho-família, pode ter diversos efeitos negativos. No caso específico, escolhemos verificar quais seriam os efeitos do conflito trabalho-família no Work Engagement, sendo esta relação moderada pela segmentação/integração, conceitos acima descritos. Desta forma, Work engagement é caracterizado como "um estado de espírito positivo, cumprindo e relacionado ao trabalho que se caracteriza pelo vigor, dedicação e absorção"(Schaufeli, Salanova, González-Romá, & Bakker, 2002, p. 74, cit por Qing e Zhou, 2017).

Este estudo mostrou-se ser de grande importância para conseguirmos compreender como é que os trabalhadores percebem que as suas exigências laborais interferem constantemente com o seu desempenho nos papéis familiares, como é que os trabalhadores vêm e estabelecem o *work engagement* com a organização onde laboram, e se a maioria dos indivíduos demonstra preferência pela vida laboral e familiar segmentada, ou se prefere integrar os dois mundos. As questões que levaram às nossas hipóteses foram recolhidas na literatura disponível, através de uma pesquisa intensa e profunda sobre as matérias que achámos importantes abordar nesta investigação. Como foi referido anteriormente, através de uma revisão de literatura elaborada de forma meticulosa, foram colocadas algumas hipóteses, que posteriormente foram testadas.

O processo de pesquisa utilizado para a construção desta investigação foi desenhado com um zelo extremo, e de modo faseado. Primeiramente, existiu uma revisão de literatura dirigida metulosamente. Após esta primeira fase, formulámos a nossa questão de investigação adjacientemente com as hipóteses. Sucedeu a esta fase a seleção do desenho de pesquisa apropriado, seguido da recolha dos dados relevantes. Congregando todas as informações que nos eram necessárias, procedemos à análise estatística, assim como interpretação e discussão de resultados obtidos.

A presente dissertação encontra-se dividida por partes. Num primeiro momento apresentamos uma revisão de literatura acerca das variáveis abordadas neste trabalho: o

conflito trabalho-família, o *work engagement* e a segmentação e integração. Seguidamente descrevemos o método adotado, em que será descrita a amostra, o procedimento utilizado e os instrumentos manuseados. Posteriormente serão exibidos os resultados obtidos, assim como a estratégia de análise empregue e o teste de hipóteses. Serão apresentados no tópico da discussão, os contributos teóricos, as limitações e diretrizes para estudos futuros e as implicações práticas da nossa investigação. Transitando todas as fases anteriormente expostas, será apresentado o nosso epílogo.

II.

Enquadramento Teórico

Conflito Trabalho-família

O conflito trabalho-família é um tema que tem suscitado um grande interesse na comunidade científica nas últimas décadas, originando assim um aumento nas investigações conduzidas na constante busca de novas informações e novos dados que possam figurar na vasta literatura científica disponível acerca da temática abordada. Para a maioria dos indivíduos, os dois domínios de vida mais relevantes e basilares são o trabalho e a família, devido a vários motivos. A tentativa de equilibrar o domínio do trabalho e da esfera família tornou-se parte da vida diária de milhões de adultos (Michel, Kotrba, Mitchelson, Clark e Baltes, 2011). As tendências sociais nas últimas décadas sugerem que as questões de conflito trabalho-família irão tornar-se cada vez mais importantes. Estas tendências residem fundamentalmente nas mudanças como o aumento da participação das mulheres enquanto membro trabalhador de uma organização, devido ao maior número de trabalhadores enquanto pais solteiros, ou casais em que os dois membros se encontrem a trabalhar, desafiando desta forma progressivamente empregadores, empregados e os formuladores de políticas (do trabalho) (Brauchli, Bauer e Hämming, 2014).

Em estudos focados no conflito trabalho-família, a implícita suposição tem sido que o conflito entre os papéis do trabalho e da família existem e geram na vida do indivíduo um stress psicológico (Rantanen, Pulkkinen e Kinnunen, 2005). Pesquisas mostraram que excessivos conflitos entre o trabalho e a vida pessoal são associados não apenas a problemas de saúde ocasional, como o *burnout*, abuso de substâncias, ou até distúrbios músculo-esqueléticos. Podem também conduzir a resultados organizacionais adversos, como o aumento da intenção de *turnover*, absentismo, redução do comprometimento organizacional, performance profissional e satisfação com o trabalho. Como resultado disto, esta questão gerou um interesse notável nas investigações de pesquisa nos últimos anos, especialmente no que diz respeito ao conflito trabalho-família (Brauchli, Bauer e Hämming, 2014).

Os conflitos entre o trabalho de um indivíduo e a sua vida pessoal ocorrem “quando as exigências de participação num domínio são incompatíveis com as exigências de participação no outro domínio”. O conflito trabalho-família é bidirecional por natureza.

Um conflito pode surgir, quer em casa, quer no trabalho (Brauchli, Bauer e Hämming, 2014). O conflito geralmente acontece quando o indivíduo se esforça para cumprir as exigências do papel do trabalho e isso interfere com os seus esforços para cumprir as exigências do seu papel familiar (Wang, Shi, Chang e Zhou, 2014). Este conflito ocorre em duas direções distintas: quando a família interfere com o trabalho (conflito família-trabalho) e quando o trabalho interfere com a família (conflito trabalho-família) (Wang, Shi, Chang e Zhou, 2014). Ao longo desta investigação, iremos focar-nos apenas no conflito trabalho-família.

O conflito trabalho-família tem sido definido como “uma forma de conflito interpapel no qual as pressões de papel nos domínios do trabalho e da família são, de algum modo, mutuamente incompatíveis” (Greenhaus e Beutell, 1985; cit por Tavares, Caetano e Silva, 2007).

Numa outra perspetiva, o conflito trabalho-família pode ser também definido como “uma forma de conflito inter-função em que as pressões de função do trabalho e os domínios familiares são mutuamente incompatíveis em algum aspeto. Ou seja, a participação no papel do trabalho (família) é dificultada em virtude da participação no papel da família (trabalho)” (Greenhaus e Beutell, 1985, p. 77; cit por Amstad, Meier, Fasel, Elfering e Semmer, 2011; cit por Amstad, Meier, Fasel, Elfering e Semmer (2011)).

Em conjunto, a principal conclusão de duas décadas de pesquisas na área do conflito trabalho-família é que a maioria dos trabalhadores experiencia problemas tentando alcançar o equilíbrio entre as exigências do trabalho e as exigências da família (Derks, Bakker, Peters e Wingerden, 2016). Resultados da revisão meta-analítica de Byron (2005) suportam a diferenciação entre o conflito trabalho-família e o conflito família-trabalho relativamente aos seus antecedentes, isto é, exigências profissionais, como as horas despendidas no trabalho, assim como o stress profissional, tendem a ser associados ao conflito trabalho-família, enquanto que as exigências em casa, como o número de filhos ou o stress familiar, tendem a ser associados ao conflito família-trabalho (Brauchli, Bauer e Hämming, 2014). Uma outra razão para serem consideradas duas direções no conflito trabalho-família é que a prevalência de conflito inter-papéis é relatada como sendo diferente, com o trabalho a interferir mais no domínio da família do que o contrário, isto é, a família a interferir no domínio do trabalho (Eagle, Miles e Icenogle, 1997; Frone, Russel e Cooper, 1992b; cit por Amstad, Meier, Fasel, Elfering e Semmer, 2011).

Greenhaus e Beutell (1985) definem três tipos de conflito trabalho-família (de acordo com a sua natureza): através do tempo que este consome ao indivíduo e que pode de alguma forma, competir com o tempo destinado aos papéis familiares; através do distress, ansiedade e do cansaço que o trabalho pode gerar no indivíduo e que pode interferir com o seu desempenho na vida familiar; ou através dos padrões comportamentais que estão associados ao papel que o indivíduo desempenha no seu local de trabalho e que podem, de alguma forma, colidir com as expectativas associadas aos papéis que o indivíduo desempenha na esfera familiar. (cit por Tavares, Caetano e Silva, 2007)

Além de propor que o conflito trabalho-família seja bidirecional, Greenhaus e Beutell (1985) propuseram que três tipos de pressões contribuam para a experiência do conflito trabalho-família: pressões baseadas no tempo, pressões baseadas em tensão, e pressões baseadas no comportamento. A pressão baseada no tempo é uma função de dedicar tempo a um papel, tornando difícil dedicar tempo a outro papel. A pressão baseada em tensão é uma função resultante de um papel que afeta negativamente a participação em outro papel. A pressão baseada no comportamento é uma função de comportamentos específicos requeridos em uma função que são incompatíveis com expectativas comportamentais em outro papel (Matthews, Kath e Barnes-Farrell, 2010).

