



Escola de Ciências Sociais e Humanas

Departamento de Psicologia Social e das Organizações

O Impacto do Conflito Trabalho-família no Bem-estar do Indivíduo: O Papel Mediador da
Diminuição dos Recursos Energéticos

Ana Catarina David Dias

Tese submetida como requisito parcial para obtenção do grau de

Mestre em Psicologia Social e das Organizações

Orientadora:

Professora Doutora Susana Tavares, Professora Auxiliar,

ISCTE-IUL

Outubro de 2011

Agradecimentos

Os meus primeiros agradecimentos vão para os meus pais, pelo seu amor, dedicação, carinho e apoio incondicional ao longo de toda a minha vida e de toda a minha formação. E por terem estado sempre ao meu lado, nos momentos bons e menos bons. Sem eles não me teria sido possível chegar aqui.

Um agradecimento também em especial aos meus avós que sempre fizeram o possível e o impossível para que a minha vida fosse melhor e mais feliz. E ao resto da minha família por ter estado ao meu lado ao longo de todo este percurso.

Um sincero agradecimento a todos os meus amigos e colegas que me acompanharam ao longo deste último ano e dos seus desafios, que disponibilizaram tempo das suas vidas e paciência para me ajudar no que puderam e por ouvirem as minhas preocupações a qualquer hora do dia e da noite. Obrigado ainda por terem compreendido as minhas longas ausências dedicadas ao trabalho. Sem vocês este percurso não teria sido igual.

Um obrigado à Câmara Municipal de Loures, aos Serviços Municipalizados de Loures e à TAP por me terem autorizado e ajudado na aplicação dos questionários.

Por fim, quero agradecer à minha orientadora da faculdade, Dra. Susana Tavares, pelo apoio e ajuda prestados ao longo deste ano na elaboração deste trabalho.

Resumo

Nas últimas décadas, a pesquisa sobre a intercepção do trabalho e da família tem aumentado bastante (Eby, Maher & Butts, 2010). É neste contexto que surge o conceito de conflito trabalho-família, que é um conflito entre papéis onde as obrigações associadas com as funções do trabalho e da família são mutuamente incompatíveis, e onde a participação na família é dificultada, ou mais stressante, por causa da participação no trabalho (Greenhaus & Beutell, 1985). Este conflito tem várias consequências negativas para o indivíduo, entre elas a diminuição do seu bem-estar (Allen, Herst, Bruck & Sutton, 2000).

O objectivo do presente estudo é analisar o impacto do conflito trabalho-família no bem-estar do indivíduo, nomeadamente no bem-estar objectivo - sintomas psicossomáticos, e no bem-estar subjectivo - satisfação com a vida, investigando o potencial papel explicativo da diminuição dos recursos do indivíduo neste processo, em particular dos recursos energéticos – vigor e fadiga. A amostra consistiu em 143 trabalhadores de duas organizações, aos quais foi aplicado um questionário. Os resultados permitem concluir que existe efeito mediador da fadiga e do vigor em ambas as relações do conflito trabalho-família com o bem-estar – tanto com a ocorrência de sintomas psicossomáticos, como com a diminuição da satisfação com a vida. Estes resultados permitem assim suportar a evidência literária que aponta para que o conflito trabalho-família provoque uma diminuição nos recursos energéticos do indivíduo, e que esta diminuição, por sua vez, tem um efeito prejudicial no seu bem-estar.

Palavras-chave: conflito trabalho-família, bem-estar, satisfação com a vida, sintomas psicossomáticos, vigor, fadiga, energia.

Classificação nas categorias definidas pela American Psychological Association (PsycINFO Classification Categories and Codes): 3650 Personnel Attitudes & Job Satisfaction; 3365 Promotion & Maintenance of Health & Wellness.

Abstract

Over the past few decades, research on the intersection of work and family life has burgeoned (Eby, Maher & Butts, 2010). In this context arises the concept of work-family conflict which is defined as a form of inter-role conflict in which role pressures from work and family are mutually incompatible in some aspects, and where participation in family is made more difficult by participation in work (Greenhaus & Beutell, 1985). This conflict results in multiple outcomes for the individual, for example, the decreasing of well-being (Allen, Herst, Bruck & Sutton, 2000).

The present study examines the impact of the work-family conflict in the individual's well being, specifically in the objective (psychosomatic symptoms) and subjective (satisfaction with life) well-being, investigating the mediating effect of the resources depletion, in particular the energy depletion (fatigue and vigor). The paper employs a quantitative study among employees from two different organizations (n=143). The results lead us to the conclusion that there is, in fact, a mediating effect due to fatigue and vigor, between the work-family conflict and the decreasing of the two types of well being. These findings are in line with the literature that suggests that work-family conflict induces depletion on the energy resources of the individual, and that this depletion lowers well-being.

