

Escola de Ciências Sociais e Humanas

Departamento de Psicologia Social e das Organizações

O suporte organizacional percebido na relação entre a conciliação família-trabalho e a satisfação na carreira e qualidade de vida

Joana Fernandes Bergano Durão

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

Orientadora:

Doutora Dulce Sofia Mendonça Martins, Investigadora Associada, Centro de Investigação e
Intervenção Social (CIS-IUL)

Coorientador:

Doutor Francisco Simões, Investigador Integrado, Centro de Investigação e Intervenção
Social (CIS-IUL)

Setembro, 2019

O suporte organizacional percebido na relação entre a conciliação família-trabalho e a satisfação na carreira e qualidade de vida



Escola de Ciências Sociais e Humanas

Departamento de Psicologia Social e das Organizações

O suporte organizacional percebido na relação entre a conciliação família-trabalho e a satisfação na carreira e qualidade de vida

Joana Fernandes Bergano Durão

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

Orientadora:

Doutora Dulce Sofia Mendonça Martins, Investigadora Associada, Centro de Investigação e
Intervenção Social (CIS-IUL)

Coorientador:

Doutor Francisco Simões, Investigador Integrado, Centro de Investigação e Intervenção
Social (CIS-IUL)

Setembro, 2019

O suporte organizacional percebido na relação entre a conciliação família-trabalho e a satisfação na carreira e qualidade de vida

Agradecimentos

Esta dissertação representa um longo caminho que tive de percorrer até chegar até ao objetivo final. Representa a minha capacidade de resiliência e persistência quando quero atingir uma determinada meta. Este ano, em particular, não foi fácil, houve muitos obstáculos, muitas dúvidas, muitos momentos menos bons, muitas pessoas a questionar as minhas capacidades, mas para ultrapassar tudo isso tive ao meu lado pessoas fundamentais na minha vida.

Em primeiro lugar, quero agradecer aos meus pais por serem incríveis, por nunca desistirem de mim, pela paciência quando as coisas não corriam tão bem e por estarem incondicionalmente ao meu lado. Obrigada pelas oportunidades que me proporcionam, por quererem que eu chegue sempre o mais longe possível e tenha aquilo que eles não tiveram.

Em segundo lugar, quero também agradecer aos meus amigos por se demonstrarem incansáveis, aos que telefonam e enviam mensagens constantes quando me veem mais atrapalhada ou perdida, pelo apoio, amizade e por saberem sempre tão melhor do que eu daquilo que sou capaz sem duvidar uma única vez. Foram imprescindíveis neste ano em que tanto batalhei para chegar até aqui, tantos contratempos que existiram e sempre tiveram a melhor palavra a dizer, aquela que me dava força para continuar sempre a insistir (em mim e nas minhas capacidades).

Em terceiro e último lugar, quero ainda deixar um agradecimento ao ISCTE-IUL pelas pessoas que me permitiu conhecer, pela exigência e nível de ensino que me preparou bastante para o mercado de trabalho e também à minha orientadora, Doutora Dulce Martins, pela paciência com todas as minhas chamadas e mensagens enviadas e pela minha ansiedade em alguns momentos.

O suporte organizacional percebido na relação entre a conciliação família-trabalho e a satisfação na carreira e qualidade de vida

Resumo

Esta investigação tem como objetivo compreender se a conciliação família-trabalho influencia positivamente a satisfação na carreira e a qualidade de vida, através do suporte organizacional percebido. Neste estudo participaram 93 indivíduos trabalhadores, com idades compreendidas entre os 18 e os 74 anos ($M = 35,64$, $DP = 12,08$). Após a análise dos resultados, comprovou-se que não existe uma relação significativa entre o conflito família-trabalho e a satisfação na carreira, mas por outro lado, quanto maior é o conflito família-trabalho, menor é a qualidade de vida (Hipótese 1); comprovou-se que quanto maior a perceção de suporte organizacional, maior a qualidade de vida e que quanto maior a perceção de suporte organizacional, maior a satisfação na carreira. Contudo, o suporte organizacional percebido não modera significativamente a relação para ambas as variáveis dependentes (Hipótese 2). Conclui-se que os resultados podem estar associados a políticas de Recursos Humanos inadequadas ou a inexistência das mesmas; a perceção de cada indivíduo de satisfação na carreira pode não estar diretamente associada a uma maior perceção de suporte organizacional; a existência ou não de outros tipos de suporte e, por fim, as próprias condições de trabalho, as infraestruturas e os salários. A implementação de políticas de Recursos Humanos, principalmente no sentido de promover um suporte organizacional, dos colegas e das chefias, acarreta benefícios para os colaboradores. As organizações têm deveres importantes tais como, fornecer todos os apoios necessários para melhorar as condições de trabalho, desenvolver e implementar medidas que ajudem na prevenção de doenças dos seus colaboradores.

Palavras-chave: Conciliação família-trabalho; Satisfação na Carreira; Qualidade de Vida; Suporte Organizacional Percebido; políticas de Recursos Humanos.

O suporte organizacional percebido na relação entre a conciliação família-trabalho e a satisfação na carreira e qualidade de vida

Abstract

This research aims to understand if family-work balance positively influences career satisfaction and quality of life through perceived organizational support. In this study, 93 individuals participated, aged between 18 and 74 years ($M = 35.64$, $SD = 12.08$). After an analysis of the results, it was found that there is no significant relationship between work-family conflict and job satisfaction, but on the other hand, the greater the work-family conflict, the lower the quality of life (Hypothesis 1); The higher the perception of organizational support, the higher the quality of life and the higher the perception of organizational support, the greater the career satisfaction. However, perceived organizational support does not moderate the relationship to both dependent variables (Hypothesis 2). It is concluded that the results may be associated with inadequate or nonexistent HR policies; each individual's perception of career satisfaction may not be directly associated with a greater perception of organizational support; a presence or not of other types of support and, finally, as working conditions, as infrastructure and earnings. The implementation of Human Resources policies, especially in order to promote organizational support from colleagues and leaders, brings benefits to employees. The organizations have important duties such as providing all the necessary support to improve working conditions, develop and implement measures that help in preventing illness of their employees.

Keywords: Work-life balance; Career Satisfaction; Quality of life; Perceived Organizational Support; Human Resources policies.

O suporte organizacional percebido na relação entre a conciliação família-trabalho e a satisfação na carreira e qualidade de vida

Índice

Introdução.....	1
Capítulo I. Enquadramento Teórico	4
1.1. Conflito Família-Trabalho.....	4
1.1.1. Teorias explicativas: <i>Spillover</i> , Compensação e Segmentação, Teoria do Conflito de Papéis e Teoria da Escassez dos Recursos	5
1.1.2. Políticas de Recursos Humanos.....	7
1.2. Satisfação na Carreira.....	9
1.3. Qualidade de Vida	10
1.4. Suporte Organizacional Percebido	10
1.5. O presente estudo: Objetivos e Hipóteses	11
Capítulo II. Método	12
2.1. Amostra	12
2.2. Instrumentos	12
2.2.1. <i>Escala de Conflito Trabalho-Família (WFCS)</i>	12
2.2.2. <i>Escala de Satisfação na Carreira (Career Satisfaction Scale)</i>	13
2.2.3. <i>Escala de Qualidade de Vida</i>	13
2.2.4. <i>Escala de Percepção de Suporte Organizacional</i>	14
2.3. Procedimento.....	14
Capítulo III. Resultados.....	15
3.1. Análise Descritiva	15
3.2. Análise de Correlações	16
3.3. Testes dos Modelos	17
3.3.1. Teste do Modelo 1	17
3.3.2. Teste do Modelo 2.....	18
Capítulo IV. Discussão.....	19
4.1. Limitações e Estudos futuros	22
Referências Bibliográficas	23
Anexos.....	31
Anexo A	31
Anexo B – Questionário.....	33

O suporte organizacional percebido na relação entre a conciliação família-trabalho e a satisfação na carreira e qualidade de vida

Índice de Quadros

Quadro 2.1. <i>Consistência Interna das Seis Subescalas da Escala de Conflito Família-Trabalho</i>	13
Quadro 2.2. <i>Consistência Interna dos Quatro Fatores da Escala de Qualidade de Vida</i>	14
Quadro 2.3. <i>Consistência Interna dos Dois Fatores da Escala de Percepção de Suporte Organizacional</i>	14
Quadro 3.1. <i>Estatística Descritiva das variáveis em estudo</i>	15
Quadro 3.2. <i>Correlações de Pearson das variáveis em estudo</i>	17
Quadro 3.3. <i>Moderação: v.d. Satisfação na Carreira</i>	18
Quadro 3.4. <i>Moderação: v.d. Qualidade de Vida</i>	19

O suporte organizacional percebido na relação entre a conciliação família-trabalho e a satisfação na carreira e qualidade de vida

Índice de Figuras

<i>Figura 1.1.</i> Modelo de estudo com a variável Satisfação na Carreira	11
<i>Figura 1.2.</i> Modelo de estudo com a variável Qualidade de Vida.....	11

Introdução

Num passado recente vivia-se numa realidade em que a estrutura familiar era constituída por um pai, que ganhava dinheiro para sustentar a sua casa e a sua família, e uma mãe, que cuidava e educava os filhos, era dedicada ao marido e a sua atenção recaía no lar. Ao longo do tempo, a família “tradicional” foi evoluindo e surgiram mudanças fundamentais – a mulher não podia continuar a desempenhar as mesmas funções que desempenhava até então e, simultaneamente, trabalhar fora de casa. As famílias constituídas por dois pais e dois filhos, com um homem que sustentava o seu lar e uma mulher dona de casa, foram-se diluindo para darem lugar ao aparecimento, cada vez maior, de outros tipos de famílias como por exemplo, homossexuais e pais divorciados com guarda conjunta (Bianchi & Milkie, 2010). Cada vez mais se verifica um aumento da competitividade na economia global e a existência de uma pressão sobre os colaboradores para um aumento da produtividade (Hobson, Fahlén & Takács, 2011) que, conseqüentemente, levou a uma maior intensificação do trabalho, condições de trabalho precárias e um futuro instável para os colaboradores e as suas famílias (Perrons, Fagan, McDowell, Ray & Ward, 2006). Estas condições implicam alterações nos horários de trabalho, já que atualmente se verifica a necessidade de trabalhar para além do horário base e estar sempre contactável (e.g., via email, telemóvel), em qualquer momento (e.g., fins-de-semana, férias) e lugar (e.g., casa, viagens) (Pinto, 2012). As funções e responsabilidades familiares devem ser divididas entre o casal e existir uma consciencialização da sociedade em geral e dos apoios – instituições e empresas –, de forma a se conseguir conciliar os dois domínios, familiar e profissional (Gómez & Marti, 2004).

A importância de promover um equilíbrio entre os dois domínios da vida do indivíduo – conciliação família-trabalho – tem impacto na satisfação dos colaboradores no trabalho e com a família (Hanson, Hammer, & Colton, 2006), na progressão do seu desempenho profissional (Friedman & Greenhaus, 2000) e familiar (Thompson & Prottas, 2006). Para além disso, a implementação de práticas favoráveis a este equilíbrio traduz-se não só em benefícios para os indivíduos, mas também em lucro para as organizações (Teixeira & Nascimento, 2011). Quando os colaboradores percecionam um menor apoio familiar por parte da sua organização, o compromisso diminui e aumenta o *turnover* – intenção de saída (Allen, 2001). Por outro lado, um estudo de Grover e Crooker (1995) evidenciou que quando os colaboradores têm à sua disposição estas medidas pró-familiares, o compromisso aumenta e o absentismo e o *turnover* diminuem significativamente.