Consequentemente, a investigação que estuda a relação entre trabalho e família tem aumentado constantemente ao longo das últimas décadas (Bond et al., 1998; Eby, Casper, Lockwood, Bordeaux e Brinley, 2005). Grande parte desta pesquisa centrou-se no conflito entre dois domínios, demonstrando principalmente este conflito para ter efeitos prejudiciais sobre importantes resultados individuais, como depressão, hipertensão e abuso de substâncias (Burke e Greenglass, 1999; Frone, 2000; Frone, Russell e Cooper, 1997), e importantes resultados organizacionais, como o absentismo, o compromisso organizacional afetivo e as intenções de turnover (Greenhaus, Parasuraman e Collins, 2001; Kossek e Ozeki, 1998). Posteriormente, essa pesquisa levou a um aumento das iniciativas entre os empregadores, bem como iniciativas de políticas públicas, visando a redução do conflito entre o trabalho e domínios familiares (Greenhaus e Parasuraman, 1999). Portanto, é importante ter uma compreensão clara das variáveis que causam conflitos trabalho-família, a fim de fornecer orientação para pesquisa e aplicação (Michel, Kotrba, Mitchelson, Clark e Baltes, 2011). Allen, Herst, Bruck e Sutton (2000), detetam consequências a vários níveis, e repercussões da interferência do trabalho na esfera familiar podem ser organizadas em três categorias: consequências relacionadas com o

trabalho (como sejam a diminuição da satisfação com o trabalho e o aumento das intenções e dos comportamentos de saída organizacional); consequências que não estão relacionadas com o trabalho (como por exemplo, a diminuição da satisfação com a vida familiar e o aumento de comportamentos de desajustamento familiar); e consequências relacionadas com o distress (como o aumento de sintomas de distress, de burnout e de quadros depressivos). São também apontados alguns fatores preditores do conflito trabalho-família: variáveis contextuais, como as necessidades financeiras percebidas (Major et al, 2002); as políticas organizacionais de apoio ao conciliar o trabalho com a família (Allen, 2001); as características do trabalho e a existência de fatores de stress relacionados com o trabalho, como sejam o volume de horas de trabalho (Byron, 2005) ou outros fatores de stress (Carlson e Kcman, 2000); a congruência dos valores do individuo com os valores da organização (Pewerré e Hochwarter, 2000); e a saliência, ou centralidade do trabalho para o individuo (Adams, King e King, 1996)

Uma vez que o tempo é um recurso limitado, este maior investimento na organização e no trabalho, nomeadamente, através de um maior número de horas de trabalho, pode colidir com o desempenho na vida familiar (Hoschschild, 1997, cit por Tavares, Caetano e Silva, 2007). É amplamente aceitável e está confirmado por vários estudos que os preditores do conflito trabalho-vida residem primariamente no domínio do trabalho, enquanto que preditores do conflito vida-trabalho residem no domínio do não trabalho (Brauchli, Bauer e Hämning, 2014).

Resultados dos estudos apresentados na literatura mostram que o tempo dedicado ao trabalho está positivamente associado à interferência sentida do trabalho na vida familiar (Bolino e Turnley, 2005, cit Tavares, Caetano e Silva, 2007). Vários estudos demonstraram as ligações entre o conflito trabalho-vida e vários resultados individuais e organizacionais, como a intenção de turnover, a satisfação com o trabalho e o *work engagement*. Na sua meta-análise, Allen (2000) descobriu que o conflito trabalho-família leva a um aumento da intenção de turnover; redução com a satisfação com o trabalho; e a uma redução do comprometimento organizacional, isto é, reduzido envolvimento e identificação do individuo para com a organização. O extenso ou excesso de conflito-família também foi associado à diminuição da qualidade de vida e a toda uma variedade de comportamentos disfuncionais (Greenhaus, Parasuraman e Collins, 2001).

Os autores propõem, segundo a teoria da identidade social, que o impacto do conflito trabalho-família nas intenções de saída profissional está dependente do nível de

envolvimento do trabalhador/indivíduo, na sua família e na sua carreira (Greenhaus, Parasuraman e Collins, 2001). Ainda de acordo com a teoria da identidade social, os papéis sociais formam a base da auto-identidade de uma pessoa, e a eficácia do desempenho desse papel tem consequências para a auto-avaliação do indivíduo (Greenhaus, Parasuraman e Collins, 2001). Porque os indivíduos participam/desempenham uma variedade de papéis sociais, eles possuem múltiplas identidades, que são organizadas segundo uma hierarquia de centralidades (Greenhaus, Parasuraman e Collins, 2001). Assim sendo, há diferenças individuais na relevância de um papel particular como sendo determinante da auto-identificação (Greenhaus, Parasuraman e Collins, 2001).

Thoits (1991) sugeriu que “quanto mais relevância tiver o papel da identidade, mais significado/propósito e orientação comportamental, o indivíduo deve derivar da sua promulgação e portanto mais essa identidade deve influenciar o seu bem-estar psicológico (Greenhaus, Parasuraman e Collins, 2001). Assim sendo, alguns requisitos de papéis tem o potencial de reforçar a auto-identidade de um indivíduo, e outros podem diminuir a noção de identidade de um indivíduo (Greenhaus, Parasuraman e Collins, 2001). Acredita-se que estes últimos sejam mais prejudiciais psicologicamente quando ameaçam a sua identidade em papéis altamente salientes (stress que ameaça a identidade) do que quando ameaçam a identidade do sujeito em papéis menos centrais (Greenhaus, Parasuraman e Collins, 2001).

Indivíduos relativamente não-envolvidos nas suas carreiras que tenham uma experiência extensiva/exausta no conflito trabalho-família podem estar mais inclinados para deixar a sua profissão que produziu o conflito porque a sua carreira profissional não é suficientemente relevante para a sua auto-identidade de maneira a que justifique a continua intrusão desta na sua vida familiar (Greenhaus, Parasuraman e Collins, 2001).

Estudos recentes propõem que os efeitos negativos do conflito trabalho-família se manifestam mais provavelmente em indivíduos que possuam insuficientes recursos pessoais e contextuais (Wang, Shi, Chang e Zhou, 2014). Pesquisas mostraram que as competências dos dois conflitos separam os dois domínios da vida importantes na personalidade do indivíduo (Wang, Shi, Chang e Zhou, 2014).

Existiram estudos que descobriram que as experiências do diário conflito trabalho-família estão positivamente associados com as respostas de emoções negativas como a

hostilidade e culpa, ambas com o trabalho e a família (Wang, Shi, Chang e Zhou, 2014). Por exemplo, as novas tecnologias de comunicação, incluindo *smartphones*, são conhecidos por enevoar/ofuscar o limite entre o domínio do trabalho e o domínio da família (Derks, Bakker, Peters e Wingerden, 2016). Adicionalmente, os *smartphones* permitem os utilizadores de estender as suas horas de trabalho. Consequentemente, os trabalhadores/empregados podem escolher deliberadamente quando e onde querem trabalhar: no escritório formato tradicional, em casa, ou praticamente em qualquer lugar (Derks, Bakker, Peters e Wingerden, 2016). Este uso exacerbado do *smartphone* pode ter vantagens assim como desvantagens. Uma grande vantagem é a flexibilidade, que permite ao indivíduo preencher/cumprir as suas responsabilidades quer do trabalho, quer da família, em simultâneo (Derks, Bakker, Peters e Wingerden, 2016). No entanto, este comportamento a favor do *smartphone*, como deixar o telemóvel ligado fora do horário de trabalho para verificar o *email* profissional, espreitar repetidamente para verificar se os colegas de trabalho enviaram uma mensagem escrita, andar sempre com o *smartphone* para verificar se alguém respondeu ou à espera de chamadas de emergência, ou responder a emails relacionados com o trabalho à noite, está consistentemente associado a um desequilíbrio entre o trabalho e a vida familiar (Derks, Bakker, Peters e Wingerden, 2016).

Existem estudos que descrevem que a habilidade para trabalhar até tarde em casa, que é facilitada pelas tecnologias móveis, é uma espada de ponta-dupla. Por um lado, providencia flexibilidade e permeabilidade que pode ser útil para acomodar as exigências profissionais e familiares. Por outro lado, o aumento da disponibilidade de trabalho pode aumentar a carga de trabalho e invadir o tempo da família (Derks, Bakker, Peters e Wingerden, 2016). No entanto, nem todos os indivíduos experienciam o conflito trabalho-família da mesma forma nem com a mesma intensidade. Alguns estudos relatam também que a adoção das tecnologias moveis muda os limites do trabalho-família para alguns trabalhadores, mas não para outros. Este é um novo estudo, na medida em que o impacto da utilização do *smartphone* relacionado com o trabalho durante o desempenho do papel familiar durante horas tardias nunca foi antes estudado (Derks, Bakker, Peters e Wingerden, 2016).

O conflito trabalho-família é muitas vezes considerado uma fonte potencial de stress que tem efeitos negativos sobre o bem-estar e o comportamento (e.g., Geurts, Kompier, Roxburgh, e Houtman, 2003; cit por Amstad, Meier, Fasel, Elfering e Semmer, 2011). As

consequências potenciais do conflito trabalho-família podem ser divididas em três categorias distintas: relacionado ao trabalho, relacionado com a família e de domínio não-específico (Bellavia e Frone, 2005; cit por Amstad, Meier, Fasel, Elfering e Semmer, 2011). As duas direções do conflito trabalho-família foram encontrados associados com os resultados relacionados com o trabalho, como por exemplo a satisfação com o trabalho (e.g., Perrewé, Hochwarter e Kiewitz, 1999), *work engagement* (e.g., Aryee, Srinivas e Tan, 2005), intenção de se despedir (e.g., Shaffer, Harrison, Gilley e Luk, 2001), *burnout* (e.g., Peeters, Montgomery, Bakker e Schaufeli, 2005), absentismo (e.g., Kirchmeyer e Cohen, 1999), tensão relacionada com o trabalho (e.g., Netemeyer, Brashear-Alejandro e Boles, 2004) e comportamentos de cidadania organizacional (e.g., Netemeyer, Maxham e Pullig, 2005) (Amstad, Meier, Fasel, Elfering e Semmer, 2011).