Keywords: work-family conflict, well-being, satisfaction with life, physical symptoms, vigor, fatigue, energy.

American Psychological Association classification (PsycINFO Classification Categories and Codes): 3650 Personnel Attitudes & Job Satisfaction; 3365 Promotion & Maintenance of Health & Wellness

Índice

1. Introdução.....	1
2. Enquadramento Teórico.....	5
Bem-estar.....	5
“Conflito trabalho-família e a sua relação com o bem-estar.....	7
Limitação dos recursos do indivíduo: uma possível explicação para o impacto do conflito trabalho-família no bem-estar do indivíduo.....	10
3. Método.....	15
Amostra.....	15
Procedimento.....	17
Medidas.....	18
Conflito trabalho-família.....	18
Recursos Energéticos.....	19
Satisfação com a vida... ..	20
Sintomas Psicossomáticos.....	20
Variáveis de controlo – Variáveis sócio-demográficas.....	20
4. Resultados.....	21
Conflito trabalho-família e o Número de Sintomas Psicossomáticos.....	23
1- O papel mediador da Fadiga.....	23
2- O papel mediador do Vigor.....	24
Conflito trabalho-família e a Satisfação com a Vida.....	25
1- O papel mediador da Fadiga.....	25
2- O papel mediador do Vigor.....	25
5. Discussão.....	27
6. Conclusão.....	33
7. Referências.....	35
8. Anexos.....	41
Anexo A.....	42
Anexo B.....	58
Anexo C.....	59
Anexo D.....	60

Índice de Figuras

Figura 2.1 Modelo de Análise Global.....	14
--	----

Índice de Quadros

Quadro 3.1 Caracterização sócio-demográfica da amostra.....	16
Quadro 4.1 Médias, desvios-padrão e correlações das variáveis em estudo.....	22
Quadro 4.2 Análise de regressão da mediação entre o conflito trabalho-família, a fadiga e os sintomas psicossomáticos.....	24
Quadro 4.3 Análise de regressão da mediação entre o conflito trabalho-família, o vigor e os sintomas psicossomáticos.....	24
Quadro 4.4 Análise de regressão da mediação entre o conflito trabalho-família, a fadiga e a satisfação com a vida.....	25
Quadro 4.5 Análise de regressão da mediação entre o conflito trabalho-família, o vigor e a satisfação com a vida.....	26

1. Introdução

A integração das exigências do trabalho e da família tem constituído um dos desafios mais críticos com que as organizações e os seus respectivos trabalhadores se vêm confrontados nos dias de hoje (Kossek & Lambert, 2005, citados por Witt & Carlson, 2006).

Sendo “trabalho” definido como actividades instrumentais, geralmente pagas, que providenciam bens e serviços de apoio à vida (Edwards & Rothbard, 2000; Piotrkowski, Rapoport & Rapoport, 1987, citados por Eby et al., 2010). “Família” diz respeito ao conjunto de indivíduos que se encontram relacionados a nível biológico, pelo casamento ou por adopção, com um certo sujeito (Burke & Greenglass, 1987; Piotrkowski et al., 1987, citados por Eby et al., 2010). O propósito instrumental das actividades familiares é manter a família unida e intacta, aumentando desta forma o bem-estar de todos os seus membros (Eby et al., 2010; Edwards & Rothbard, 2000).

As exigências de ambos os domínios da vida acima definidos estão a tornar-se cada vez mais interligadas e importantes na sociedade actual (Stevanovic & Rupert, 2009). São vários os factores que contribuem para isso, de que são exemplo: o crescente número de mulheres a entrar no mercado de trabalho que costumava ser dominado pelo sexo masculino, o aumento consequente das famílias em que ambos no casal trabalham fora de casa, a existência de cada vez mais famílias de pais solteiros (Guerreiro & Pereira, 2006; Somech & Drach-Zahavy, 2007), a quantidade crescente de horas e de tarefas a realizar no local trabalho (Boyar & Mosley, 2007), entre outros.

Todas estas alterações têm aumentado a probabilidade de que os empregados de ambos os sexos tenham simultaneamente responsabilidades domésticas e laborais, deparando-se assim com o grande desafio de harmonizar o seu envolvimento no trabalho e na família (Chambel & Santos, 2009; Guerreiro & Pereira, 2006).

Segundo Guerreiro & Lourenço (2000), em Portugal estas mudanças fizeram-se sentir principalmente nas últimas três décadas e tiveram grandes repercussões na composição socioprofissional da população portuguesa.