O suporte organizacional percebido na relação entre a conciliação família-trabalho e a satisfação na carreira e qualidade de vida

Em Portugal existem ainda obstáculos para alcançar a conciliação entre o trabalho e a família, verificando-se uma incapacidade e/ou dificuldade de os indivíduos gerirem, adequadamente, as suas diversas tarefas (Teixeira & Nascimento, 2011). Os apoios à família, especialmente, o cuidado de crianças e acompanhamento de pessoas idosas não acompanharam o crescimento da população ativa (Guerreiro, Lourenço & Pereira, 2006). Apesar disto, este é um país que tem demonstrado interesse na criação, desenvolvimento e implementação de medidas pró-familiares, de forma a estimular este equilíbrio entre a vida profissional e familiar (Guerreiro et al., 2006). De entre diversas medidas, ao nível nacional salientam-se as seguintes: criação de serviços de acolhimento de crianças; apoio na prestação de cuidados a idosos (Den Dulk, Van Doorne-Huikes & Schippers, 1996); licenças para mães e pais que estejam a trabalhar; promoção do aumento da participação parental na vida familiar e, por último, flexibilidade na organização do trabalho (e.g., ajustamento dos horários às necessidades dos colaboradores, facilitando o aumento dos dias livres para a vida familiar) (Guerreiro et al., 2006; Guerreiro & Pereira, 2006). A criação de serviços de acolhimento de crianças foca-se na instauração de creches nas instalações da própria empresa e ainda programas de férias/pós-escola para crianças com o intuito de aliviar os constrangimentos que os pais sentem ao não ter onde deixar os filhos em segurança e com supervisão (Teixeira & Nascimento, 2011). A companhia aérea TAP é um dos exemplos de uma organização que criou um infantário, a funcionar 24h por dia, para os filhos dos seus colaboradores, facilitando o seu trabalho por turnos (Guerreiro et al., 2006). A prestação de cuidados a idosos caracteriza-se não só pela criação de serviços especializados nestes cuidados, mas também na flexibilidade de horários de trabalho dada aos colaboradores, possibilitando-lhes cuidar de familiares idosos (e.g., a IBM providencia um seguro de saúde que abrange os ascendentes) (Guerreiro et al., 2006). As licenças para mães e pais permitem que as mulheres não descurem a sua carreira profissional, uma vez que ocorre uma igualdade na distribuição destas licenças, tornando o pai presente na educação das crianças (Guerreiro et al., 2006). Verifica-se uma preocupação em fomentar uma cultura organizacional que demonstre a importância do papel parental. Exemplo disso é a Caixa Económica do Montepio Geral que garante licenças sem vencimento sempre que os filhos menores precisam de ser acompanhados (Guerreiro et al., 2006). Na literatura há evidência de que estas licenças têm um impacto positivo no desempenho profissional dos colaboradores, tornando-os mais ativos e cooperativos (Guerreiro et al., 2006).

O suporte organizacional percebido na relação entre a conciliação família-trabalho e a satisfação na carreira e qualidade de vida

As organizações que aplicam este tipo de medidas apresentam vantagens no que diz respeito à criatividade e motivação dos seus colaboradores, na diminuição do *turnover*, no aumento da produtividade (Landauer, 1997), na diminuição dos conflitos laborais e valorização da imagem da organização (Guerreiro et al., 2006). Outra das vantagens associada a estas medidas prende-se com os custos com as crianças e com os idosos que podem ser deduzidos nos encargos fiscais, possibilitando a candidatura das organizações a prémios de boas práticas de responsabilidade social (Guerreiro et al., 2006).

Desta forma, para este estudo surgiram várias inquietações que motivaram a sua realização, sendo o seu objetivo principal compreender a relação do suporte organizacional percebido dos indivíduos trabalhadores na conciliação família-trabalho, satisfação na carreira e qualidade de vida.

O presente estudo é constituído por quatro capítulos: um primeiro capítulo dedicado ao Enquadramento Teórico onde são apresentadas, definidas e relacionadas as variáveis em estudo, bem como os objetivos, hipóteses e o modelo referentes ao mesmo, um segundo capítulo dedicado ao Método, ou seja, é feita uma caracterização da amostra e é descrita a metodologia utilizada, um terceiro capítulo dedicado aos Resultados obtidos e um quarto capítulo dedicado à Discussão onde serão discutidos os resultados encontrados e também será feita uma referência a limitações e sugestões para estudos futuros, identificadas no decorrer do presente estudo.

Capítulo I. Enquadramento Teórico

1.1. Conflito Família-Trabalho

Segundo Greenhaus e Beutell (1985), o conflito família-trabalho é definido como uma forma de conflito inter-papéis no qual as pressões do domínio laboral e do domínio familiar são mutuamente incompatíveis. A participação ativa no domínio laboral (familiar) torna mais difícil o desempenho no domínio familiar (laboral). Assim, os autores consideram que este é um conflito bidirecional. Para existir uma conciliação entre os dois domínios, o indivíduo deve conseguir fazer face às exigências e recursos requeridos, não existindo interferências de um sobre o outro (Teixeira & Nascimento, 2011). No que diz respeito ao consumo de energia e tempo, o trabalho é um dos domínios que mais compete com o papel parental (Nascimento, 2007).

A literatura sugere que existem três formas primordiais de conflito família-trabalho que podem ser baseadas no Tempo, na Tensão e no Comportamento (Greenhaus & Beutell, 1985). Relativamente ao **Tempo**, este tipo de interferência acontece quando o indivíduo exerce vários papéis e estes competem pelo seu tempo, ou seja, o tempo despendido em determinadas atividades associadas a um dos papéis não pode ser dedicado a outro. Esta interferência pode derivar, em primeiro lugar, do facto do tempo empregue num dos papéis tornar fisicamente impossível estar presente no outro e, em segundo lugar, do facto do tempo aplicado numa atividade provocar alguma preocupação sobre a indisponibilidade para exercer outro papel (Bartolome & Evans, 1979; Duarte, 2015; Greenhaus & Beutell, 1985; Pinto, 2012).

A segunda forma de interferência baseia-se na **Tensão** originada por um determinado domínio, uma vez que os stressores associados ao trabalho podem originar sintomas de tensão como a ansiedade, a fadiga, a depressão, a apatia e a irritabilidade. Quando a tensão sentida num dos domínios afeta o desempenho do indivíduo e este sente uma maior dificuldade em fazer face às exigências de outro domínio, verifica-se a ocorrência deste tipo de interferência (Brief, Schuler & Van Sell, 1981; Duarte, 2015; Greenhaus & Beutell, 1985; Ivancevich & Matteson, 1980; Pinto, 2012). A tensão resultante do trabalho é a mais referida na literatura, contudo a tensão proveniente do domínio familiar apresenta de igual forma repercussões no domínio laboral (Duarte, 2015; Pinto, 2012). De acordo com Demerouti, Bakker e Bulters (2004), os indivíduos expostos a elevados níveis de *stress* não dispõem de tempo suficiente

O suporte organizacional percebido na relação entre a conciliação família-trabalho e a satisfação na carreira e qualidade de vida para retomar o equilíbrio até serem novamente alvos de uma exposição a altos níveis de *stress*, desenvolvendo sentimentos de tensão.

Por último, a terceira forma de interferência refere-se a padrões específicos de **comportamento** que possam ser incompatíveis com outro papel exercido pelo indivíduo. Este tipo de interferência está associado a estereótipos culturais (Pinto, 2012), pois prevê-se que o indivíduo tenha determinado comportamento mediante o papel que está a desempenhar (e.g., no domínio familiar deseja-se que os comportamentos sejam calorosos, afetuosos, emocionais e vulneráveis). O conflito entre os dois domínios pode surgir se o indivíduo for incapaz de ajustar o seu comportamento aos diversos papéis em que está envolvido (Duarte, 2015; Greenhaus & Beutell, 1985).

1.1.1. Teorias explicativas: *Spillover*, Compensação e Segmentação, Teoria do Conflito de Papéis e Teoria da Escassez dos Recursos

Tem existido um aumento crescente no número de teorias que procuram explicar a relação entre estes dois domínios – trabalho e família. De seguida irei apresentar os três modelos mais referidos na literatura: mecanismos de *Spillover*, compensação e segmentação; Teoria do Conflito de Papéis e Teoria da Escassez de Recursos.

O *Spillover* refere que existem semelhanças entre o que acontece no ambiente laboral e no ambiente familiar (e.g., a felicidade no trabalho promove a felicidade em casa) (Staines, 1980; Zedeck & Mosier, 1990). Este mecanismo pode surgir ao nível do humor, quando o humor num domínio influencia o humor noutra domínio; dos valores, quando os valores existentes num domínio podem afetar diretamente os valores do outro domínio; das *skills*, quando as *skills* obtidas num dos domínios podem ser diretamente transferidas para o outro domínio; e dos comportamentos, quando os comportamentos num domínio podem influenciar diretamente os comportamentos noutra domínio (Edwards & Rothbard, 2000; Pinto, 2012). O *Spillover* é, geralmente, visto como um mecanismo interligado a relações positivas (e.g., o *stress* no trabalho pode potenciar interações familiares positivas), mas pode também acontecer em relações negativas (e.g., quando o trabalho é monótono pode provocar uma quebra de energia, levando o indivíduo a não realizar determinadas tarefas e/ou atividades em casa e/ou com familiares) (Zedeck & Mosier, 1990).

O suporte organizacional percebido na relação entre a conciliação família-trabalho e a satisfação na carreira e qualidade de vida

Quanto ao mecanismo de **Compensação**, este refere-se ao facto de os indivíduos investirem de formas diferentes nos dois domínios (Champoux, 1978), tentando diminuir a insatisfação num domínio através da busca incessante de satisfação noutra (Duarte, 2015; Pinto, 2012). Ou seja, em primeiro lugar, procura-se colmatar as falhas de um domínio no outro, através de um maior envolvimento por parte do indivíduo (e.g., mais tempo, atenção e importância) e em segundo lugar, tenta-se fomentar a satisfação sentida num domínio, de modo a fazer face à insatisfação noutra (Duarte, 2015; Edwards & Rothbard, 2000; Pinto, 2012).

A **Segmentação** foi definida como a separação dos dois domínios – trabalho e família – no tempo e no espaço e as exigências diferentes que ambos impõem (Blood & Wolfe, 1960; Dubin, 1973). Nesta perspetiva, os dois domínios e as suas exigências são independentes e não se influenciam mutuamente (Burke & Greenglass, 1987; Lambert, 1990; Pinto, 2012; Zedeck, 1992). Atualmente, este conceito é descrito como um processo ativo em que os indivíduos conseguem estabelecer um limite entre o trabalho e a família (Eckenrode & Gore, 1990; Lambert, 1990; Morf, 1989; Near, 1984; Pinto, 2012), anulando pensamentos, sentimentos e comportamentos referentes a um papel que não o que estão a desempenhar no momento (Pinto, 2012; Piotrkowski, 1979).

A **Teoria do Conflito de Papéis** baseia-se num tipo de conflito de papéis que ocorre quando existem pressões associadas aos papéis desempenhados pelos indivíduos e estas são incompatíveis (Khan, Wolfe, Quinn, Snoek & Rosenthal, 1964). Ou seja, esta teoria explica o conflito, uma vez que um papel exige recursos e comportamentos por parte do indivíduo que são incompatíveis com o outro papel que este desempenha, vivenciando dificuldades em ser bem-sucedido. Os autores consideram ainda que a origem dos papéis está nas expectativas dos outros acerca do que é considerado um comportamento adequado numa determinada posição. As exigências no domínio do trabalho (e.g., trabalhar horas extra, trabalhar em casa) entram em conflito com aquilo que é exigido no domínio familiar (e.g., dar atenção à família) (Khan et al., 1964), originando uma tensão psicológica (Katz & Kahn, 1978).