Frone, Russell e Cooper (1992b) assumiram uma relação entre domínios, implicando que quando o domínio do trabalho interfere com o domínio da família afeta predominantemente o domínio familiar, enquanto que quando o domínio da família interfere com o domínio do trabalho afeta principalmente o domínio do trabalho. O raciocínio por trás dessa suposição é que o conflito, embora originário de um domínio, está causando problemas no outro domínio. Como consequência, o bem-estar relacionado a este outro domínio da vida sofre. Por exemplo, indivíduos que experienciem WIF não podem despende tanto tempo com a família como desejavam por causa das suas responsabilidades com o trabalho. Como consequência, a qualidade da vida familiar sofre, diminuindo os resultados relacionados com a família (Amstad, Meier, Fasel, Elfering e Semmer, 2011). Assim, se a sobrecarga de trabalho for considerada responsável por ter muito pouco tempo com a família, pode-se sentir raiva e ressentimento contra a organização, ou o supervisor, por ter recebido muito trabalho pelo tempo e recursos disponíveis (Amstad, Meier, Fasel, Elfering e Semmer, 2011).

Vários estudos descobriram que os pais vivenciam mais a situação de quando o trabalho influencia a família e quando a família influencia o trabalho do que indivíduos sem filhos. Lidar com conflitos entre os domínios da vida envolve frequentemente compromissos entre esses domínios. Por exemplo, os indivíduos que experimentam os fatores familiares que interferem com o trabalho são suscetíveis de mostrar o comportamento de saída do trabalho, como atrasar ou fazer ligações familiares no trabalho (Behson, 2002a; Hammer, Bauer e Grandey, 2003) Por outro lado, ao experimentar os fatores do trabalho que interferem com a família, os indivíduos podem trabalhar em casa ou chegar em casa tarde.

Os pais têm mais exigências relacionadas à família, especialmente quando têm filhos pequenos (Higgins et al., 2000). Essas exigências adicionais relacionadas com a família são suscetíveis de tornar essas trocas mais difíceis. Por exemplo, é mais difícil chegar em casa tarde quando há crianças à espera de jantar em casa. Como resultado, tais estratégias de enfrentamento podem ser esperadas para falhar com mais frequência do que onde não há responsabilidades de assistência à infância. Portanto, propomos que a responsabilidade da assistência à criança melhore a relação entre a situação de quando os fatores laboris interferem no domínio familiar/ quando os aspetos familiares interferem com os fatores do trabalho e diferentes resultados (Amstad, Meier, Fasel, Elfering e Semmer, 2011).

A interface entre trabalho e família recebeu ampla atenção nos últimos 20 anos. O interesse da pesquisa neste tópico está associado a mudanças na estrutura social, especialmente o número crescente de casais em que os dois membros trabalham e têm filhos. O número de casais em que os dois membros trabalham e têm filhos têm vindo a aumentar, são cada vez mais os indivíduos que têm de combinar as responsabilidades do trabalho e da família. A assistência à infância não é mais exclusivamente um assunto de mulher porque o envolvimento do pai com crianças está crescendo (Halpern, 2005). A assistência à infância externa provavelmente se tornará mais comum e até talvez seja considerada como adquirida, o que permite aos pais mais controle sobre seus deveres familiares e, possivelmente, facilita a combinação de responsabilidades laborais e familiares (Voydanoff, 2005c; cit por Amstad, Meier, Fasel, Elfering e Semmer, 2011).

Work Engagement

Work engagement representa um estado mental de perseverança caracterizado por uma vontade para investir energias cognitivas, afetivas e físicas nas tarefas laborais (Christian et al., 2011, cit por Kane-Frieder, Hochwarter e Ferris, 2014). Existem autores que defendem que o *engagement* e o *burnout* são dois fins de uma única linha contínua, enquanto que outros defendem que os mesmos são dois constructos distintos. Sonnentag (2017) afirma que são dois constructos distintos. O mesmo autor refere que não só o *work engagement* difere de pessoa para pessoa, como de dia para dia, ou até mesmo ao longo do mesmo dia com a diversidade de tarefas que o individuo realiza. Baseado no trabalho pioneiro de Kahn (1990), o autor argumenta que o tipo de tarefas contribui substancialmente para o *work engagement*, ou seja, tarefas rotineiras são vistas como muito menos interessantes do que tarefas que exigam empenho. Esta especialidade de tarefas acaba por ser o que difere o *work engagement* do *burnout*, sendo o *burnout* visto como um

estado crónico de desgaste físico e psicológico. Embora alguns autores discutam diferentes conceptualizações do *work engagement*, eles concordam com o facto de ser um estado psicológico positivo, caracterizado por um investimento de energia e pela presença psicológica. Kahn (1990) descreveu o *work engagement* como sendo a expressão e o empenho do indivíduo sobre os comportamentos laborais, que permite conexões com o trabalho, com os outros, presença pessoal e ativa e desempenhos de papel completo. O autor afirma que o *work engagement* não é um estado duradouro, mas sim que está em constante mudança, que se encontra ligado ao seu desempenho de tarefas. O *work engagement* requer condições favoráveis no ambiente de trabalho tais como recursos laborais, segurança psicológica, assim como condições pessoais favoráveis, tais como recursos pessoais e disponibilidade psicológica. O autor defende que o *work engagement* não depende apenas das características das tarefas. Em igualdade com outras experiências subjetivas ao trabalho, o *work engagement* depende de vários fatores (Sonnetag, 2015). Vários estudos demonstram que tanto os níveis de recursos laborais assim como o nível de recursos pessoais podem ser preditores do *work engagement* (Sonnetag, 2017). Vários estudos demonstraram de forma consistente que os recursos do trabalho, como por exemplo, um ambiente de trabalho de suporte influencia positivamente o *work engagement* dos indivíduos (e.g., Nahrgang, Morgeson, & Hofmann, 2011, cit por Qing e Zhou, 2017). No entanto, a crescente participação das mulheres no mundo do trabalho e o aumento da preocupação da qualidade de vida entre os trabalhadores (Greenhaus & Kossek, 2014, cit por Qing e Zhou, 2017), foram criadas uma série de desafios de modo ao empregador motivar o empregado a envolver-se no seu trabalho (James, McKechnie, & Swanberg, 2011, cit por Qing e Zhou, 2017).

O *work engagement* apresenta três importantes bases: vigor, que se refere a altos níveis de energia enquanto trabalha; dedicação que concerne ao nível de envolvimento no trabalho, e experienciar a sensação de significado, entusiasmo, inspiração, orgulho e desafio; e absorção que se refere ao grau de concentração e absorvido de um modo feliz no seu trabalho, sendo que o tempo passa depressa (Siu, Lu, Brough, Lu e Bakker, 2010). Num mundo de negócios altamente competitivo no qual a taxa de mudança foi acelerada, as organizações contam cada vez mais com a força e o talento dos trabalhadores. Empresas atuais que se querem manter competitivas, precisam de indivíduos que tenham um alto nível de *work engagement*, ou seja indivíduos que tenham altos níveis de energia, absorção e dedicação. Empregados com um alto *work engagement* têm uma abundância

de recursos que eles conseguem investir no seu trabalho. São entusiastas no seu trabalho, imersos nas suas atividades laborais, e persistentes quando confrontados com desafios e reveses (Bakker, 2017). Estes autores referem que em alguns estudos foram detetadas algumas diferenças no *work engagement* relativamente ao género. No entanto a generalização não é um dado adquirido e vários estudos não encontraram uma contribuição significativa da diferença de géneros no *work engagement* (Mache, Bernburg, Groneberg, Klapp e Danzer, 2016).

Teoria dos Limites – Segmentação/Integração

Neste estudo foi adotada a definição criada por Greenhaus e Beutell que afirmam que o conflito trabalho-família se refere ao grau no qual as responsabilidades de papéis quer do domínio do trabalho quer do domínio da família são incompatíveis, ou seja, a participação no papel do trabalho torna-se mais difícil em virtude da participação no papel familiar. A outra perspetiva foca-se nos limites entre o domínio do trabalho e da família, sugerindo que os limites podem ser impermeáveis e inflexíveis, levando à segmentação, ou permeáveis e desfocadas, levando à integração (Derks, Bakker, Peters e Wingerden, 2016). A teoria dos limites argumenta que os indivíduos diferem no quão permeáveis nos limites eles preferem; e ainda mais importante, argumenta que a forma como o *spillover* é experimentado depende da preferência individual pela segmentação ou integração dos domínios do trabalho e da família. Por outras palavras, existem trabalhadores que preferem que o domínio da família e do trabalho estejam bem segmentados, enquanto que outros trabalhadores preferem que o seu domínio do trabalho e da família se encontrem mais integrados (Derks, Bakker, Peters e Wingerden, 2016). Isto é particularmente relevante para trabalhadores da sociedade moderna porque o domínio familiar é facilmente invadido por exigências relacionadas com o trabalho (Derks, Bakker, Peters e Wingerden, 2016).

Teoricamente, a preferência da administração dos limites para integrar ou separar o papel do trabalho e o papel da família é considerada como um valor em que os indivíduos diferem sistematicamente e é bastante estável ao longo do tempo (Derks, Bakker, Peters e Wingerden, 2016). Em contraste, a promulgação desta preferência, que resulta em estratégias para integrar ou segmentar esses papéis pode ser mais breve (Derks, Bakker, Peters e Wingerden, 2016).

Numa situação ideal, a estratégia promulgada de administração de limites está em linha com a estratégia preferida. No entanto, indivíduos podem implementar estratégias específicas de gestão de limites em resposta a restrições organizacionais ou expectativas percebidas pelo domínio do trabalho ou da família (Derks, Bakker, Peters e Wingerden, 2016).