Não é, portanto, de todo surpreendente, segundo Chambel e Santos (2009), que a atenção dada a estas questões relacionadas com o trabalho e com a família tenha aumentado exponencialmente ao longo destes anos.

Surge então o conceito de interferência trabalho-família, que diz respeito às experiências no domínio da família ou do trabalho que têm, de alguma forma, impacto, cada um deles, no outro domínio (Eby et al., 2010).

Várias consequências negativas para o sujeito advêm desta interferência.

Estas consequências negativas podem resultar de falta de tempo para desempenhar os dois papéis distintos, ou da falta de energia, entre outros recursos, e na literatura existente adquiriram a denominação de “conflito trabalho-família” (Eby et al., 2010). Greenhaus e Beutell (1985) identificam três dimensões através das quais o conflito trabalho-família pode interferir com o indivíduo, sendo estas a falta de tempo ou a pressão criada pelos papéis diferentes; o distress, a ansiedade e o cansaço criados e através dos padrões comportamentais associados aos papéis. Estas dimensões serão melhor exploradas à frente no texto.

Allen, Herst, Bruck e Sutton (2000), na sua meta-análise das consequências negativas até hoje estudadas do conflito-trabalho família, agruparam-nas em três categorias diferentes: relacionadas com o trabalho, não relacionadas com o trabalho e relacionadas com o stress.

A categoria relacionada com o trabalho engloba, assim, a baixa satisfação no emprego (Parasuraman, Greenhaus, Rabinowitz, Bedeian, and Mossholder, 1989), diminuição do work engagement (vigor, dedicação e absorção no trabalho; Brummelhuis, Bakker & Euwema, 2010), intenções de desistência (Boyar, Maertz, Pearson & Keough, 2003; Boyar & Mosley, 2007), diminuição da assiduidade do trabalhador (Boyar, Maertz & Pearson, 2005; Boyar & Mosley, 2007), redução do desempenho (Boyar & Mosley, 2007) e insatisfação referente à organização pertencente, à carreira, (Boyar & Mosley, 2007; Frone, Russell & Cooper, 1992a; Netemeyer, Boles & McMurrian, 1996) e ao sucesso na mesma (Peluchette, 1993).

Consequências que se inserem na categoria das não relacionadas com o trabalho são: a baixa satisfação com a vida, com o casamento, com a família (Boyar & Mosley, 2007; Netemeyer et al., 1996) e com o lazer (Rice, Frone & McFarlin, 1992).

As consequências relacionadas com o stress englobam: sentimentos de depressão (Boyar & Mosley, 2007; Frone, Russell & Barnes, 1996), sentimentos de burnout (exaustão, redução de eficiência; Burke, 1988), stress (Parasuraman, Purohit, Godshalk & Beutell, 1996), níveis elevados de ansiedade, de tensão, de sintomas psicossomáticos e de hostilidade (Frone, et al., 1992a; Mauno & Kinnunen, 1999; Vinokur, Pierce & Buck, 1999; Livingston & Judge, 2008) e abuso de substâncias (Frone, Russel & Cooper, 1993).

Galinsky, Johnson e Friedman (1993), citados por Allen et al., (2000), referem, no seu artigo, um estudo conduzido pelo jornal *The New York Times*, que 83% das mães trabalhadoras e 72% dos pais trabalhadores reportavam experiências de conflito entre as exigências do trabalho e o seu desejo de passarem mais tempo com a sua família.

Segundo Greenhaus e Beutell (1985), apesar de no início ter sido tratado como unidireccional, o fenómeno “Conflito trabalho-família” é, na verdade, bidireccional, ou seja,

pode surgir devido à interferência do trabalho na família, ou da família no trabalho. Contudo, no presente estudo irá apenas ser abordada a vertente trabalho-família. De acordo com vários estudos anteriores esta direcção do conflito é a mais acentuada, ou seja, é a direcção do conflito que produz resultados mais predominantes no indivíduo e na sua carreira, tendo um efeito maior principalmente no que respeita à satisfação do indivíduo com a vida e com o trabalho (Eagle, Miles & Icenogle, 1997; Kossek & Ozeki, 1998; Nikandrou, Panayotopoulou & Eleni, 2008; Voydanoff, 2002). Frone, Russell e Cooper (1992b) descobriram que o conflito trabalho-família era experienciado e reportado numa média de três vezes mais que o conflito família-trabalho, por homens e por mulheres. Isto pode ser explicado pelo simples facto de o trabalho ter um maior impacto na família do que vice-versa, sendo o domínio do trabalho menos permeável que o da família (Frone, et al., 1992a; Eagle et. al, 1997;).