A **Teoria de Escassez de Recursos** defende que os indivíduos possuem recursos limitados – tempo, atenção e energia – e, desta forma, ao serem empregues num domínio ficarão indisponíveis para o outro (Eckenrode & Gore, 1990; Piotrkowski, 1979; Small & Riley, 1990; Staines, 1980; Tenbrunsel, Brett, Maoz, Stroh & Reilly, 1995). Os indivíduos procuram ativamente obter e/ou manter os recursos necessários no seu dia-a-dia (Duarte,

O suporte organizacional percebido na relação entre a conciliação família-trabalho e a satisfação na carreira e qualidade de vida

2015; Pinto, 2012). De acordo com Hobfoll (1989), estes recursos podem ser objetos, características pessoais, condições, energias, entre outros, enaltecidos pelo indivíduo e que sirvam como um meio para alcançar algo que tenha significado e importância para si. O indivíduo pode sentir *stress* quando prevê uma privação dos seus recursos, quando perde realmente os seus recursos ou quando uma expectativa de aquisição de recursos não ocorre (Duarte, 2015; Pinto, 2012). Esta teoria demonstra que o conflito entre os dois domínios, laboral e familiar, reduz os recursos disponíveis ou, de uma outra perspetiva, o indivíduo percebe uma diminuição dos seus recursos, produzindo sentimentos de insatisfação com o domínio em concreto (Burke & Greenglass, 1987; Duarte, 2015; Evans & Bartolome, 1986; Lambert, 1990; Pinto, 2012; Zedeck, 1992).

1.1.2. Políticas de Recursos Humanos

Neste sentido, independentemente do tipo de interferência vivenciado, o conflito família-trabalho acarreta consequências. Existem antecedentes específicos do trabalho que promovem um conflito maior: *stress* (associado à sobrecarga), um grande envolvimento no trabalho e trabalhar mais horas (Bianchi & Milkie, 2010). Paralelamente ao conflito família-trabalho, a conciliação família-trabalho acarreta benefícios como menores níveis de absentismo, maior produtividade, maior retenção de colaboradores e redução da rotatividade e ainda uma maior satisfação no trabalho (Mušura, Koričan & Krajnović, 2013). Assim, podem surgir várias consequências, sociais e financeiras, quando as organizações não cuidam dos seus colaboradores (Naithani, 2010). Por isso, ao longo do tempo tem sido cada vez mais importante as organizações demonstrarem preocupação com estas temáticas, aplicando diversas políticas para que o conflito família-trabalho seja evitado (Mušura et al., 2013). O pensamento atual prende-se com o facto de as organizações terem um papel preponderante e ativo na integração do trabalho e da família, não só pelas mulheres, mas por ambos, homens e mulheres responsáveis pelos cuidados familiares (Bø, 2006). Este suporte no local de trabalho ou as políticas “amigas da família” podem assumir duas formas – formais e informais –, sendo que o seu principal objetivo é integrar os dois domínios da vida dos indivíduos – família e trabalho (Zedeck, 2011). Estas medidas “amigas da família” ou pró-familiares são definidas, segundo Flaquer (2000, p. 12), “como um conjunto de medidas públicas destinadas a fornecer recursos a pessoas com responsabilidades familiares para que possam desempenhar nas melhores condições possíveis as tarefas e atividades derivadas delas, em especial a atenção para com os filhos dependentes... as medidas de apoio às famílias são aquelas que

O suporte organizacional percebido na relação entre a conciliação família-trabalho e a satisfação na carreira e qualidade de vida

facilitam às pessoas com encargos familiares um melhor desempenho das suas responsabilidades e que não comportam penalização económica, social e profissional”.

Relativamente ao suporte informal, este refere-se às práticas que se expressam numa cultura de trabalho-família mais positiva como por exemplo, o apoio da chefia (Allen, 2001). Os comportamentos de apoio à família por parte das chefias é um constructo multidimensional constituído por quatro dimensões: apoio emocional, instrumental, moldar comportamentos e uma gestão criativa da família e do trabalho (Hammer, Kossek, Yragui, Bodner & Hanson, 2009). Uma cultura de trabalho-família pode definir-se como “as suposições, crenças e valores partilhados sobre até que ponto uma organização apoia e valoriza a integração do trabalho e da vida familiar dos colaboradores” (Thompson, Beauvais & Lyness, 1999, p. 392). Estas práticas informais têm um papel fundamental na implementação de práticas formais, uma vez que esta implementação é feita com base em critérios formais das chefias que, conseqüentemente, surgem derivados de outros fatores organizacionais como a cultura e o clima organizacional (Zedeck, 2011). O apoio da chefia torna-se assim essencial para que os colaboradores consigam equilibrar com êxito o trabalho com a família e a família com o trabalho, sendo fundamental que os seus esforços sejam reconhecidos (Anderson, Coffey & Byerly, 2002).

De acordo com Neal, Chapman, Ingersoll-Dayton e Emlen (1993), o suporte formal consiste em aplicar políticas como a flexibilidade no trabalho, programas que proporcionam informações de referência sobre recursos e opções de cuidados dependentes e ainda benefícios como os subsídios para cuidar dos filhos. Estas políticas começaram a ser aplicadas para reduzir os efeitos negativos do *stress* e do conflito família-trabalho na saúde e bem-estar dos colaboradores (Hammer, Neal, Newsom, Brockwood & Colton, 2005). Contudo, apesar do interesse das organizações nestas práticas, a literatura refere que a sua implementação não tem sido eficaz na redução do conflito família-trabalho, assim como na saúde e bem-estar dos colaboradores (Kossek, 2005). Existe alguma contradição na literatura relativamente à flexibilidade no trabalho, uma política formal, que, para alguns autores, está associada a uma maior interferência da vida profissional quando os colaboradores trabalham demasiadas horas e também com o facto de as tecnologias permitirem que o trabalho seja realizado em qualquer local, colocando em questão os benefícios destas práticas, uma vez que podem afetar o domínio familiar (Bianchi & Milkie, 2010; Schieman, Milkie & Glavin, 2009). Para outros, quando os colaboradores sentem uma maior flexibilidade no seu trabalho (e.g., horários flexíveis) apresentam menores níveis de conflito trabalho-família (Anderson et al., 2002). Um

O suporte organizacional percebido na relação entre a conciliação família-trabalho e a satisfação na carreira e qualidade de vida

outro estudo realizado na Hungria demonstra que os trabalhos autônomos precários, principalmente entre mulheres pouco qualificadas, podem originar défices no tempo de trabalho e sobrecargas no trabalho, ou seja, embora estas mulheres possam ter alguma flexibilidade nos seus horários de trabalho, não têm apoios sociais e, na maioria das vezes, os seus rendimentos não são suficientes para sustentar as suas famílias – flexibilidade sem segurança não promove, necessariamente, uma conciliação família-trabalho (Hobson, 2011). Os estudos afirmam que as políticas de apoio familiar têm baixas taxas de utilização mesmo quando estão disponíveis, pois podem ser associadas a níveis mais elevados de conflito trabalho-família ao invés de níveis mais baixos (Hammer et al., 2005).

1.2. Satisfação na Carreira

A Satisfação na Carreira define-se como um estado emocional relacionado com a forma como os colaboradores avaliam o seu trabalho (Locke, 1969) e é essencial para o bem-estar físico e psicológico (Faragher, Cass & Cooper, 2005). Existem preditores relevantes para alcançar a satisfação na carreira que passam pela presença de recursos e suporte ambientais específicos orientados para objetivos que proporcionam um suporte social e material para os objetivos pessoais dos colaboradores (Barnett & Bradley, 2007). A satisfação na carreira é influenciada por diversos fatores como, a realização profissional, os objetivos profissionais e salariais (Greenhaus et al, 1990). Pode ainda ser promovida através de uma autoestima e progresso positivos. Para além disto, a satisfação na carreira pode ser afetada pelo género, posição atual, a estrutura de personalidade, as características profissionais e o nível salarial (Boles, Wood & Johnson, 2003). Há evidência na literatura de que o efeito do conflito trabalho-família na satisfação no trabalho é maior e mais forte do que no conflito família-trabalho (Dorenkamp & Ruhle, 2019). Assim, quando as exigências e os recursos despendidos aumentam no domínio familiar, leva a que o tempo e energia disponíveis diminuam no domínio laboral (Michel, Mitchelson, Kotrba, LeBreton & Baltes, 2009), podendo o individuo experienciar sentimentos de angústia e diminuir a satisfação no trabalho (Dorenkamp & Ruhle, 2019). De acordo com Frone, Russell e Cooper (1992), o *turnover* – intenção de saída da organização – pode estar associado ao conflito trabalho-família, enquanto que o conflito família-trabalho pode estar associado ao absentismo – não comparência no local de trabalho. Isto significa que quando as exigências no domínio laboral interferem com a vida familiar – conflito trabalho-família – a consequência mais direta poderá ser o desejo do individuo em arranjar outro trabalho e, conseqüentemente, a decisão de sair da organização

O suporte organizacional percebido na relação entre a conciliação família-trabalho e a satisfação na carreira e qualidade de vida

atual. Contrariamente, quando as exigências e responsabilidades no domínio familiar interferem com o domínio laboral – conflito família-trabalho – a consequência mais direta poderá ser o absentismo (Anderson et al, 2002).

1.3. Qualidade de Vida

Segundo a Organização Mundial de Saúde (OMS), a Qualidade de Vida é definida como “a percepção do indivíduo da sua posição na vida no contexto da cultura e sistema de valores no qual ele vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações” (The WHOQOL Group, 1995, p. 34). Este conceito pode ser conceptualizado de acordo com quatro princípios: é multidimensional e influenciado por fatores pessoais, ambientais e as suas interações; é constituído pelos mesmos elementos para todos os indivíduos; estes elementos são objetivos e subjetivos e, por último, é fortalecido pela autodeterminação, pelos recursos e pelo sentimento de pertença (Cummins, 2005). Como já foi referido anteriormente, é sabido que a existência de uma conciliação entre os dois domínios – família e trabalho –, afeta a saúde e o bem-estar do indivíduo, promovendo a qualidade de vida (Hobson et al., 2011).

1.4. Suporte Organizacional Percebido

O Suporte Organizacional Percebido é a tendência dos colaboradores perceberem a sua organização como tendo características humanas, sendo assim definido como o nível pelo qual os colaboradores observam o quanto a organização valoriza as suas contribuições e o seu bem-estar (Im & Chung, 2018). Assim, ao ser percebido que existe uma preocupação com as necessidades socio-emocionais do indivíduo (Eisenberger, Huntington, Hutchison & Sowa, 1986), torna a relação organização-colaborador recíproca, aumentando o envolvimento (Im & Chung, 2018). Este suporte surge ainda relacionado à performance e satisfação no trabalho (Li, Long & Er-Yue, 2018) e a literatura tem demonstrado que pode reduzir as consequências do conflito trabalho-família (Anderson, et al., 2002), estando positivamente associado à conciliação trabalho-família (Wattoo, Zhao & Xi, 2018). Este conceito tem em consideração as crenças e expectativas do indivíduo sobre o reconhecimento conferido pela organização à sua dedicação ao trabalho. No entanto, baixos níveis de Suporte Organizacional Percebido aumentam os indícios de *burnout* e *stress* (Cropanzano, Howes, Grandley & Toth, 1997), fomentam o absentismo e aumentam o *turnover* – intenção de saída (Shanock & Eisenberger,

O suporte organizacional percebido na relação entre a conciliação família-trabalho e a satisfação na carreira e qualidade de vida

2006). Por outras palavras, o conflito trabalho-família pode diminuir a qualidade da percepção do Suporte Organizacional Percebido, conduzindo os colaboradores a retribuírem com atitudes e comportamentos negativos no trabalho (Hekman, Bigley, Steensma & Hereford, 2009). No entanto, quando é percebido um maior suporte por parte da organização, os colaboradores tendem a transferir alguns dos benefícios para a família, reduzindo assim a ansiedade nesse domínio (Selvarajan, Cloninger & Singh, 2013).