O uso de *smartphones* ofusca os limites entre o trabalho e a família, possibilitando aos empregados estarem disponíveis para o trabalho, durante as noites, os fins-de-semana e as férias. Especificamente, trabalhadores que tenham a intenção de separar o trabalho da família o mais possível (também referidos como segmentadores) podem experimentar mais conflitos nos dias em que o *smartphone* relacionado com o trabalho se intruse nas suas vidas fora do trabalho, do que trabalhadores que prefiram integrar o domínio do trabalho e do não-trabalho (também conhecidos como integradores) (Derks, Bakker, Peters e Wingerden, 2016).

Os níveis desejados de interrupções do domínio do trabalho durante o tempo fora do trabalho devem corresponder às preferências individuais de segmentação ou integração, a fim de evitar que os funcionários experienciem o conflito trabalho-família (Derks, Bakker, Peters e Wingerden, 2016). Por um lado, a utilização do *smartphone* pode facilitar a maneira de viver de um integrador, providenciando a flexibilidade e a permeabilidade para preencher as exigências dos dois domínios, o que está associado a um mais baixo conflito trabalho-família. Em contraste, para indivíduos com um alto nível de segmentação a utilização do *smartphone* relacionado com o trabalho pode provocar interrupções de função cruzada, fazendo com que eles executem tarefas relacionadas com o trabalho em um lugar que visam dedicar unicamente a atividades familiares (Derks, Bakker, Peters e Wingerden, 2016).

Tal como Kreiner e alguns colegas argumentaram, a violação de limites, como o trabalho a invadir a vida familiar quando os trabalhadores preferem segmentar o domínio do trabalho e da esfera familiar o máximo possível, pode especialmente aumentar o conflito trabalho-família (Derks, Bakker, Peters e Wingerden, 2016). Os *smartphones* estão associados a limites mais permeáveis entre o domínio do trabalho e do domínio da família, o que influencia diretamente a vida familiar (Derks, Bakker, Peters e Wingerden, 2016). Para muitos trabalhadores, as horas noturnas que são utilizadas para serem dedicadas principalmente à vida familiar, embora hoje em dia as noites sejam cada vez mais reivindicadas por exigências do domínio de trabalho que se intrometeram no domínio

familiar devido ao uso de *smartphones*, resultando em um maior conflito entre o trabalho e a família (Derks, Bakker, Peters e Wingerden, 2016). No entanto, a utilização do *smartphone* do trabalho tem um impacto diferente no conflito trabalho-família nos empregados, dependendo da preferência de gestão dos limites, o impacto da utilização suplementar do *smartphone* relacionado com o trabalho pode ter um diferente impacto aquando do atendimento das exigências familiares (Derks, Bakker, Peters e Wingerden, 2016).

Os indivíduos diferem nas rotinas e hábitos que lhes são mais produtivos em diferentes tipos de situações. Mais especificamente, diferentes indivíduos provavelmente exigirão diferentes níveis de segmentação para ajudá-los a atuar no seu ritmo preferido, a fim de manter o desempenho do papel familiar (Chen et al., 2009, cit por Derks, Bakker, Peters e Wingerden, 2016). Os empregados com uma preferência de segmentação pretendem se envolver em uma função específica em um intervalo de tempo específico e, em vez disso, dedicam *slots* de tempo maiores a esse papel (Derks, Bakker, Peters e Wingerden, 2016). Neste caso, para obter uma boa *performance*, os limites de papéis do trabalho e da família devem ser separados e o tempo associado é utilizado segmentado (Derks, Bakker, Peters e Wingerden, 2016).

Jett and George (2003) reconheceram que os funcionários atuam melhor no domínio familiar quando o número de interrupções relacionadas ao trabalho corresponde à sua preferência (Derks, Bakker, Peters e Wingerden, 2016). Adicionalmente, Schieman and Young (2013), argumentam que o aumento do tempo de trabalho devido ao uso de *smartphones* relacionados ao trabalho é especialmente problemático quando é inesperado ou não relacionado ao contexto em que as pessoas estão (Derks, Bakker, Peters e Wingerden, 2016). Receber mensagens de texto relacionadas ao trabalho requer uma mudança rápida do papel da família para o papel do trabalho e vice-versa e pode desafiar o desempenho não-profissional do indivíduo no domínio familiar (Ashforth et al., 2000; Olson-Buchanan and Boswell, 2006; cit por Derks, Bakker, Peters e Wingerden, 2016).

O número de interrupções aceitável (Kossek et al., 2012) pode ser associado de uma forma plausível com a preferência dos limites estabelecidos pelo indivíduo (Derks, Bakker, Peters e Wingerden, 2016). Pode ser também argumentado que as mensagens recebidas relacionadas com o trabalho afetam o desempenho do papel familiar dos funcionários, especialmente quando um empregado em particular prefere o domínio do

trabalho e o domínio familiar segmentados em vez de integrados (Schalley, 1991; Zhou, 1998; cit por Derks, Bakker, Peters e Wingerden, 2016).

Os integradores podem realmente desempenhar melhor em seu papel familiar quando ficam conectados ao trabalho pelo *smartphone* por várias razões. Praticamente falando, os integradores são provavelmente os funcionários que costumavam trabalhar tarde no escritório fazendo horas extras antes de possuírem um *smartphone*. O *smartphone* dá-lhes a oportunidade de se manter conectado ao trabalho durante o horário fora do horário de trabalho e simultaneamente se envolver em atividades familiares. Além disso, desligar o trabalho durante o tempo fora do trabalho reduz a quantidade de controle que eles tiveram ao longo de seu trabalho. Especialmente para os indivíduos integradores, isso pode levar ao estresse e ruminação que impactaria negativamente a performance da família. Finalmente, os integradores podem estar se comunicando simultaneamente com familiares e colegas/clientes em seu *smartphone*. Essa suposição implica que nos dias em que eles não usam seu *smartphone*, eles também não estão a comunicar com a família deles, possivelmente influenciando negativamente o desempenho do seu papel familiar (Derks, Bakker, Peters e Wingerden, 2016).

O *smartphone* pode aumentar comportamentos relacionados com o trabalho fora do horário de trabalho (por exemplo, responder a *emails* durante a noite no domínio familiar enquanto que as crianças ou outros membros da família estão por perto). Sendo que o papel familiar requer outras qualidades diferentes do papel do trabalho (Chen et al., 2014), a constante troca entre o papel do trabalho e o papel fora do contexto de trabalho iniciada pelas mensagens recebidas no *smartphone* durante o não horário de trabalho no domínio da família, pode aumentar o conflito trabalho-família. Integrando a teoria dos limites (Ashforth et al., 2000; Clark, 2000; Kreiner et al., 2009), com as fontes de conflito descritas por Greenhaus & Beutell (1985), argumentamos que isso também pode ser aplicado quando os limites entre o trabalho e o domínio familiar são enevoados. Isto é, o uso do *smartphone* relacionado ao trabalho durante o tempo de trabalho fora do trabalho associado à permeabilidade ao papel, o que aumenta a probabilidade de conflitos de função baseados em tempo e tensão (Derks, Bakker, Peters e Wingerden, 2016). Adicionalmente, argumentamos que o conflito trabalho-família afecta o desempenho do papel familiar de um empregado. Em linha com Frone et al. (1992), argumentamos que o trabalho que interfere com a vida familiar (conflito trabalho-família) tem principalmente consequências para o domínio familiar. (Derks, Bakker, Peters e Wingerden, 2016).

Embora o conflito se origine em um domínio (neste caso no domínio do trabalho), através do processo de *spillover*, ele causa problemas no outro domínio (aqui, o domínio familiar). Por exemplo, quando as questões relacionadas ao trabalho entram no domínio familiar (exigências de emprego relacionadas ao trabalho e tensão laboral), isso implica automaticamente que a atenção que deve ser dada a essas questões vem à custa da atenção que resta para a família. Portanto, os funcionários que experimentam conflitos trabalho-família não podem gastar tanto tempo (e atenção total) com seus filhos e cônjuge como eles gostariam. Como consequência, o desempenho do seu papel familiar e a qualidade da vida familiar são geralmente mais baixos. Este raciocínio é ilustrado em parte pelo estudo de Stevens e colegas (2006) realizado entre casais em que os dois elementos ganham um salário. Eles mostraram que as percepções de trabalhadores que sejam parceiros românticos relativamente a separações nos domínios trabalho-família foram associadas a níveis mais baixos de coesão familiar. De acordo com isto, Bakker e colegas (2008) examinou as consequências do conflito trabalho-família no domínio da família num modelo cruzado testado numa amostra de 168 pares de casais em que os dois são trabalhadores. Em resumo, estes autores mostraram que os trabalhadores que experienciam mais exigências do trabalho (sobrecarga de trabalho e exigências emocionais) agem de forma mais desagradável perante os seus parceiros. Este processo poderia ser amplamente explicado pelo conflito trabalho-família. Mais especificamente, Bakker e colegas mostraram que as exigências do trabalho traduzidas para o conflito trabalho-família, isto é, aqueles com altas exigências de trabalho são incapazes de relaxar e se recuperar de seu trabalho e não conseguem cumprir suas responsabilidades familiares. Várias meta-análises sistemáticas (Amstad et al., 2011; Mesmer-Magnus and Viswesvaran, 2005, Michel and Hargis, 2008; cit por Derks, Bakker, Peters e Wingerden, 2016), mostram suporte empírico por este processo de separação. Estes estudos empíricos mostram consistentemente que o conflito trabalho-família está negativamente associado a resultados de satisfação e de *performance* no domínio da família.