Conjuntamente com o tema do conflito trabalho-família, tem aumentado também, nos últimos anos, a importância atribuída na sociedade à qualidade de vida e ao bem-estar subjectivo (relacionado com a avaliação cognitiva e afectiva que uma pessoa faz da sua própria vida, ou seja, a satisfação com ela) como valores orientadores dos indivíduos (Inglehart, 1995).

Na verdade, o bem-estar do indivíduo é a variável mais frequentemente associada às consequências do conflito trabalho-família (Allen et al, 2000). Com base em vários estudos na área, pode afirmar-se, portanto, que a interferência trabalho-família prediz o bem-estar do indivíduo e a sua qualidade de vida em geral (Allen et al., 2000, Greenhaus, Collins & Shaw, 2003; Gropel & Kuhl, 2009).

O objectivo do presente estudo é então analisar o impacto do conflito trabalho-família no bem-estar do indivíduo, nomeadamente no bem-estar objectivo - sintomas psicossomáticos e no bem-estar subjectivo - satisfação com a vida, investigando o potencial papel explicativo da diminuição dos recursos do indivíduo neste processo, em particular dos recursos energéticos.

É pretendido, com a presente tese, contribuir, do ponto de vista teórico, para a literatura do conflito trabalho-família e do bem-estar, e de como ambos se relacionam, pois ambas as dimensões são consideradas dois eixos principais na vida dos indivíduos e na sociedade (Pedroso, 1998).

O presente estudo traz algo de inovador na medida em que se foca nos processos que podem explicar o impacto do conflito trabalho-família no bem-estar dos indivíduos (através dos mecanismos mediadores, em particular da diminuição dos recursos energéticos) e porque

se foca principalmente nas consequências do conflito entre estes dois conceitos e não nos seus antecedentes, nos quais se centra principalmente a literatura já existente.

2. Enquadramento Teórico

Bem-estar

O bem-estar constitui uma das principais aspirações de qualquer pessoa ao longo da sua vida, e a motivação para o alcançar é tão antiga como a própria história humana (Caetano & Silva, 2010).

Segundo Caetano e Silva (2010), numa abordagem global do bem-estar, consideram-se, habitualmente, duas vertentes na sua análise: o bem-estar objectivo e o bem-estar subjectivo.

O bem-estar objectivo diz respeito a um conjunto de parâmetros socioeconómicos, como o nível de escolaridade, de saúde (sintomas psicossomáticos), de segurança, o emprego, os rendimentos e outros indicadores, que são utilizados para exprimir níveis objectivos de qualidade de vida (Caetano & Silva, 2010).

Já o bem-estar subjectivo é uma área onde existe alguma ambiguidade e incerteza conceptual no seu estudo e operacionalização. Apesar disso, os estudos do bem-estar subjectivo tiveram um grande incremento nas últimas décadas e, embora tenham vindo a ser realizados segundo diferentes perspectivas e abordagens disciplinares, partilham a preocupação de estudar os factores associados ao funcionamento ajustado ou positivo das pessoas, em complemento ao paradigma clínico tradicional que se encontra focalizado nas disfunções físicas e psicológicas dos indivíduos (Caetano & Silva, 2010).

Segundo Caetano e Silva (2010), conceptualmente, o bem-estar subjectivo diz então respeito à avaliação cognitiva e afectiva que uma pessoa faz da sua própria vida, do seu funcionamento psicológico e social. Essa avaliação tem um carácter multidimensional e, de acordo com Diener (2000), integra os seguintes componentes: satisfação global com a vida (avaliação global), a satisfação com facetas específicas e importantes da vida (p. ex., satisfação com o trabalho), o afecto positivo (a frequência com que se sentem emoções e humores agradáveis) e a baixa frequência de afecto negativo (emoções e humores desagradáveis).

Uma pessoa terá um elevado bem-estar subjectivo na medida em que sinta regularmente mais emoções positivas do que negativas, como felicidade e alegria, realize actividades interessantes, esteja globalmente satisfeita com a sua vida e sinta poucas vezes emoções negativas como tristeza e raiva (Diener, Suh & Oishi, 1997). Contrariamente, terá um baixo bem-estar (ou mal-estar) se se sentir insatisfeita com a sua vida, experienciar

poucos momentos de felicidade e sentir frequentemente emoções como raiva ou ansiedade (Diener et al., 1997).