1.5. O presente estudo: Objetivos e Hipóteses

Este estudo baseia-se na relação entre as quatro variáveis anteriores – (1) Conflito Família-Trabalho, (2) Satisfação na Carreira, (3) Qualidade de Vida e (4) Suporte Organizacional Percebido –, tendo como objetivo: compreender se a conciliação família-trabalho influencia positivamente a satisfação na carreira e a qualidade de vida, através do suporte organizacional percebido.

Desta forma, postulam-se as seguintes hipóteses (Figura 1 e 2):

Hipótese 1: Os indivíduos que percecionam uma maior condição de conciliação família-trabalho manifestam uma maior satisfação na carreira e qualidade de vida;

Hipótese 2: Os indivíduos com uma maior percepção de suporte organizacional manifestam positivamente a conciliação família-trabalho, satisfação na carreira e qualidade de vida.

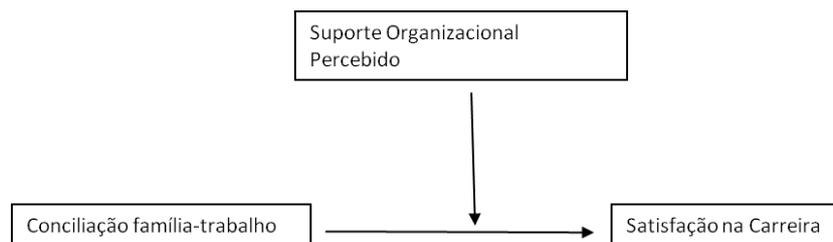


Figura 1.1. Modelo de estudo com a variável Satisfação na Carreira

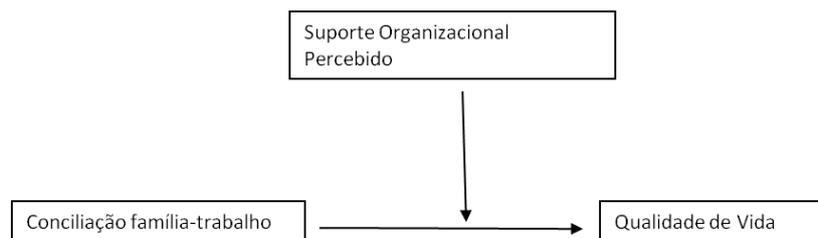


Figura 1.2. Modelo de estudo com a variável Qualidade de Vida

O suporte organizacional percebido na relação entre a conciliação família-trabalho e a satisfação na carreira e qualidade de vida

Capítulo II. Método

2.1. Amostra

A amostra é constituída por 93 indivíduos, 73,1% eram do sexo feminino ($n = 68$) e 26,9% eram do sexo masculino ($n = 25$), maioritariamente de nacionalidade portuguesa (97,8%), com idades compreendidas entre os 18 e os 74 anos ($M = 35,64$, $DP = 12,08$). Relativamente às habilitações literárias, 50,5% tem o ensino secundário ($n = 47$), 26,9% tem uma licenciatura ($n = 25$), 12,9% tem um mestrado ($n = 12$), 6,5% tem o ensino básico ($n = 6$) e 3,2% tem uma pós graduação ($n = 3$). Quanto ao estado civil, 30,1% são solteiros sem relação ($n = 28$), 29% são solteiros com relação ($n = 27$), 28% são casados ($n = 26$) e 12,9% estão numa união de facto ($n = 12$). Por último, relativamente à experiência profissional, 33,3% dos participantes eram Pessoal Administrativo (e.g., Empregados de escritório, secretários em geral e operadores de processamento de dados, Pessoal de apoio direto a clientes), 19,4% responderam Outra (e.g., Auxiliar de Ação Direta), 15,1% eram Técnicos e Profissões de Nível Intermédio (e.g., Técnicos de nível intermédio, das áreas financeira, administrativa e dos negócios, Técnicos e profissões das ciências e engenharia, de nível intermédio) e 10,8% eram Especialistas das Atividades Intelectuais e Científicas (e.g., Profissionais de saúde, Professores) (v. Anexo A).

2.2. Instrumentos

2.2.1. Escala de Conflito Trabalho-Família (WFCS). Este instrumento foi desenvolvido por Carlson, Kacmar e Williams (2000) e adaptado à população portuguesa por Vieira, Lopez e Matos (2014). Com esta escala pretende-se avaliar o conflito resultante das incompatibilidades entre a família e o trabalho, sendo constituída por 18 itens (α varia entre .78 e .87; e.g., “Muitas vezes quando chego a casa do trabalho estou tão esgotado emocionalmente que isso impede de me dedicar à minha família”), cujas respostas foram dadas numa escala de tipo *Likert* de cinco pontos (1 = Discordo Fortemente, 5 = Concordo Fortemente). Estes itens estão agrupados em seis subescalas que medem as dimensões conflito trabalho-família baseado no tempo, na tensão e no comportamento e conflito família-trabalho baseado no tempo, na tensão e no comportamento, sendo que no Quadro 2.1 são apresentados os valores de consistência interna para cada uma destas. Na presente investigação, a consistência interna da escala foi de .87.

O suporte organizacional percebido na relação entre a conciliação família-trabalho e a satisfação na carreira e qualidade de vida

Quadro 2.1

Consistência Interna das Seis Subescalas da Escala de Conflito Família-Trabalho

Dimensões	Alpha de Cronbach	Nº de Itens
Conflito Trabalho-Família baseado no Tempo	.89	3
Conflito Família-Trabalho baseado no Tempo	.78	3
Conflito Trabalho-Família baseado na Tensão	.83	3
Conflito Família-Trabalho baseado na Tensão	.85	3
Conflito Trabalho-Família baseado no Comportamento	.82	3
Conflito Família-Trabalho baseado no Comportamento	.80	3

2.2.2. Escala de Satisfação na Carreira (Career Satisfaction Scale). Esta escala foi expressamente construída para o estudo de Greenhaus, Parasuraman e Wormley (1990), sendo posteriormente adaptada à população portuguesa por Teixeira e Costa (2017). Pretende avaliar, subjetivamente, a progressão de carreira, incluindo os objetivos e uma visão de sucesso e é constituída por cinco itens ($\alpha = .88$; e.g., “*Estou satisfeito (a) com o sucesso que atingi na minha carreira*”), cujas respostas são fornecidas através de uma escala de tipo *Likert* de cinco pontos (1 = Discordo Fortemente, 5 = Concordo Completamente). No presente estudo, a consistência interna da escala revelou um alfa de .94.

2.2.3. Escala de Qualidade de Vida. Este instrumento foi desenvolvido por Olson, McCubbin, Barnes, Larsen, Muxen e Wilson (1982) e foi adaptada à população portuguesa por Almeida (2013). Pretende medir a qualidade de vida e é constituído por 20 itens (α varia entre .72 e .88; e.g., “*Qual é o seu nível de satisfação com a sua quantidade de tempo livre?*”), cujas respostas foram dadas através de uma escala de tipo *Likert* de cinco pontos (1 = Insatisfeito, 5 = Extremamente Satisfeito). Os itens estão agrupados em quatro fatores – Família, Amigos e Saúde; Tempo; *Media* e Comunidade e Bem-estar financeiro –, sendo que

O suporte organizacional percebido na relação entre a conciliação família-trabalho e a satisfação na carreira e qualidade de vida

no Quadro 2.2 está apresentada a consistência interna de cada um destes. Na presente investigação, a consistência interna da escala revelou um alfa de .90.

Quadro 2.2

Consistência Interna dos Quatro Fatores da Escala de Qualidade de Vida

Fatores	Alpha de Cronbach	Nº de Itens
Família, Amigos e Saúde	.72	5
Tempo	.88	5
Media e Comunidade	.74	5
Bem-estar financeiro	.90	5

2.2.4. Escala de Percepção de Suporte Organizacional. Esta escala foi desenvolvida por Eisenberger, Huntington, Hutchison e Sowa (1986) e, posteriormente, foi adaptada para a população portuguesa por Santos e Gonçalves (2010). Tem o objetivo de avaliar as crenças dos indivíduos ativos em relação ao suporte da organização que, através de ações realizadas, podem prejudicar ou beneficiar o colaborador (e.g., reconhecimento do esforço extra). Desta forma, é constituída por oito itens ($\alpha = .87$; e.g., “*A organização/instituição preocupa-se realmente com o meu bem-estar*”), cujas respostas foram fornecidas através de uma escala de tipo *Likert* de sete pontos (1 = Discordo Totalmente, 7 = Concordo Totalmente). Dos oito itens que constituem esta escala, quatro são invertidos (2, 3, 5 e 7). Os itens estão agrupados em dois fatores – Percepção Afetiva do Suporte Organizacional e Percepção Cognitiva –, sendo que no Quadro 2.3 estão apresentados os valores de consistência interna para cada um destes. Na presente investigação, a consistência interna da escala revelou um alfa de .92.

Quadro 2.3

Consistência Interna dos Dois Fatores da Escala de Percepção de Suporte Organizacional

Fatores	Alpha de Cronbach	Nº de Itens
Percepção Afetiva do Suporte Organizacional	.86	4
Percepção Cognitiva	.91	4

2.3. Procedimento

Numa primeira fase foi feita uma pesquisa sobre as escalas necessárias e, posteriormente, foram feitos os pedidos de autorização aos autores para serem utilizadas.

O suporte organizacional percebido na relação entre a conciliação família-trabalho e a satisfação na carreira e qualidade de vida

Numa segunda fase, o questionário (v. Anexo B) foi construído através da plataforma *online Qualtrics* e partilhado nas redes sociais *Facebook* (pessoal, de amigos, grupos, etc), *Instagram* e *LinkedIn*. Este era constituído por um consentimento informado, garantindo o anonimato das respostas, a participação voluntária e a possibilidade de abandonar o estudo a qualquer momento. O questionário foi partilhado *online* durante cerca de três meses. Após esta recolha de dados, os mesmos foram inseridos no *software* IBM SPSS 25 onde foi possível caracterizar a amostra e realizar a análise dos dados através do Process Macro 2.16.1, desenvolvido por Hayes (2013).

Capítulo III. Resultados

3.1. Análise Descritiva

Em seguida são apresentadas as estatísticas descritivas (valores mínimos e máximos, médias e desvios padrões) dos resultados obtidos pelos indivíduos em cada uma das variáveis em estudo.

Quadro 3.1.