Teoria dos Limites – Segmentação/Integração - e Conflito Trabalho-Família

Vários investigadores já reconheceram há algum tempo que o trabalho e a família não são duas esferas separadas, mas sim domínios interdependentes ou papéis com limites “permeáveis” (Kanter, 1977; Pleck, 1977; cit por Desrochers e Sargent, 2004).

A teoria das fronteiras é uma teoria cognitiva geral da classificação social (Zerubavel, 1991; 1996) que se concentra em resultados como os significados que as pessoas

atribuem ao lar e ao trabalho (Nippert-Eng, 1996) e a facilidade e frequência da transição entre os papéis (Ashforth et al., 2000). Em contraste, a teoria das fronteiras entre o trabalho e a família é dedicada apenas aos domínios do trabalho e da família. O resultado do interesse nesta teoria é o equilíbrio trabalho-família, que se refere à "satisfação e bom funcionamento no trabalho e em casa, com um mínimo de conflito de papéis" (Clark, 2000, p. 751). Também difere da teoria dos limites, na medida em que a definição de fronteiras engloba não só as categorias psicológicas, mas também os limites tangíveis que dividem os tempos, o lugar e as pessoas associadas ao trabalho versus a família (Desrochers e Sargent, 2004).

Além dessas e outras diferenças menores, as duas teorias compartilham um conjunto de proposições (Clark, 2000; Ashforth et al., 2000, Kreiner, 2002; Nippert-Eng, 1996): manter o trabalho e a família separados torna mais fácil a gestão das fronteiras trabalho-família; integrar o trabalho e a família facilita as transições entre esses domínios; qualquer estratégia pode melhorar o bem-estar dos funcionários, dependendo das características dos funcionários (por exemplo, habilidades de gestão de tempo, sendo "auto-iniciante" ou influência social em casa e no trabalho), os significados idiossincráticos que eles atribuem ao trabalho e à família (por exemplo, a medida em que eles vêem esses como papéis semelhantes), suas preferências de integração versus segmentação, fatores contextuais (por exemplo, normas e políticas de trabalho "familiares", horas de trabalho longas ou irregulares ou suporte social de supervisores, colegas de trabalho e família), e o ajuste entre suas preferências e os limites permitidos pelo seu contexto social (Desrochers e Sargent, 2004).

Os limites são mais claros e mais fáceis de manter quando os papéis são separados. Por outro lado, conjuntos de papéis mais integrados podem tornar as transições de papel menos difíceis, mas também podem confundir as demandas desses papéis, aumentando a oportunidade de desfocagem. A ambiguidade dos ambientes de trabalho-família, ou a ambiguidade da fronteira entre o trabalho e a família, podem ser definidas como a experiência de confusão ou dificuldade em distinguir o trabalho de seus papéis familiares em uma determinada configuração em que esses papéis são vistos como altamente integrados, como fazer trabalho remunerado em casa (Desrochers, Hilton & Larwood, 2002). A distinção integração-segmentação não é uma dicotomia, mas um contínuo na teoria dos limites (Desrochers e Sargent, 2004).

Parece que a integração ocorre através de dois mecanismos: flexibilidade e permeabilidade. A flexibilidade refere-se à maleabilidade do limite entre dois ou mais papéis / domínios - sua capacidade de expansão ou contração - para acomodar as demandas de um domínio ou outro (Ashforth et al., 2000; Clark, 2000; Hall & Richter, 1988) . Por exemplo, um teletrabalhador feminino pode ser chamado a desempenhar o papel de mãe em qualquer ponto ou lugar durante o dia. A permeabilidade envolve a medida em que um limite permite que aspectos psicológicos ou comportamentais de um papel ou domínio entrem em outro (Ashforth et al., 2000; Clark, 2000; Hall & Richter, 1988; Pleck, 1977). Por exemplo, um operador de *call center* que não tem permissão para aceitar chamadas pessoais nem visitantes no trabalho tem um limite de papel de trabalho impermeável. Quando dois ou mais papéis ou domínios são flexíveis e permeáveis, eles são considerados misturados (Clark, 2000) ou integrados (Ashforth et al., 2000). Os pesquisadores propõem que o desfoque da família do trabalho seja mais provável em domínios integrados (Ashforth et al., 2000; Nippert-Eng, 1996). Em contraste, Nippert-Eng (1996) argumenta que, quando os limites são altamente segmentados, eles são "engrossados" pela presença de horários, comportamentos e pessoas diferentes em cada domínio, de modo que as transições entre domínios requerem mais esforço (Desrochers e Sargent, 2004).

A teoria dos limites e da fronteira pode ser aplicada a uma variedade de tópicos de trabalho-família. Nesta seção destacamos a importância das teorias para o estudo do trabalho e da família: trabalhando em casa: enquanto trabalhando em casa pode reduzir o conflito trabalho-família baseado no tempo, economizando tempo que, de outra forma, poderia ser gasto em preparação e transporte para o trabalho, pode exacerbar outros aspectos do conflito trabalho-família (Nippert-Eng, 1998) . As pessoas que fazem algum ou todo o seu trabalho remunerado em casa podem experimentar simultaneamente as pistas de trabalho e as pistas da família; embora estes possam envolver comportamentos diferentes, o fato de que esses comportamentos se situam no mesmo lugar e, muitas vezes, ao mesmo tempo, pode tornar a importância dos papéis do trabalho e da família parecer equívoca (Nippert-Eng, 1996; Desrochers et al., 2002) que prepara o cenário para a desfocagem da família do trabalho. Por outro lado, trabalhar em casa pode ser benéfico na medida em que permite passar mais tempo em casa com seus entes queridos; trabalhar com a família: trabalhar com um cônjuge ou outro membro da família, seja envolvendo a gestão de uma empresa familiar (Marshack, 1994) ou trabalhando para o mesmo

empregador no mesmo local de trabalho (Moen & Sweet, 2002), pode significar que comportamentos relacionados ao trabalho e comportamentos relacionados à família estão tão enredados que as realizações e falhas em um domínio são quase inseparáveis daqueles na outra. Isso pode desfocar as fronteiras trabalho-família, mas também pode ajudar a equilibrar o trabalho e a família, dando aos familiares uma maior conscientização sobre as exigências de emprego do trabalhador (Clark, 2002); programação flexível: enquanto trabalhando em casa ou trabalhando com a família pode aumentar tanto a flexibilidade quanto a permeabilidade do limite trabalho-família, a programação flexível permite limites flexíveis, mas impermeáveis. Assim, os funcionários podem se adaptar às mudanças nas exigências de trabalho e família, ao mesmo tempo em que minimizam a oportunidade de as distrações de casa interferirem com a vida profissional e as distrações de casa interferirão com a vida doméstica (Clark, 2002a; Rau & Hyland, 2002); Tecnologia de telecomunicações móveis e arranjos de trabalho *on-call*: tecnologia como computadores portáteis e telemóveis pode ajudar a coordenar os horários e economizar tempo; mas, na medida em que tais dispositivos mantenham preocupações de trabalho quase constantemente salientes e acessíveis, eles podem levar a um maior estresse (Chesley, Moen, & Shore, 2001; Galinsky & Kim, 2000; Shamir, 1992); cultura do local de trabalho: muitas organizações implementam políticas amigáveis para a família, como horário flexível, porque ajudam a recrutar melhores talentos, além de aumentar a produtividade e reduzir o absentismo; mas porque os gerentes intermediários geralmente exigem que os funcionários trabalhem longas horas, mais por causa do "tempo de face" do que a produtividade, eles tendem a estender os limites temporais do tempo de trabalho, reduzindo o tempo familiar (Hochschild, 1997). Assim, a cultura organizacional e as práticas de gestão de recursos humanos podem impedir ou permitir o trabalho de fronteira (Desrochers e Sargent, 2004).

Conforme discutido anteriormente, a integração / segmentação não é uma ou uma proposição, mas um continuum. Também é multifacetado, com dimensões subjacentes que incluem (mas não estão limitadas a) flexibilidade e permeabilidade. Além disso, se os arranjos de trabalho integrativos são benéficos ou onerosos para os funcionários podem depender de suas preferências de fronteira, a extensão do trabalho de fronteira que eles fazem, o conflito de papéis e o ajuste entre eles. Não surpreendentemente, então, as relações entre integração e bem-estar individual são complexas. Esta complexidade tem implicações tanto para a futura política como para a pesquisa futura sobre integração

trabalho-família (Desrochers e Sargent, 2004) Para este fim, os pesquisadores nesta área provavelmente progredirão tomando uma perspectiva interacionista. A pesquisa sugere que as preferências individuais são importantes. No entanto, também é evidente que práticas de recursos humanos e cultura organizacional afetam este processo de ajuste. Poucos estudos examinaram a dinâmica das preferências. É plausível sugerir que as preferências individuais provavelmente mudarão ao longo do tempo. Essas mudanças de preferência podem estar relacionadas a mudanças nas responsabilidades do trabalho ou nas responsabilidades familiares, como cuidados infantis. Além disso, a pesquisa deve examinar a construção social das categorias cognitivas do significado e seu papel na definição dos limites das famílias de trabalho. Também deve ser dada maior atenção à medição das características dos limites, incluindo a flexibilidade e a permeabilidade dos limites e a clareza ou ambigüidade percebida dos limites trabalho-família. Outra área digna de investigação posterior é mecanismos de enfrentamento, como rituais de transição de fronteira. A pesquisa de intervenção que testa diferentes estratégias de transição provavelmente será útil. Finalmente, os contextos que são caracterizados por altos níveis de integração, como o teletrabalho, o empreendedorismo doméstico, as empresas familiares e dois ou mais membros da família que trabalham para o mesmo empregador, provavelmente fornecerão testes fortes para as teorias de fronteira e fronteira. Mais pesquisas são necessárias para resolver esses problemas (Desrochers e Sargent, 2004).