Estatística Descritiva das variáveis em estudo

	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
<i>Conflito Família-Trabalho</i>				
Conflito Trabalho-Família baseado no Tempo	1	5	3.23	1.066
Conflito Família-Trabalho baseado no Tempo	1	5	2.29	.828
Conflito Trabalho-Família baseado na Tensão	1	5	3.41	.935
Conflito Família-Trabalho baseado na Tensão	1	5	2.46	.893
Conflito Trabalho-Família baseado no Comportamento	1	5	2.89	.779
Conflito Família-Trabalho baseado no Comportamento	1	5	2.88	.763
<i>Satisfação na Carreira</i>	1	5	3.21	1.040

O suporte organizacional percebido na relação entre a conciliação família-trabalho e a satisfação na carreira e qualidade de vida

Qualidade de Vida				
Família, Amigos e Saúde	2	5	3.47	.672
Tempo	1	5	2.59	.771
Media e Comunidade	1	5	2.89	.574
Bem-estar financeiro	1	5	2.32	.819
Suporte Organizacional Percebido				
Percepção Afetiva do Suporte Organizacional	1	7	4.08	1.316
Percepção Cognitiva	1	7	4.05	1.443

3.2. Análise de Correlações

Através da realização de uma correlação de Pearson (v. Quadro 3.2) conseguiu-se compreender a relação entre as variáveis. Assim, verificou-se uma correlação negativa e significativa entre o Conflito Família-Trabalho e a Satisfação na Carreira ($r = -.33, p < .01$), entre o Conflito Família-Trabalho e a Qualidade de Vida ($r = -.40, p < .01$) e entre o Conflito Família-Trabalho e o Suporte Organizacional Percebido ($r = -.34, p < .01$). Por outro lado, verificou-se uma correlação positiva e significativa entre a Satisfação na Carreira e a Qualidade de Vida ($r = .41, p < .01$) e entre a Satisfação na Carreira e o Suporte Organizacional Percebido ($r = .53, p < .01$). Para além disto, verificou-se também uma correlação positiva e significativa entre a Qualidade de Vida e o Suporte Organizacional Percebido ($r = .37, p < .01$). Para finalizar, todas as correlações são de nível médio, independentemente da direção (negativa ou positiva) ($r = .30$ até $r = .49$) à exceção da correlação entre a Satisfação na Carreira e o Suporte Organizacional Percebido que é de nível alto ($r = .50$ até $r = 1$) (Pallant, 2011).

O suporte organizacional percebido na relação entre a conciliação família-trabalho e a satisfação na carreira e qualidade de vida

Quadro 3.2

Correlações de Pearson das variáveis em estudo

	Conflito Família-Trabalho	Satisfação na Carreira	Qualidade de Vida	Suporte Organizacional Percebido
Conflito Família-Trabalho	1			
Satisfação na Carreira	-.33**	1		
Qualidade de Vida	-.40**	.41**	1	
Suporte Organizacional Percebido	-.34**	.53**	.37**	1

** . A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

3.3. Testes dos Modelos

3.3.1. Teste do Modelo 1

Pretende-se avaliar se o suporte organizacional percebido (variável moderadora) tem efeito na relação entre o conflito família-trabalho (variável independente) e a satisfação na carreira (variável dependente) (v. Quadro 3.3).

O modelo explica 30,8% ($R^2 = .308$) da variação da satisfação na carreira, sendo este valor significativo ($F_{(3, 89)} = 13.224, p < .001$). Verifica-se que o suporte organizacional percebido tem um efeito positivo e significativo na satisfação na carreira, pelo que quanto maior a percepção de suporte organizacional, maior a satisfação na carreira ($B = .39, t = 5.086, p < .001, 95\% \text{ IC} = .240, .547$). O conflito família-trabalho não está associado à satisfação na carreira ($p = .128$). Os resultados evidenciam que o suporte organizacional percebido não modera significativamente a relação ($t = -.832, p = .408$).

O suporte organizacional percebido na relação entre a conciliação família-trabalho e a satisfação na carreira e qualidade de vida

Quadro 3.3

Moderação: v.d. Satisfação na Carreira

	B	DP	t
Constante	3.189	.096	33.333
Suporte Organizacional Percebido [A]	.393**	.077	5.086**
Conflito Família-Trabalho [B]	-.269	.175	-1.538
Efeito de Interação [A*B]	-.099	.119	-.832
	$R^2 =$.308**	
	$F_{(3, 89)} =$	13.224**	

** $p < .001$

3.3.2. Teste do Modelo 2

Pretende-se avaliar se o suporte organizacional percebido (variável moderadora) tem efeito na relação entre o conflito família-trabalho (variável independente) e a qualidade de vida (variável dependente) (v. Quadro 3.4).

O modelo explica 22,9% ($R^2 = .229$) da variação da qualidade de vida, sendo este valor significativo ($F_{(3, 89)} = 8.816, p < .001$). Verifica-se que o conflito família-trabalho tem um efeito negativo e significativo na qualidade de vida, pelo que quanto maior é o conflito família-trabalho, menor é a qualidade de vida ($B = -.313, t = -3.262, p < .001, 95\% \text{ IC} = -.503, -.122$), bem como o suporte organizacional percebido tem um efeito positivo e significativo na qualidade de vida, ou seja, quanto maior a percepção de suporte organizacional, maior a qualidade de vida ($B = .108, t = 2.561, p < .001$). Os resultados evidenciam que o suporte organizacional percebido não modera significativamente a relação ($t = .846, p = .400$).

O suporte organizacional percebido na relação entre a conciliação família-trabalho e a satisfação na carreira e qualidade de vida

Quadro 3.4

Moderação: v.d. Qualidade de Vida

	B	DP	t
Constante	2.833	.052	54.077
Suporte Organizacional Percebido [A]	.108**	.042	2.561**
Conflito Família-Trabalho [B]	-.313**	.096	-3.262**
Efeito de Interação [A*B]	.055	.065	.846
	$R^2=$.229**	
	$F_{(3, 89)}=$	8.816**	

** $p < .001$

Capítulo IV. Discussão

O presente estudo tem como objetivo, compreender se a conciliação família-trabalho influencia positivamente a satisfação na carreira e a qualidade de vida, através do suporte organizacional percebido. Consequentemente postularam-se duas hipóteses, sendo a Hipótese 1 – os indivíduos que percebem uma maior condição de conciliação família-trabalho manifestam uma maior satisfação na carreira e qualidade de vida – e a Hipótese 2 – os indivíduos com uma maior percepção de suporte organizacional manifestam positivamente a conciliação família-trabalho, satisfação na carreira e qualidade de vida.

A Hipótese 1 foi verificada parcialmente. Os resultados evidenciaram que não existe uma relação significativa entre o conflito família-trabalho e a satisfação na carreira, mas existe uma relação entre o conflito família-trabalho e a qualidade de vida, ou seja, quanto maior é o conflito família-trabalho, menor é a qualidade de vida. A literatura evidencia que a existência de uma conciliação família-trabalho afeta a saúde e bem-estar do indivíduo, promovendo a qualidade de vida (Hobson et al, 2011). Quando ocorre o oposto, ou seja, a prevalência de um conflito família-trabalho, os fatores anteriores serão afetados negativamente. Alguns autores (Dorenkamp & Ruhle, 2019; Kossek & Ozeki, 1998) referiram que, para a satisfação no trabalho, a direção do conflito pode fazer diferença – o conflito entre a família e o trabalho tem menos força e está menos relacionado do que o conflito bidirecional ou entre o trabalho e a família. Existem diferenças de gênero que indicam que se deve apostar em estudos que comprovem que as mulheres com responsabilidades familiares que demonstrem uma insatisfação no trabalho podem não relacioná-la com o conflito trabalho-

O suporte organizacional percebido na relação entre a conciliação família-trabalho e a satisfação na carreira e qualidade de vida

família, mas com outros fatores (e.g., as exigências no trabalho) (Kossek & Ozeki, 1998). Outro estudo (Perrewé, Hochwarter & Kiewitz, 1999) também verificou que existe uma relação negativa entre a satisfação no trabalho e o conflito família-trabalho, no entanto a força dessa relação poderia ser atenuada quando se acrescentava a obtenção de valor. LaRocco, House e French (1980), descobriram que o suporte de amigos e da família não previa resultados relacionados ao trabalho (e.g., satisfação no trabalho), mas sim no bem-estar geral (e.g., depressão e ansiedade).

A Hipótese 2 também se verificou parcialmente, uma vez que o suporte organizacional percebido não modera significativamente a relação nem para a variável Satisfação na Carreira, nem para a variável Qualidade de Vida, mas comprovaram-se relações entre as variáveis: o suporte organizacional percebido tem um efeito positivo e significativo na qualidade de vida, ou seja, quanto maior a percepção de suporte organizacional, maior a qualidade de vida e o suporte organizacional percebido tem um efeito positivo e significativo na satisfação na carreira, pelo que quanto maior a percepção de suporte organizacional, maior a satisfação na carreira. A literatura demonstra que o suporte organizacional percebido está relacionado com a satisfação no trabalho – quanto maior for a percepção de suporte organizacional por parte dos colaboradores, no sentido em que sentem que existem uma valorização, preocupação e empatia por parte da sua organização, maior a satisfação na carreira (e.g., Abou Hashish, 2017; Li, Long & Er-Yue, 2018; Wayne, Shore & Liden, 1997). Um estudo realizado por Sumathi, Kamalanabhan e Thenmozhi (2015) verificou, junto dos profissionais de saúde, que as práticas de recursos humanos, o suporte social e o estabelecimento de saúde são percecionados como sendo parte de um bom tratamento para os colaboradores. Ainda sobre o mesmo estudo, as oportunidades de crescimento na carreira mostraram ter um efeito negativo e significativo no suporte organizacional percebido, uma vez que estes profissionais não consideram as promoções baseadas na antiguidade e na mobilidade intra-organizacional como um fator benéfico para o seu bem-estar. Estes profissionais consideram que o departamento de saúde pública tem o dever de os promover, logo as perspetivas de crescimento na carreira não os atraem e não têm impacto na formação de uma opinião positiva das chefias. Desta forma, os indivíduos que percecionam níveis baixos na gestão de recursos humanos, percecionam baixos níveis de suporte organizacional. Se por um lado o suporte dos colegas de trabalho e das chefias contribui para uma percepção positiva e de apoio, por outro as más condições de trabalho, a falta de equipamento e infraestruturas e remunerações baixas contribuem para a intenção de saída destes profissionais. A apresentação de melhorias nas infraestruturas e

O suporte organizacional percebido na relação entre a conciliação família-trabalho e a satisfação na carreira e qualidade de vida

adequação da mão-de-obra, leva a uma percepção positiva do apoio das chefias (Sumathi, Kamalanabhan & Thenmozhi, 2015).

Com base no estudo anterior (Sumathi, Kamalanabhan & Thenmozhi, 2015), pode-se deduzir que o facto do suporte organizacional percebido não moderar significativamente a relação neste estudo pode ter vários motivos: políticas de recursos humanos inadequadas ou a inexistência das mesmas; a percepção de cada individuo de satisfação na carreira pode não estar diretamente associada a uma maior percepção de suporte organizacional; a existência ou não de outros tipos de suporte (e.g., colegas e chefias) e, por fim, as próprias condições de trabalho, as infraestruturas e os salários.

Os colaboradores percebem um menor suporte organizacional quando as organizações não valorizam as suas contribuições persistentemente (Eisenberger, Cummings, Armeli & Lynch, 1997). Este suporte não se baseia apenas em benefícios financeiros, mas também nas dificuldades subjacentes ao trabalho e em providenciar apoio psicológico (Colakoglu, Culha & Atay, 2010). Os colaboradores que acreditam que na sua organização existe um ambiente de trabalho solidário, ou seja, baseado numa cultura de apoio, têm menos tendência a sofrer de depressão, ansiedade e problemas de saúde (Grant-Vallone & Ensher, 2001). Para além disso, quando há uma maior percepção de suporte organizacional percebido, encaram o trabalho com um humor positivo e, por sua vez, têm menos problemas de saúde físicos, dores de cabeça, ansiedade, *burnout* e fadiga (Arnold & Dupre, 2012; Rhoades & Eisenberger, 2002). É importante referir que as organizações têm de estar conscientes sobre a forma como o ambiente de trabalho afeta os seus colaboradores, a sua qualidade de vida e a sua produtividade. Desta forma, as organizações têm deveres importantes tais como, fornecer todos os apoios necessários para melhorar as condições de trabalho, desenvolver e implementar medidas que ajudem na prevenção de doenças dos seus colaboradores (Gilbreath & Karimi, 2012), o que pode explicar os resultados obtidos.

As políticas de Recursos Humanos são, cada vez mais, um fator a ter em consideração por parte das organizações, uma vez que quando não demonstram estas preocupações surgem diversas consequências – sociais e financeiras (Naithani, 2010). Por exemplo, Allen (2001) referiu que quando os colaboradores percebem um menor apoio familiar da sua organização, o compromisso diminui e o *turnover* aumenta. A aplicação deste tipo de medidas representa vantagens: diminuição o *turnover*, aumento da produtividade, da criatividade e

O suporte organizacional percebido na relação entre a conciliação família-trabalho e a satisfação na carreira e qualidade de vida

motivação dos colaboradores, tal como uma diminuição dos conflitos laborais e na valorização da imagem da organização (Guerreiro et al., 2006; Landauer, 1997).

4.1. Limitações e Estudos futuros

A presente investigação apresentou algumas limitações que podem ter tido efeito nos resultados obtidos. A primeira limitação prende-se com o tamanho reduzido da amostra. Seria importante no futuro aumentar a amostra, de forma a melhorar o nível do poder de análises e testes. Outro dos aspetos é que como a amostra foi recolhida por conveniência seria importante no futuro torná-la mais abrangente e representativa da população portuguesa (e.g., comparar diferenças nas várias regiões do país).

Outra das limitações está relacionada com a falta de causalidade na variável Satisfação na Carreira, ou seja, não se compreendem as razões para a maior ou menor satisfação, até por ser, por vezes, um construto subjetivo. O que para um participante pode representar um motivo claro para atingir uma maior satisfação na carreira, para outro pode não ter o mesmo significado.

Sugere-se, em estudos futuros, o controlo na recolha da amostra para que, por exemplo, reúna um número equilibrado de indivíduos de ambos os sexos, de outros meios urbanos, de forma a ser possível comparar. Tendo em conta que o conflito família-trabalho tende a estar mais relacionado com as obrigações das mulheres enquanto mães e trabalhadoras, também será interessante fazer um estudo, tentando reunir mais mães trabalhadoras. Em estudos futuros, poder-se-á também acrescentar outra variável, como o suporte de colegas, familiares e amigos, pois como é sabido na literatura pode atenuar o conflito família-trabalho e promover o suporte organizacional percebido.

Referências Bibliográficas

- Abou Hashish, E. A. (2017). Relationship between ethical work climate and nurses' perception of organizational support, commitment, job satisfaction and turnover intent. *Nursing ethics, 24*(2), 151-166. doi:10.1177/0969733015594667.
- Allen, T. D. (2001). Family-supportive work environments: The role of organizational perceptions. *Journal of vocational behavior, 58*(3), 414-435. doi:10.1006/jvbe.2000.1774.
- Almeida, S. A. F. (2013). *Escala de qualidade de vida familiar (quality of life QOL): desenvolvimento de uma versão reduzida para a população portuguesa* (Dissertação de Mestrado).
- Anderson, S. E., Coffey, B. S., & Byerly, R. T. (2002). Formal organizational initiatives and informal workplace practices: Links to work-family conflict and job-related outcomes. *Journal of management, 28*(6), 787-810. doi:10.1177/014920630202800605.
- Arnold, K. A. & Dupre, K. E. (2012), Perceived organizational support, employee health and emotions, *International Journal of Workplace Health Management, 5*(2), 139-152. doi:10.1108/17538351211239171.
- Bartolomé, F., & Evans, P. A. L. (1979). Professional lives versus private lives-shifting patterns of managerial commitment. *Organizational dynamics, 7*(4), 3-29. doi:10.1016/0090-2616(79)90019-6.
- Bianchi, S. M., & Milkie, M. A. (2010). Work and family research in the first decade of the 21st century. *Journal of Marriage and Family, 72*(3), 705-725. doi:10.1111/j.1741-3737.2010.00726.x.
- Blood, R. O., & Wolfe, D. M. (1960). *Husbands and wives*. New York: Macmillan.
- Bø, I. (2006). Working life and family life. *Community, Work & Family, 9*(2), 123-141. doi:10.1080/13668800600586951.
- Boles, J. S., Wood, J. A., & Johnson, J. (2003). Interrelationships of role conflict, role ambiguity, and work-family conflict with different facets of job satisfaction and the moderating effects of gender. *Journal of Personal Selling & Sales Management, 23*(2), 99-113. <https://doi.org/10.1080/08853134.2003.10748991>.
- Brief, A. P. .. Schuler, R. S. .. & Van Sell, M. (1981). *Managing job stress*. In *Managing job stress*. Boston: Little, Brown.
- Burke, R. J., & Greenglass, E. (1987). Work and family. In C. L. Cooper & I. T. Robertson (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology: 273-320*. New York: Wiley.

O suporte organizacional percebido na relação entre a conciliação família-trabalho e a satisfação na carreira e qualidade de vida

- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work–family conflict. *Journal of Vocational behavior*, 56(2), 249-276. doi:10.1006/jvbe.1999.1713.
- Champoux, J. E. (1978). Perceptions of work and nonwork: A reexamination of the compensatory and spillover models. *Sociology of work and occupations*, 5(4), 402-422. doi:10.1177/073088847800500402.
- Colakoglu, U., Culha, O. & Atay, H. (2010). The effects of perceived organisational support on employees' affective outcomes: Evidence from the hotel industry, *Tourism and Hospitality Management*, 16(2), 125-150. Retrieved from <https://hrcak.srce.hr/file/93306>.
- Cropanzano, R., Howes, J. C., Grandley, A. A., & Toth, P. (1997). The relationship of organizational politics and support to work behaviors, attitudes and stress. *Journal of Organizational Behavior*, 18, 159-180. Retrieved from [https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199703\)18:2%3C159::AID-JOB795%3E3.0.CO;2-D?casa_token=ZRJQF_DwxsIAAAAA:6WIThPYIxaXRZlYGnrU_5Dfl-XfdHbTkEdD3tp4Mau6a6QItULz0EL1rM3lui29xbFmb-hcfs2NUJw](https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1002/(SICI)1099-1379(199703)18:2%3C159::AID-JOB795%3E3.0.CO;2-D?casa_token=ZRJQF_DwxsIAAAAA:6WIThPYIxaXRZlYGnrU_5Dfl-XfdHbTkEdD3tp4Mau6a6QItULz0EL1rM3lui29xbFmb-hcfs2NUJw).
- Cummins, R. A. (2005). Moving from the quality of life concept to a theory. *Journal of Intellectual Disability Research*, 49(10), 699-706. doi:10.1111/j.1365-2788.2005.00738.x.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., & Butlers, A. J. (2004). The loss spiral of work pressure, work-home interference and exhaustion: Reciprocal relations in a three-wave study. *Journal of Vocational Behavior*, 64(1), 131-149. doi:10.1016/s0001-8791(03)00030-7.
- Den Dulk, L., Van Doorne-Huiskes, A., & Schippers, J. (1996). *Work-family arrangements in Europe*. West Lafayette, IN: Purdue University Press.
- Dorenkamp, I., & Ruhle, S. (2019). Work–Life Conflict, Professional Commitment, and Job Satisfaction Among Academics. *The Journal of Higher Education*, 90(1), 56-84. doi:10.1080/00221546.2018.1484644.
- Duarte, A. I. B. (2015). *Conflito trabalho-família e qualidade relacional: efeitos individuais e na díade conjugal* (Dissertação de Mestrado)
- Dubin, R. (1973). Work and non-work: Institutional perspectives. In M. D. Dunnette (Ed.), *Work and non-work in the year 2001*: 53-68. Monterey, CA: Brooks/Cole.
- Eckenrode, J., & Gore, S., (1990). Stress and coping at the boundary of work and family. In J. Eckenrode & S. Gore (Eds.), *Stress between work and family*: 1-16. New York: Plenum. doi:10.1007/978-1-4899-2097-3_1.

O suporte organizacional percebido na relação entre a conciliação família-trabalho e a satisfação na carreira e qualidade de vida

- Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of management review*, 25(1), 178-199. doi:10.5465/amr.2000.2791609.
- Eisenberger, R., Cummings, J., Armeli, S. & Lynch, P. (1997), Perceived organizational support, discretionary treatment, and job satisfaction, *Journal of Applied Psychology*, 82(5), 812-820. doi:10.1037/0021-9010.82.5.812.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507. doi:10.1037/0021-9010.71.3.500.
- Ernst Kossek, E., & Ozeki, C. (1998). Work–family conflict, policies, and the job–life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior–human resources research. *Journal of applied psychology*, 83(2), 139-149. doi:10.1037/0021-9010.83.2.139.
- Evans, P., & Bartolomé, F. (1986). The dynamics of work-family relationships in managerial lives. *Applied Psychology*, 35(3), 371-395. doi:10.1111/j.1464-0597.1986.tb00936.x.
- Faragher, E. B., Cass, M., & Cooper, C. L. (2005). The relationship between job satisfaction and health: A meta-analysis. *Occupational Environmental Medicine*, 62, 105–112. doi:10.1136/oem.2002.006734
- Flaquer, L. (2000). *Las políticas familiares en una perspectiva comparada*. Barcelona: Fundación La Caixa.
- 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., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work–family conflict: Testing a model of the work–family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77(1), 65–78. doi:10.1037/0021-9010.77.1.65.
- Gilbreath, B. & Karimi, L. (2012), Supervisor behavior and employee presenteeism, *International Journal of Leadership Studies*, 7(1), 114-131. Retrieved from https://www.researchgate.net/profile/Faris_Alshubiri/post/Are_there_any_articles_that_refer_to_the_supervisors_comprehension_of_their_employees_job_satisfaction/attachment/59d6207279197b807797ee7f/AS:290514113974272@1446275370284/download/1.pdf.
- Gómez, S., & Marti, C. (2004). *La incorporación de la mujer al mercado laboral: Implicaciones personales, familiares y profesionales, y medidas estructurales de conciliación trabajo-familia* (No. D/557). IESE Business School. Retrieved from <https://media.iese.edu/research/pdfs/DI-0557.pdf>.