A um nível mais prático, as práticas de recursos humanos, tais como os programas de trabalho e família, devem ser oferecidas de forma a que os funcionários tenham controle na gestão de seus limites trabalho-família. Isso pode ser especialmente importante para os teletrabalhadores e outros funcionários que trazem alguns de seus trabalhos em casa. Os achados da pesquisa contemporânea informados pela teoria dos limites ou pela teoria da fronteira entre o trabalho e a família sugerem que, enquanto os arranjos integrais de trabalho e família podem ajudar os funcionários a equilibrar o trabalho e a vida familiar (por exemplo, agendando o trabalho em torno das exigências familiares, passando mais tempo com a família ou reduzindo tempo de deslocamento semanal), se o trabalho e a vida familiar se tornarem tão integrados que o limite da família do trabalho é desfocado, pode levar a consequências negativas, tais como conflitos trabalho-família, stress, depressão e insatisfação com o trabalho e a vida familiar. Os supervisores podem ajudar a reduzir a oportunidade de que este trabalho seja desfocado, respeitando os horários que os funcionários definem para o trabalho de teletrabalho ou tempo flexível ou apoiando os

funcionários em termos de horários alternativos para acomodar as necessidades da família. Os funcionários individuais também podem minimizar esse desfoque; aqueles com horários de trabalho flexíveis podem precisar manter um cronograma bastante consistente que permita blocos específicos de "tempo familiar" e aqueles que trabalham em casa podem minimizar a confusão do trabalho-família através de atividades de trabalho de fronteira, como desencorajar os membros da família e os visitantes de interromper o próprio trabalho, trabalhar apenas em uma sala particular da casa e manter os materiais relacionados ao trabalho separados dos materiais que não funcionam (Desrochers e Sargent, 2004).

Em conclusão, a teoria dos limites e a teoria das fronteiras trabalho-família têm implicações importantes para a pesquisa e a política sobre trabalho e família. Essas perspectivas abordam a construção de fronteiras trabalho-família como uma interação complexa entre as estratégias e preferências dos funcionários, os contextos sociais em que estão incorporados e os significados idiossincráticos e culturais ligados ao trabalho e à família. Essas teorias traçam um curso interessante e valioso para pesquisadores e praticantes para navegar (Desrochers e Sargent, 2004).

Teoria dos Limites – Segmentação/Integração e *Work Engagement*

A força de trabalho está a mudar de modo a que o presente desafia os indivíduos a gerir as exigências do trabalho e da família. Hoje em dia, a força de trabalho é caracterizada por ter mais mulheres, maior número de casais em que os dois membros trabalham, variação no horário de trabalho e trabalhadores mais velhos (Galinsky et al., 2009; Raley et al., 2006; Toossi, 2005). Com estas mudanças na força de trabalho demografia e necessidades de tempo de trabalho, a gestão dos papéis de trabalho e da família emergiram como uma chave desafiadora para empregados/trabalhadores através das indústrias e das ocupações e tornou-se uma área crescente de pesquisas académicas atravessando várias disciplinas (Lambert and Kossek, 2004; PittCatsouphe et al., 2005). A teoria dos limites (Nippert-Eng, 1996) serve como fundação para muita da pesquisa do trabalho-família numa tentativa de explicar como e porquê os trabalhadores e os seus patrões gerem frequentemente as exigências do trabalho e da família de particulares maneiras (Piszczek e Berg, 2014).

Teoria dos Limites – Segmentação/Integração - e o seu papel moderador na presente investigação

A teoria das fronteiras trabalho-família (Clark, 2000) e a teoria dos limites (Ashforth, Kreiner, & Fugate, 2000) fornecem uma estrutura para a compreensão da gestão de limites individuais (Qiu e Fan, 2015).

Deste modo, e tendo em conta toda a informação apresentada nesta dissertação até ao presente momento, pretendemos verificar se a preferência do indivíduo pela integração ou pela segmentação, irá moderar o efeito da relação entre o conflito trabalho-família e o *work engagement*.

Propomos a seguinte hipótese:

Hipótese 1: A relação entre a variável conflito trabalho-família e a variável *work engagement* é moderada pela preferência do indivíduo pela integração.

Hipótese 2: A relação entre a variável conflito trabalho-família e a variável *work engagement* é moderada pela preferência do indivíduo pela segmentação.

III.

Método

Participantes

O presente estudo foi conduzido em formato digital, logo a nossa amostra foi recolhida por conveniência. O questionário começou por ser enviado para uma rede de contactos por nós estabelecida com o intuito de se propagar de contacto em contacto, facto que veio a ocorrer. A nossa amostra é composta por 70% de participantes do sexo feminino (DP=0.45), e a amplitude de idades encontra-se estabelecida entre os 18 anos e os 68 anos, sendo que a média de idades encontra-se situada no segundo intervalo de idades por nós estabelecido no questionário: 29-38 anos (DP=1.01). Relativamente ao estado civil, a nossa análise de dados aponta para que cerca de 55% dos nossos participantes sejam casados ou estejam numa união de facto (DP=0.60). Cerca de 35.6% dos participantes não tinha filhos (DP= 0.99), e cerca de 36.3% possuía um curso médio ou superior como habilitação académica (DP=0.93). A maioria dos inquiridos não possui funções de chefia (70.6%) na empresa onde trabalha (DP= 0.45) e cerca de 31.3% integra a organização à qual pertence atualmente num espaço de tempo compreendido entre 1 a 6 anos (DP= 0.94). Aproximadamente 44.4% dos participantes estão vinculados laboralmente (DP= 0.78) à empresa através de um contrato de trabalho por tempo indeterminado. A maioria dos inquiridos, cerca de 30.6%, pertence a organizações situadas no setor de atividade de comércio e serviços, sendo que 78.8% das empresas posiciona-se no setor de atividade privado (DP= 2.84). A caracterização integral da amostra em estudo encontra-se descrita no Quadro 3.1.

Quadro 3.1

Caracterização da amostra (N = 160)

	<i>Frequência</i>	<i>Percentagem</i>
Sexo (N= 155)		
Feminino	112	70.0%
Masculino	43	26.9%
<i>Valores ausentes</i>	5	3.1%
Idades (N=158)		

18-28	49	30.6%
29-38	66	41.3%
39-48	24	15.0%
49-58	16	10.0%
59-68	3	1.9%
>69	-	-
<i>Valores ausentes</i>	2	1.3%
Estado civil (N=158)		
Solteiro (a)	61	38.1%
Casado (a) / União de facto	88	55.0%
Divorciado (a)/ Separado (a)	8	5.0%
Viúvo (a)	1	0.6%
<i>Valores ausentes</i>	2	1.3%
Nº Filhos (N=129)		
0	57	35.6%
1	40	25%
2	23	14.4%
3	8	5%
4	-	-
5	1	0.6%
+5	-	-
<i>Valores ausentes</i>	31	19.4%
Habilitações académicas (N=158)		
Até ao 9ºano	27	16.9%
10º/11º/12º ano	55	34.4%
Curso médio/superior	58	36.3%
Mestrado	16	10%
Doutoramento	2	1.3%
<i>Valores ausentes</i>	2	1.3%
Antiguidade Organizacional (N=129)		
< 1 ano	31	19.4%
1-6 anos	50	31.3%
7-15 anos	34	21.3%
>15 anos	14	8.8%
<i>Valores Ausentes</i>	31	19.4%

Função de chefia (N=157)		
Sim	44	27.5%
Não	113	70.6%
<i>Valores Ausentes</i>	3	1.9%
Vínculo laboral (N=155)		
Contrato por tempo indeterminado	71	44.4%
Contrato a termo certo	52	32.5%
Contrato a termo incerto	32	20%
<i>Valores ausentes</i>	5	3.1%
Setor de Atividade (N= 156)		
Administração Pública	9	5.6%
Construção Civil	2	1.3%
Hotelaria e Turismo	15	9.4%
Banca e Seguros	9	5.6%
Comércio e Serviços	49	30.6%
Saúde	14	8.8%
Indústria Transformadora	5	3.1%
Comunicação e Transportes	5	3.1%
Agricultura/Pesca	2	1.3%
Outro	46	28.8%
<i>Valores ausentes</i>	4	2.5%
Sector da Empresa (N=158)		
Público	29	18.1%
Privado	126	78.8%
Social/sem fins lucrativos	3	1.9%
<i>Valores Ausentes</i>	2	1.3%

Procedimento

A recolha de dados para a realização deste estudo foi executada num único momento. O instrumento foi aplicado a vários participantes em formato digital. A via pela qual este questionário percorreu até aos participantes foi através de uma rede de contactos por nós estabelecida. As respostas dos participantes eram descarregadas automaticamente no sistema SPSS e todas as respostas foram analisadas meticulosamente. Para proceder à limpeza da base de dados que foi obtida, optámos por estabelecer diretrizes para que

fossem anuladas determinadas respostas que não se encontravam completas. Assim sendo, eram eliminadas da nossa base de dados todo e qualquer candidato que não tivesse respondido a pelo menos 75% das questões que pertenciam a cada variável em estudo. Após serem retiradas da amostra final todas as respostas que se encontravam em inconformidades com os requisitos já mencionados antes, obtivemos um total de 160 participantes.