O suporte organizacional percebido na relação entre a conciliação família-trabalho e a satisfação na carreira e qualidade de vida

- Grant-Vallone, E.J. & Ensher, E.A. (2001), An examination of work and personal lifeconflict, organizational support, and employee health among international expatriates, *International Journal of Intercultural Relations*, 25(3), 261-278. doi:10.1016/s0147-1767(01)00003-7.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management review*, 10(1), 76-88. doi:10.5465/amr.1985.4277352.
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., & Wormley, W. M. (1990). Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes. *Academy of management Journal*, 33(1), 64-86. doi:10.5465/256352.
- Grover, S. L., & Crooker, K. J. (1995). Who appreciates family-responsive human resource policies: The impact of family-friendly policies on the organizational attachment of parents and non-parents. *Personnel Psychology*, 48(2), 271-288. doi:10.1111/j.1744-6570.1995.tb01757.x.
- Guerreiro, M. D., & Pereira, I. (2006). *Responsabilidade social das empresas, igualdade e conciliação trabalho-família:Experiências do prémio igualdade é qualidade*. Lisboa: Editorial do Ministério da Educação.
- Guerreiro, M. D., Lourenço, V., & Pereira, I. (2006). *Boas práticas de conciliação entre vida profissional e vida familiar:Manual para as empresas* (4a ed.). Lisboa: Editorial do Ministério da Educação.
- Hammer, L. B., Kossek, E. E., Yragui, N. L., Bodner, T. E., & Hanson, G. C. (2009). Development and validation of a multidimensional measure of family supportive supervisor behaviors (FSSB). *Journal of management*, 35(4), 837-856. doi:10.1177/0149206308328510.
- Hammer, L. B., Neal, M. B., Newsom, J. T., Brockwood, K. J., & Colton, C. L. (2005). A longitudinal study of the effects of dual-earner couples' utilization of family-friendly workplace supports on work and family outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 90(4), 799-810. doi:10.1037/0021-9010.90.4.799.
- Hanson, G. C., Hammer, L. B., & Colton, C. L. (2006). Development and validation of a multidimensional scale of perceived work-family positive *spillover*. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(3), 249-265. doi:10.1037/1076-8998.11.3.249.
- Hayes, A. F. (2013). *Introduction to mediation, moderation and conditional process analysis: A regression--based approach*. The Guilford Press.
- Hekman, D. R., Bigley, G. A., Steensma, H. K., & Hereford, J. F. (2009). Combined effects of organizational and professional identification on the reciprocity dynamic for professional employees. *Academy of management journal*, 52(3), 506-526. doi:10.5465/amj.2009.41330897.

O suporte organizacional percebido na relação entre a conciliação família-trabalho e a satisfação na carreira e qualidade de vida

- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American psychologist*, 44(3), 513-524. doi:10.1037/0003-066x.44.3.513.
- Hobson, B. (2011). The agency gap in work–life balance: Applying Sen's capabilities framework within European contexts. *Social Politics*, 18(2), 147-167. doi:10.1093/sp/jxr012.
- Hobson, B., Fahlén, S., & Takács, J. (2011). Agency and capabilities to achieve a work–life balance: A comparison of Sweden and Hungary. *Social Politics*, 18(2), 168-198. doi:10.1093/sp/jxr007.
- Im, S., & Chung, Y. (2018). Employee Volunteering Meaningfulness and Organizational Citizenship Behavior: Exploring the Effects of Organizational Support, Pride, and Trust. *Sustainability*, 10(12), 4835. doi:10.3390/su10124835.
- Ivancevich, J. M. & Matteson, M. T. (1980). *Stress and work: A managerial perspective*. Glenview, IL: Scott, Foresman.
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. New York: Wiley.
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). *The social psychology of organisations*. Wiley: New York.
- Kossek, E. E. (2005). Workplace policies and practices to support work and families. In S. Bianchi, L. Casper, & R. King (Eds.), *Workforce/workplace mismatch? Work, family, health, and well-being* (pp. 97-116). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Lambert, S. J. (1990). Processes linking work and family: A critical review and research agenda. *Human relations*, 43(3), 239-257. doi:10.1177/001872679004300303.
- Landauer, J. (1997). Bottom-line benefits of work/life programs. *HR Focus*, 74(7), 3-4.
- LaRocco, J. M., House, J. S., & French Jr, J. R. (1980). Social support, occupational stress, and health. *Journal of health and Social Behavior*, 21(3), 202-218. doi:10.2307/2136616.
- Li, Z., Long, C., & Er-Yue, T. (2018). When Does Job Insecurity Lead to Feedback-Seeking Behavior? The Counterintuitive Moderating Role of Perceived Organizational Support. *Current Psychology*, 37(4), 850-861. doi:10.1007/s12144-017-9558-z.
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction?. *Organizational behavior and human performance*, 4(4), 309-336. doi:10.1016/0030-5073(69)90013-0.
- Michel, J. S., Mitchelson, J. K., Kotrba, L. M., LeBreton, J. M., & Baltes, B. B. (2009). A comparative test of work-family conflict models and critical examination of work-family linkages. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 199–218. doi:10.1016/j.jvb.2008.12.005
- Morf, M. (1989). *The work/life dichotomy*. Westport, CT: Quorum.

O suporte organizacional percebido na relação entre a conciliação família-trabalho e a satisfação na carreira e qualidade de vida

- Mušura, A., Koričan, M., & Krajnović, S. (2013). Work-life and life-work conflicting croatian companies: Some perspectives. *International Journal of Organization Theory & Behavior*, 16(1), 42-67. doi:10.1108/ijotb-16-01-2013-b003.
- Naithani, P. (2010). Overview of Work-Life Balance Discourse and its Relevance in Current Economic Scenario. *Asian Social Science*, 6: 148-155. doi:10.5539/ass.v6n6p148.
- Nascimento, I. (2007). *Investimento no trabalho e na parentalidade e relação interpapéis: Uma análise da transmissão intergeracional*. Tese de Doutorado não publicada, Universidade do Porto, Porto.
- Neal, M. B., Chapman, N. J., Ingersoll-Dayton, B., & Emlen, A. C. (1993). *Balancing work and caregiving for children, adults, and elders*, 3. Sage. doi:10.4135/9781483326160.
- Near, J. P. (1984). Predictive and explanatory models of work and nonwork. In M.D. Lee & R.N. Kanugo (Eds), *Management of work and personal life: Problems and opportunities*, 67-85, New York: Praeger.
- Olson, D., McCubbin, H., Barnes, H., Larsen, A., Muxen, M. & Wilson, M. (1982). *Family inventories*. University of Minnesota, St. Paul.
- Pallant, J. (2011). *SPSS survival manual*. 4th ed. Crows Nest, N.S.W., Australia: Allen & Unwin.
- Perrewe, P. L., Hochwarter, W. A., & Kiewitz, C. (1999). Value attainment: An explanation for the negative effects of work–family conflict on job and life satisfaction. *Journal of occupational health psychology*, 4(4), 318-326. doi:10.1037/1076-8998.4.4.318.
- Perrons, D., Fagan, C., McDowell, L., Ray, K., & Ward, K., (Eds). (2006). *Gender Divisions and Working Time in the New Economy: Changing Patterns of Work, Care and Public Policy in Europe and North America*. Cheltenham: E. Elgar. doi:10.4337/9781845428976.
- Pinto, V. S. A. (2012). *Interferência trabalho-família (ITF) e facilitação trabalho-família (FTF): Estudo da invariância da medida entre géneros* (Dissertação de Mestrado).
- Piotrkowski, C. S. (1979). *Work and the family system*. New York: Free Press.
- Renee Barnett, B., & Bradley, L. (2007). The impact of organisational support for career development on career satisfaction. *Career development international*, 12(7), 617-636. <https://doi.org/10.1108/13620430710834396>.
- Rhoades, L. & Eisenberger, R. (2002), “Perceived organizational support: A review of the literature”, *Journal of Applied Psychology*, 87(4), pp. 698-714. doi:10.1037//0021-9010.87.4.698.
- Santos, J. V. D., & Gonçalves, G. (2010). Contribuição para a adaptação portuguesa da escala de Percepção de Suporte Organizacional de Eisenberger, Huntington, Hutchison e Sowa (1986). *Laboratório de psicologia*, 8, 213-223. Retrieved from http://repositorio.ispa.pt/bitstream/10400.12/3427/1/LP_8_213-223.pdf.

O suporte organizacional percebido na relação entre a conciliação família-trabalho e a satisfação na carreira e qualidade de vida

- Schieman, S., Milkie, M. A., & Glavin, P. (2009). When work interferes with life: The social distribution of work-nonwork interference and the influence of work-related demands and resources. *American Sociological Review*, 74, 966 – 988.
<https://doi.org/10.1177%2F000312240907400606>.
- Selvarajan, T. T., Cloninger, P. A., & Singh, B. (2013). Social support and work–family conflict: A test of an indirect effects model. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 486-499.
doi:10.1016/j.jvb.2013.07.004.
- Shanock, L. R., & Eisenberger, R. (2006). When supervisors fell supported: Relations with subordinates' perceived supervisor support, perceived organizational support, and performance. *Journal of Applied Psychology*, 91(3), 689-695.
<https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.91.3.689>.
- Small, S. A., & Riley, D. (1990). Toward a multidimensional assessment of work spillover into family life. *Journal of Marriage and the Family*, 51-61. Retrieved from
https://www.jstor.org/stable/pdf/352837.pdf?casa_token=oA1efgw4qbcAAAAA:9pOQb9YGIEI_1twl5ryJTe5d7Ephb2aQ0XbgzrglcpFJ9D-snji3bYzXgyzefpYkck0-GB5As-8Bo5_PFB-4RS95NMxaOTPLTWH38QpHTFGa-eQfg.
- Staines, G. L. (1980). Spillover versus compensation: A review of the literature on the relationship between work and nonwork. *Human relations*, 33(2), 111-129.
<https://doi.org/10.1177/001872678003300203>.
- Sumathi, G. N., Kamalanabhan, T. J., & Thenmozhi, M. (2015). Impact of work experiences on perceived organizational support: a study among healthcare professionals. *AI & society*, 30(2), 261-270. <https://doi.org/10.1007/s00146-013-0509-4>.
- Teixeira, M. O., & Costa, C. J. (2017). Carreira e bem-estar subjetivo no ensino superior: Determinantes pessoais e situacionais. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 18(1), 19-29. <http://dx.doi.org/10.26707/1984-7270/2017v18n1p19>.
- Teixeira, R., & Nascimento, I. (2011). Conciliação trabalho-família: Contribuições de medidas adotadas por organizações portuguesas. *Revista brasileira de orientação profissional*, 12(2), 215-226. Retrieved from http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902011000200009&lng=pt&tlng=.
- Tenbrunsel, A. E., Brett, J. M., Maoz, E., Stroh, L. K., & Reilly, A. H. (1995). Dynamic and static work-family relationships. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 63(3), 233-246. <https://doi.org/10.1006/obhd.1995.1076>.

O suporte organizacional percebido na relação entre a conciliação família-trabalho e a satisfação na carreira e qualidade de vida

- Thompson, C. A., & Prottas, D. J. (2006). Relationships among organizational family support, job autonomy, perceived control, and employee well-being. *Journal of Occupational Health Psychology, 11*, 100-118. doi:10.1037/1076-8998.10.4.100.
- Thompson, C. A., Beauvais, L. L., & Lyness, K. S. (1999). When work–family benefits are not enough: The influence of work–family culture on benefit utilization, organizational attachment, and work–family conflict. *Journal of Vocational behavior, 54*(3), 392-415. doi:10.1006/jvbe.1998.1681.
- Vieira, J. M., Lopez, F. G., & Matos, P. M. (2014). Further Validation of Work–Family Conflict and Work–Family Enrichment Scales Among Portuguese Working Parents. *Journal of Career Assessment, 22*(2), 329–344. <https://doi.org/10.1177/1069072713493987>.
- Wattoo, M. A., Zhao, S., & Xi, M. (2018). Perceived organizational support and employee well-being: Testing the mediatory role of work–family facilitation and work–family conflict. *Chinese Management Studies, 12*(2), 469-484. doi:10.1108/cms-07-2017-0211.
- Wayne, S. J., Shore, L. M., & Liden, R. C. (1997). Perceived organizational support and leader-member exchange: A social exchange perspective. *Academy of Management journal, 40*(1), 82-111. <https://doi.org/10.5465/257021>.
- Zedeck, S. (Ed.), (1992). *Work, families, and organizations*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Zedeck, S. E. (2011). *APA handbook of industrial and organizational psychology, Vol 3: Maintaining, expanding, and contracting the organization*. American Psychological Association.
- Zedeck, S., & Mosier, K. L. (1990). Work in the family and employing organization. *American Psychologist, 45*(2), 240-251. <http://dx.doi.org/10.1037/0003-066X.45.2.240>.

O suporte organizacional percebido na relação entre a conciliação família-trabalho e a satisfação na carreira e qualidade de vida

Anexos

Anexo A

Experiência Profissional dos Participantes

Experiência Profissional	n	Percentagem
Pessoal Administrativo (e.g., Empregados de escritório, secretários em geral e operadores de processamento de dados, Pessoal de apoio direto a clientes)	31	33,3%
Outra	18	19,4%
Técnicos e Profissões de Nível Intermédio (e.g., Técnicos de nível intermédio, das áreas financeira, administrativa e dos negócios, Técnicos e profissões das ciências e engenharia, de nível intermédio)	14	15,1%
Especialistas das Atividades Intelectuais e Científicas (e.g., Profissionais de saúde, Professores)	10	10,8%
Estágio Curricular	8	8,6%
Estágio Profissional	8	8,6%
Trabalhadores dos Serviços Pessoais, de Proteção e Segurança e Vendedores (e.g., Vendedores, Pessoal dos serviços de proteção e segurança)	5	5,4%
Trabalhadores Não Qualificados (e.g., Vendedores ambulantes – exceto de alimentos – e prestadores de serviços na rua, Trabalhadores de limpeza)	2	2,2%
Representantes do Poder Legislativo e de	1	1,1%

O suporte organizacional percebido na relação entre a conciliação família-trabalho e a satisfação na carreira e qualidade de vida

Orgãos Executivos, Dirigentes, Diretores e Gestores Executivos		
Operadores de Instalações e Máquinas e Trabalhadores da Montagem	1	1,1%

O suporte organizacional percebido na relação entre a conciliação família-trabalho e a satisfação na carreira e qualidade de vida

Anexo B – Questionário

Este estudo insere-se no âmbito da dissertação do Mestrado em Psicologia Social e das Organizações do ISCTE-IUL e tem como objetivo compreender o suporte organizacional na conciliação família-trabalho e de que forma se manifesta na satisfação de carreira e qualidade de vida dos indivíduos.

A participação neste estudo é voluntária, garantindo a confidencialidade das respostas, pelo que o preenchimento do questionário demora cerca de 10 minutos.
Leia com atenção todas as perguntas e responda sinceramente. Não há respostas certas ou erradas, a sua opinião é a que realmente nos interessa.

Desde já agradeço a participação!

Sexo:

Masculino

Feminino

Idade:

Nacionalidade:

Portuguesa

Outra: Qual? _____

Qual é o seu estado civil?

Solteiro(a) sem relação

Solteiro(a) com relação

Casado(a)

O suporte organizacional percebido na relação entre a conciliação família-trabalho e a satisfação na carreira e qualidade de vida

União de Facto

Quais são as suas habilitações literárias?

Ensino Básico

Ensino Secundário

Licenciatura

Pós graduação

Mestrado

Qual é a sua experiência profissional?

Profissões das Forças Armadas

Representantes do Poder Legislativo e de Órgãos Executivos, Dirigentes, Diretores e Gestores Executivos

Especialistas das Atividades Intelectuais e Científicas (e.g., Profissionais de saúde, Professores)

Técnicos e Profissões de Nível Intermédio (e.g., Técnicos de nível intermédio, das áreas financeira, administrativa e dos negócios, Técnicos e profissões das ciências e engenharia, de nível intermédio)

Pessoal Administrativo (e.g., Empregados de escritório, secretários em geral e operadores de processamento de dados, Pessoal de apoio direto a clientes)

Trabalhadores dos Serviços Pessoais, de Proteção e Segurança e Vendedores (e.g., Vendedores, Pessoal dos serviços de proteção e segurança)

O suporte organizacional percebido na relação entre a conciliação família-trabalho e a satisfação na carreira e qualidade de vida

Agricultores e Trabalhadores Qualificados da Agricultura, da Pesca e da Floresta (e.g., Trabalhadores qualificados da floresta, pesca e caça, orientados para o mercado, Agricultores, criadores de animais, pescadores, caçadores e coletores, de subsistência)

Trabalhadores Qualificados da Indústria, Construção e Artífices (e.g., Trabalhadores qualificados em eletricidade e em eletrônica, Trabalhadores qualificados da construção e similares, exceto eletricista)

Operadores de Instalações e Máquinas e Trabalhadores da Montagem

Trabalhadores Não Qualificados (e.g., Vendedores ambulantes – exceto de alimentos – e prestadores de serviços na rua, Trabalhadores de limpeza)

Estudante

Estágio Curricular

Estágio Profissional

Outra: Qual? _____

Relativamente à conciliação de papéis e responsabilidades nos domínios do Trabalho e da Família, leia cada uma das afirmações seguintes e assinale a resposta que melhor a caracteriza, de acordo com as alternativas que se seguem:

	Discordo fortemente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo fortemente
O meu trabalho faz com que não possa estar tanto com a minha família como gostaria.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O tempo que tenho de dedicar ao meu trabalho não permite dedicar-me de igual modo a atividades e responsabilidades da casa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

O suporte organizacional percebido na relação entre a conciliação família-trabalho e a satisfação na carreira e qualidade de vida

Tenho de faltar a atividades familiares devido ao tempo que tenho de dedicar ao trabalho.

Quando chego a casa do trabalho estou frequentemente demasiado exausto para participar em atividades/responsabilidades familiares.

Muitas vezes quando chego a casa do trabalho estou tão esgotado emocionalmente que isso impede de me dedicar à minha família.

Devido a todas as pressões no trabalho, por vezes quando chego a casa estou demasiado stressado para fazer as coisas que me dão prazer.

O modo como resolvo problemas no meu trabalho não é eficaz na resolução de problemas em casa.

O tipo de comportamentos que são eficazes e necessários para mim no trabalho não resultariam em casa.

O tipo de comportamentos que me levam a ser eficaz no trabalho não me ajudam a ser um melhor pai e marido/companheiro.

O tempo que dedico a responsabilidades familiares interfere muitas vezes com as minhas responsabilidades no trabalho.

O tempo que passo com a minha família faz com que muitas vezes não tenha tempo para participar em

O suporte organizacional percebido na relação entre a conciliação família-trabalho e a satisfação na carreira e qualidade de vida

atividades de trabalho que poderiam ser úteis para a minha carreira.

Tenho de faltar a atividades de trabalho devido ao tempo que tenho de dedicar a responsabilidades familiares.

Devido ao stress em casa, estou muitas vezes preocupado com assuntos familiares no trabalho.

Porque estou muitas vezes stressado com responsabilidades familiares, tenho dificuldades em concentrar-me no meu trabalho.

Muitas vezes, a tensão e a ansiedade da minha vida familiar diminuem a minha capacidade para desempenhar o meu trabalho.

O tipo de comportamentos que resultam para mim em casa não parecem ser eficazes no trabalho.

O tipo de comportamentos que são eficazes e necessários para mim em casa não resultariam no trabalho.

O modo como resolvo problemas em casa não parece ser tão útil no trabalho.

Leia a lista de “possibilidades de resposta” uma de cada vez. Em seguida, decida acerca da forma como se sente em relação a cada uma das questões. De acordo com o seu grau de satisfação, assinale a classificação mais indicada à frente do tópico em questão. Obrigado.

O suporte organizacional percebido na relação entre a conciliação família-trabalho e a satisfação na carreira e qualidade de vida

Qual o seu nível de satisfação com?

	Insatisfeito	Pouco Satisfeito	Geralmente Satisfeito	Muito Satisfeito	Extremamente Satisfeito
A sua família	<input type="radio"/>				
O seu casamento	<input type="radio"/>				
Os seus amigos	<input type="radio"/>				
A sua relação com os seus familiares (tios, tias, avós, etc.)	<input type="radio"/>				
A sua própria saúde	<input type="radio"/>				
Espaço para as suas próprias necessidades	<input type="radio"/>				
Quantidade de tempo livre	<input type="radio"/>				
Tempo para si	<input type="radio"/>				
Tempo para a família	<input type="radio"/>				
Tempo para a lida da casa	<input type="radio"/>				
A qualidade dos filmes	<input type="radio"/>				
A qualidade dos jornais e revistas	<input type="radio"/>				

O suporte organizacional percebido na relação entre a conciliação família-trabalho e a satisfação na carreira e qualidade de vida

As escolas na sua comunidade	<input type="radio"/>				
Condições oferecidas pela sua comunidade para fazer as suas compras quotidianas	<input type="radio"/>				
A segurança na sua comunidade	<input type="radio"/>				
O seu nível de rendimento	<input type="radio"/>				
Dinheiro para as necessidades familiares	<input type="radio"/>				
A sua capacidade para lidar com emergências financeiras	<input type="radio"/>				
Nível de poupança	<input type="radio"/>				
Dinheiro para futuras necessidades da família	<input type="radio"/>				

Abaixo encontra 5 afirmações com as quais pode concordar ou discordar. Indique o seu grau de concordância com cada frase, utilizando a escala entre 1 e 5.

1 significa discordo fortemente e 5 concordo completamente.

1 - Discordo 2 3 4 5 - Concordo

O suporte organizacional percebido na relação entre a conciliação família-trabalho e a satisfação na carreira e qualidade de vida

	fortemente				completamente
Estou satisfeito (a) com o sucesso que atingi na minha carreira.	<input type="radio"/>				
Estou satisfeito (a) com os progressos que fiz para atingir os meus objectivos gerais de carreira.	<input type="radio"/>				
Estou satisfeito (a) com os progressos que fiz para atingir os meus objectivos materiais.	<input type="radio"/>				
Estou satisfeito (a) com os progressos que fiz para atingir os meus objectivos de avanço na carreira.	<input type="radio"/>				
Estou satisfeito (a) com os progressos que fiz, para atingir os meus objectivos, para desenvolver	<input type="radio"/>				

O suporte organizacional percebido na relação entre a conciliação família-trabalho e a satisfação na carreira e qualidade de vida

novas competências.

Leia com atenção as afirmações seguintes e responda de acordo com o seu local de trabalho.

	Discordo totalmente	Discordo bastante	Discordo um pouco	Não discordo nem concordo	Concordo moderadamente	Concordo bastante	Concordo totalmente
A organização/instituição valoriza o meu contributo para o bem-estar institucional.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A organização/instituição não aprecia devidamente o meu esforço profissional.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A organização/instituição ignora os meus protestos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A organização/instituição preocupa-se realmente com o meu bem-estar.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mesmo que desempenhasse o meu trabalho o melhor possível, a organização/instituição não iria aperceber-se.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A organização/instituição preocupa-se com a minha satisfação profissional.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A organização/instituição demonstra muito pouca preocupação por mim.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

O suporte organizacional percebido na relação entre a conciliação família-trabalho e a satisfação na carreira e qualidade de vida

A
organização/instituição
preza a minha
realização profissional.

Caso pretenda informações adicionais e/ou esclarecimento de dúvidas, contacte pelo email:
jfbdo@iscte-iul.pt.

Obrigado pela colaboração,
Joana Durão