Instrumentos

Como já referido anteriormente, esta investigação sendo de carácter quantitativo aplicou metodologias quantitativas para obtenção de dados para uma análise profunda sobre o tema que nos concerne. Desta forma, foi aplicado um questionário construído propositadamente para a nossa recolha de dados, com escalas já anteriormente validadas na literatura. O questionário administrado era constituído por 19 questões de resposta fechada, encontrando-se assim distribuídas: (1) consentimento informado, em que era explicado aos participantes qual a finalidade do questionário, assim como os nossos objetivos e assegurando o anonimato do participante e a confidencialidade dos dados disponibilizados pelos mesmos; (2) primeiro grupo denominado por “características do contexto de trabalho”; (3) segundo grupo designado por “como se sente e como age no contexto de trabalho”; e (4) terceiro grupo intitulado “questões sociodemográficas”.

Conflito Trabalho-família

Existiam na literatura diversas escalas que poderiam ter sido utilizadas nesta investigação para medir este constructo, porém foram dispensadas dado o seu carácter extenso. Posto isto, a variável conflito trabalho-família foi avaliada através da escala elaborada por Matthews, Kath e Barnes-Farrel (2010), constituída apenas por 3 questões. A escala utilizada é unidimensional, no entanto, pretende aprofundar e abranger as três dimensões da escala original. Cada questão integrativa desta escala é correspondente de cada dimensão avaliativa do conflito trabalho-família, já divulgadas previamente: baseado no tempo, baseado em tensões e baseado em fatores comportamentais. Foi aplicada a escala de *Likert* de 5 pontos, em que 1 corresponde a “discordo totalmente” e 5 corresponde a “concordo totalmente”, sendo esta composta por questões como: “Eu tenho de perder as atividades de família devido à quantidade de tempo que devo gastar em

responsabilidades de trabalho”. O alfa de Cronbach deste instrumento aplicado no nosso estudo é de 0.78.

Work Engagement

De modo a avaliar a variável *work engagement* foi aplicada a escala de Schaufeli, Bakker e Salanova (2006). Esta escala é composta por 9 questões, sendo que se divide em 3 dimensões, tal como a variável descrita anteriormente – conflito trabalho-família. As dimensões que integram a escala que visa medir o *work engagement* são: o vigor, a dedicação e a absorção. Esta escala de *Likert* de 5 pontos, sendo que 1 corresponde a “nunca” e 5 corresponde a “sempre”. Uma das questões pertencentes a esta escala é: “Sinto-me cheio de energia no meu trabalho”. O alfa de Cronbach deste instrumento aplicado na nossa investigação é de 0.90.

Segmentação/Integração

A variável segmentação/integração, pertencente à teoria dos limites foi avaliada através de uma escala idealizada por Kreiner (2006), sendo composta por 8 questões. A escala utilizada divide-se em duas dimensões: preferência pela segmentação e preferência pela integração. A segmentação/integração é apresentada então numa escala tipo *Likert* de 7 pontos, em que 1 corresponde a “discordo totalmente” e 7 corresponde a “concordo totalmente”. Um exemplo identificativo de uma questão pertencente a esta escala é: “Não gosto de ter de pensar em trabalho quando estou em casa”. O alfa de Cronbach do instrumento utilizado para medir a segmentação é de 0.89, enquanto que o instrumento aplicado no presente estudo para medir a preferência do indivíduo pela integração é de 0.92.

IV.

Resultados

O tipo de estudo escolhido para traçar e recolher os dados foi o modo correlacional, pois apresentava como vantagens: permitir recolher um grande conjunto de informação junto de um grande conjunto de participantes em pouco tempo, permitir estudar um grande conjunto de variáveis e as suas inter-relações, e permitir estudar variáveis que dificilmente seriam replicáveis em ambiente laboral.

Como já foi referido anteriormente, a escala aplicada para medir o constructo conflito trabalho-família foi uma versão abreviada de Matthews, Kath e Barnes-Farrell (2010), para uso em situações de pesquisa e investigação em que uma medida teoricamente representativa é desejada, mas a medida original de 18 itens é muito longa. Uma das grandes vantagens na escolha alternativa do uso de escalas abreviadas, ou mais curtas, passa pela atenuação no tempo de avaliação, assim como na fadiga dos participantes, bem como um incremento na taxa de resposta (Matthews, Kath e Barnes-Farrell, 2010).

Este instrumento abreviado foi-nos bastante útil na medida em que é psicometricamente sólido e representativo de todo o intervalo de espaço que o constructo conflito trabalho-família tenciona medir, ou seja, os três tipos de pressões já mencionadas anteriormente (Matthews, Kath e Barnes-Farrell, 2010).

Estratégia de análise

Para avançar com a estratégia de análise estatística das respostas obtidas nos nossos questionários, foram feitas estatísticas descritivas e alfas de cronbach de todas as escalas que serviram para medir as variáveis em estudo. Após serem analisados os resultados dos procedimentos estatísticos apresentados anteriormente, foi necessário construir índices de cada escala, de modo a agrupar as questões de cada variável. Neste caso específico, foi também necessário verificar se as escalas que foram utilizadas como instrumentos eram de carácter unidimensional (como a variável conflito trabalho-família) ou de carácter multidimensional (como a variável teoria dos limites, que pretendia avaliar duas dimensões: a segmentação e a integração). Após estes cálculos estatísticos, foi testada uma moderação. As médias, desvios-padrão, correlações e coeficientes de alfa apresentam-se na íntegra no quadro 4.1.

Quadro 4.1

Médias, desvios-padrão, correlações e coeficientes de alfa

Variáveis	<i>M</i>	<i>DP</i>	1	2	3	4
1. CTF	2.87	1.22	(.78)			
2. SEG	6.03	1.29	0.30	(0.89)		
3. INT	4.03	1.96	-0.46***	0.15	(0.92)	
4. E	3.53	0.75	-0.36***	-0.33***	0.33***	(.90)

Nota. N=160. CFT = conflito trabalho-família; SEG = segmentação; INT = integração; E = Engagement. As consistências internas estão expostas entre parênteses.

* $p \leq .05$, ** $p \leq .01$, *** $p \leq .001$

Relativamente à variável conflito trabalho-família, a média das respostas obtidas é de 2.87 numa escala de Likert de 5 pontos. No entanto, sendo uma escala unidimensional, podemos constatar que apresenta uma cotação positiva, o que revela que a maioria dos indivíduos inquiridos apresenta uma perceção de adequação e satisfação no que se refere à relação trabalho-família.

Com base no quadro 4.1 pode constatar-se que as correlações significativas entre as variáveis são:

-O conflito trabalho-família apresenta uma relação significativamente negativa com a variável integração e o work Engagement, ou seja, quanto maior for o conflito trabalho-família menor será a preferência do individuo pela integração e o nível de Engagement;

-A segmentação tem uma relação significativamente negativa com o Engagement, assim, quanto maior é a segmentação menor é o nível de Engagement;

-Por fim, a integração tem uma relação significativa positiva com o Engagement, sendo possível constatar que quanto maior for a integração maior será o nível de Engagement.

Teste de hipóteses

Na dissertação apresentada foi testada uma moderação, em que se pretendeu analisar os efeitos do conflito trabalho-família no *work engagement*, salientando o papel moderador da preferência do individuo pela segmentação ou pela integração.

As hipóteses apresentadas anteriormente foram testadas sendo que os resultados indicam que a preferência do indivíduo pela integração ou pela segmentação não têm um papel moderador. Nomeadamente, os resultados do teste da Hipótese 1, que sugere a preferência pela integração como variável moderada na relação entre o conflito trabalho-família e o *work Engagement*, revela que o modelo total explica 16.3% do modelo $F(3; 156)=11.359$, $p<0.001$). Neste modelo, o efeito do conflito trabalho-família e da preferência do indivíduo pela integração são significativos (respetivamente $\beta=-.29$, $T=-3,459$, $p=.001$; $\beta=.20$, $T= 2,496$, $p=.014$) e a interação entre ambas não é significativa ($\beta=.11$, $t=1.564$, $p=.120$).

No que diz respeito à Hipótese 2 os resultados foram semelhantes. O modelo total explica 22.2% da variância do *work engagement* ($F(3;156)=16.112$, $p <0.001$). As variáveis conflito trabalho-família e preferência do indivíduo pela segmentação tiveram ambas um efeito significativo (respetivamente $\beta=-.36$, $T=-5,063$, $p=.000$; $\beta=-.32$, $T= -4,612$, $p=.000$), sendo que a interação não foi significativa ($\beta=.02$, $t=0.245$, $p=.807$).

V.

Discussão

Os resultados obtidos que visavam demonstrar que a relação entre o conflito trabalho-família e o *Work Engagement* era moderada pela teoria dos limites mostraram-se inconclusivos. No entanto, permitem-nos afirmar que esta relação pode aumentar ou diminuir consoante a preferência do indivíduo pela segmentação ou pela integração. Ou seja, não podemos afirmar que as nossas hipóteses se confirmaram, que existe de facto uma moderação. Podemos apenas dizer que o efeito da relação entre o conflito trabalho família e o comprometimento que o indivíduo demonstra perante a organização à qual pertence, aumenta ou diminui conforme a sua preferência entre a segmentação e a integração. Os nossos resultados demonstram deste modo que quanto maior for a preferência do sujeito pela segmentação e maior o conflito trabalho-família que este experiencia, menor irá ser o seu comprometimento. No caso oposto, quanto maior for a preferência do indivíduo pela integração e menor conflito trabalho-família, maior será o seu *Work Engagement*.

Contributos Teóricos

A maior contribuição do nosso estudo é que a intenção individual para deixar um campo de profissão é sensível na direção da interferência entre os papéis que são assumidos no trabalho e na família (Greenhaus, Parasuraman e Collins, 2001).

É possível que os trabalhadores que se encontrem muito envolvidos nas suas famílias não apenas queiram proteger o tempo que têm disponível para a sua família, mas também estejam motivados para manter a sua segurança financeira familiar (Greenhaus, Parasuraman e Collins, 2001).

Limitações e Estudos Futuros

Embora esta investigação tenha sido conduzida com a maior atenção e com a maior meticulosidade possível, refletindo sobre tudo o que foi dito e tudo o que foi feito, podemos enumerar alguns tópicos que podem ser alterados ou alguns fatores que podem ser controlados, caso a presente investigação seja replicada.

Uma das limitações do nosso estudo foi a diferença encontrada na percentagem do género dos participantes, visto que 70% da nossa amostra é feminina. Pesquisas e investigações com uma elevada percentagem de um dos géneros, neste caso específico das mulheres, pode impedir extrapolação de dados ao outro género, neste caso específico a homens, em alguns estudos. A replicação deste estudo envolvendo outras amostras de indivíduos, as quais fossem mais representativas da população em geral, poderia vir a ser interessante.

Embora a presente investigação contribua de uma forma importante para a nossa compreensão acerca do conflito trabalho-família e do *work engagement*, ela padece de algumas limitações. Este estudo foi considerado e aplicado na população portuguesa. Ou seja, não foram postos em causa alguns fatores que deveriam de ser refletidos e repensados, caso este estudo fosse aplicado numa outra população. Por exemplo, se esta investigação fosse conduzida num outro país, de um outro continente, deveriam ter em atenção a diferença de culturas entre a população portuguesa e a outra população onde seria intenção replicar a nossa pesquisa. Chamamos a atenção, principalmente, para as diferenças que acabariam por ser detetadas no papel da mulher na sociedade, caso fosse planeado um estudo deste tipo no Médio Oriente

Implicações Práticas

Atentando e ponderando toda a informação que já foi divulgada ao longo do relato do nosso estudo, é possível identificar alguns contributos que foram clarificados com a nossa investigação e que podem facilmente ser transpostos para o contexto de trabalho, por forma a diminuir o conflito trabalho-família que os trabalhadores da sociedade moderna experienciam.

O conflito trabalho-família tende a produzir baixos níveis de satisfação com o trabalho e satisfação com a carreira, que ambos estimulam as tendências de saída (Greenhaus, Parasuraman e Collins, 2001).

A intenção de turnover é um problema essencial das organizações. O custo do processo de turnover é alto porque empregados que já tenham adquirido capacidades e conhecimentos são frequentemente de difícil substituição. A satisfação com o trabalho é importante por causa da sua associação com a satisfação com a vida em geral, e igualmente, com a intenção de turnover. Finalmente, quando os empregados/trabalhadores se sentem comprometidos com a organização, eles

provavelmente permanecerão na organização. Estes três resultados já foram anteriormente intercorrelacionados (Brauchli, Bauer e Hämming, 2014).

A autonomia no trabalho pode ser a chave a ser considerada quando se planeia e implementa intervenções para reduzir o conflito trabalho-vida e desta forma otimizar resultados organizacionais. A autonomia no trabalho acaba por impedir a influencia negativa das exigências (como conflitos entre os domínios da família) sobre o bem-estar e os resultados organizacionais (Brauchli, Bauer e Hämming, 2014).

A intenção de turnover é um problema essencial das organizações. O custo do processo de turnover é alto porque empregados que já tenham adquirido capacidades e conhecimentos são frequentemente de difícil substituição. A satisfação com o trabalho é importante por causa da sua associação com a satisfação com a vida em geral, e igualmente, com a intenção de turnover. Finalmente, quando os empregados/trabalhadores se sentem comprometidos com a organização, eles provavelmente permanecerão na organização. Estes três resultados já foram anteriormente intercorrelacionados (Brauchli, Bauer e Hämming, 2014).

VI. Conclusão

Nas últimas décadas, o conflito trabalho-família foi apontado como um dos principais fatores de stress relacionados com o trabalho (Wang, Shi, Chang e Zhou, 2014).

Segundo alguns autores, o conflito trabalho-família foi definido como “uma forma de conflitos interpapel no qual a pressão do domínio do trabalho e do domínio da família são mutuamente incompatíveis em determinados aspetos (Wang, Shi, Chang e Zhou, 2014).

Dada a investigação que foi descrita ao longo desta dissertação, existem algumas conclusões a que chegámos e podemos enumerá-las de seguida.

Apesar das limitações apresentadas e das diretrizes expostas para uma investigação futura neste sentido, este estudo indica que a preferência do indivíduo para segmentar ou integrar o domínio do trabalho com a esfera familiar irá influenciar, ainda que parcialmente, o efeito da relação entre o conflito trabalho-família e o *work Engagement*.

VII.

Referências

Allen, T. D., Cho, E., Meier, L. L. (2014). Work-Family Boundary Dynamics. *The Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1,99-121.

Ammons, S. K. (2013). Work-Family boundary strategies: Stability and Alignment between preferred and enacted boundaries. *Journal of Vocational Behavior*, 82, 1,49-58.

Amstad, F. T., Meier, L. L., Fasel, U., Elfering, A., Semmer, N. K. (2011). A Meta-Analysis of Work-Family Conflict and Various Outcomes With a Special Emphasis on Cross-Domain Versus Matching-Domain Relations. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16, 2,151-169.

Bakker, A. B. (2017). Strategic and proactive approaches to work engagement. *Organizational Dynamics*, 46, 67-75.

Brauchli, R., Bauer, G. F., Hämmig, O. (2014). Job Autonomy Buffers the Impact of Work-life Conflict on Organizational Outcomes. *Swiss Journal of Psychology*, 73, 2,77-86.

Derks, D., Bakker, A. B., Peters, P., Winderden, P. V. (2016). Work-related smartphone use, work-family conflict and family role performance: The role of segmentation preference. *Human Relations*, 69, 5,1045-1068.

Desrochers, S., Sargent, L. D. (2004). Boundary/Border Theory and Work-family Integration. *Organization Management Journal*, 1, 1,40-48.

Frieder, R. e K., Hochwarter, W. A., Ferris, G. R. (2014). Terms of Engagement: Political Boundaries of work engagement-work outcomes relationships. *Human Relations*, 67, 3,357-382.

Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., Collins, K. M. (2001). Career Involvement and Family Involvement as Moderators of Relationships Between Work-Family Conflict and

Withdrawal From a Profession. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6, 2,91-100.

Greenhaus, J., Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management*, 10, 1,76-88.

Kreiner, G. E. (2006). Consequences of work-home segmentation or integration: a person-environment fit perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 27,485-507.

Liu, Y., Wang, M., Chang, C. H., Shi, J., Zhou, L., Shao, R. (2015). Work-Family Conflict, Emotional Exhaustion, and Displaced Agression Toward Others: The Moderating Roles Of Workplace Interpersonal Conflict and Perceives Managerial Family Support. *Journal of Applied Psychology*, 100, 3,793-808.

Michel, J. S., Kotrba, L. M., Mitchelson, J. K., Clark, M. A., Baltes, B. B. (2010). Antecedents of work-family conflict: A meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior*, 32,689-725.

Matthews, R. A., Kath, L. M., Barnes-Farrell, J. L. (2010). A Short, Valid, Predictive Measure of Work-Family Conflict: Item Selection and Scale Validation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15, 1 ,75-90.

Michel, J. S., Clark, M. A. (2012). Investigating the Relative Importance of Individual Differences on the Work-Family Interface and the Moderating Role of Boundary Preference for Segmentation. *Stress Health*, 29,324-336.

Maricutoiu, L. P., Sulea, G., Iancu, A. (2017). Work engagement or burnout: Which comes first?A meta-analysis of longitudinal evidence. *Burnout Research*, 5,35-43.

Piszczek, M. M., Berg, P. (2014). Expanding the boundaries of boundary theory : Regulative intitutions and work-family role management. *Human Relations*, 67, 12,1491-1512.

Qing, G., Zhou, E. (2017). Bidirectional Work-Family Enrichment Mediates the relationship between family-supportive supervisor behaviors and work engagement. *Social Behavior and Personality* , 45, 2,299-308.

Qiu, L., Fan, J. (2015). Family boundary characteristics, work-family conflict and life satisfaction: A moderated mediation model. *International Journal of Psychology* , 50, 5,336-344.

Rantanen, J., Pulkinen, L., Kinnunen, U. (2005). The Big Five Personality Dimensions, Work-Family Conflict, and Psychological Distress. *Journal of Individual Differences* , 26, 3,155-166.

Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., Salanova, M. (2006). The Measurement of Work Engagement with a Short Questionnaire. *Educational and Psychological Measurement*, 66, 4,701-716.

Sonnentag, S. (2017). A task-level perspective on work engagement: A new approach that helps to differentiate the concepts of engagement and burnout. *Burnout Research*, 5,12-20.

Siu, O. L., Lu, J. F., Brough, P., Lu, C., Bakker, A. B. (2010). Role resources and work-family enrichment: the role of work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 77, 3,470-480.

Tavares, S. M., Caetano, A., Silva, S. (2007). Não há Bela sem senão: A identificação organizacional, os comportamentos de dedicação ao trabalho e o conflito trabalho-família. *Psicologia* , 21, 1,133-149