A avaliação cognitiva da satisfação com a vida, segundo Pavot e Diener (1993), diz respeito a um processo crítico no qual o indivíduo avalia a qualidade da sua vida com base no seu conjunto único de critérios pessoais. É feita pelo indivíduo uma comparação da sua percepção da vida com um padrão de standards auto-imposto. O grau de semelhança entre a percepção da vida com o padrão auto-imposto determina o grau de satisfação com a mesma. Quanto mais semelhante a percepção da vida com o padrão do indivíduo, maior a satisfação com a vida (Pavot e Diener, 1993).

A avaliação afectiva positiva ou negativa, segundo Galinha e Ribeiro (2005), pode ser expressa em termos globais, como a felicidade, ou em termos específicos, através de diferentes emoções. Estes afectos negativos ou positivos dizem respeito a emoções ou humores que acompanham as avaliações realizadas dos acontecimentos na vida dos indivíduos (Diener et al., 1997). Exemplos de afectos positivos, segundo Diener et al. (1997) são a alegria, afeição e o orgulho. Exemplos de afectos negativos são a agressividade, culpa, tristeza, raiva e ansiedade.

Segundo Diener (1984), este conceito de bem-estar subjectivo tem três características principais:

É subjectivo, como o próprio nome indica, pois depende apenas da avaliação e experiências do próprio indivíduo. Apesar de poder ser potencialmente influenciado por condições do bem-estar objectivo (como a saúde, conforto, virtude ou nível económico), essas condições não são inerentes ou vistas como partes necessárias do bem-estar subjectivo.

Em segundo lugar, não é apenas a mera inexistência de factores negativos, é principalmente a existência de factores e emoções positivas. Segundo Caetano e Silva (2010), quanto mais elevado é o valor do ratio entre emoções positivas e negativas (chamado índice de positividade) mais elevado é o bem-estar subjectivo dos indivíduos.

Finalmente, e em terceiro lugar, geralmente inclui uma avaliação global e julgamento de todos os aspectos da vida da pessoa.

De acordo com Caetano e Silva (2010) o baixo bem-estar (ou mal-estar) associado ao trabalho pode ter vários efeitos sobre o próprio indivíduo que podem ser transportados para outras vertentes da vida, como por exemplo, para o nível familiar.

Em termos físicos e fisiológicos, o mal-estar elevado pode-se traduzir em, por exemplo, falta de vigor, energia e vivacidade, problemas como alteração de sono, maior frequência de doenças infecciosas, problemas músculo-esqueléticos, hipertensão, etc. Em

termos psicológicos, elevados níveis de mal-estar no trabalho podem estar associados, por exemplo, a sentimentos de desconforto, intranquilidade, insegurança, pouca confiança e baixa auto-estima, alterações de natureza afectiva/humor, desenvolvimento de doenças mentais como depressão, ansiedade, *burnout*, perda de concentração, dificuldades em tomar decisões, perda de capacidade de memória e erros (Caetano & Silva, 2010).

Na dimensão comportamental, o mal-estar pode-se traduzir em, por exemplo, relações desagradáveis, pouca abertura, baixa criatividade, baixo envolvimento, desenvolvimento de hábitos ou tiques “nervosos”, menor envolvimento em diversas actividades, aumento de hábitos como o fumar, consumir bebidas alcoólicas ou outras drogas, desordens alimentares e/ou comportamentos de negligência (Caetano & Silva, 2010).

Em seguida será apresentado suporte teórico para a relação do bem-estar com o conflito trabalho-família.

“Conflito trabalho-família” e a sua relação com o Bem-estar

Os indivíduos possuem recursos limitados (de tempo, energia, etc.) e ao utilizarem estes recursos numa vertente da sua vida, estão a limitar os que poderão ser utilizados noutra (Eby et al, 2010). Assim, o conflito trabalho-família tem sido definido como uma forma de conflito entre papéis onde as obrigações associadas com as funções do trabalho e da família são mutuamente incompatíveis, e onde a participação num papel (família) é dificultada ou mais stressante por causa da participação em outro papel (trabalho) (Greenhaus & Beutell, 1985).

Esta definição é baseada na Teoria da Escassez da Energia Humana de Goode (1960) que parte do princípio de que os recursos de tempo, energia e atenção de um indivíduo são finitos. Por tal, um maior compromisso com um papel implica necessariamente que seja prestada menos dedicação a outro.

Greenhaus e Beutell (1985) concluíram que o trabalho poderá interferir com a vida familiar através de três maneiras:

Através do tempo que este consome ao indivíduo e que pode, de alguma forma, competir com o tempo destinado aos papéis familiares ou quando a pressão no trabalho cria uma preocupação com o mesmo, que vai prejudicar a prestação na família. Por exemplo, um estudo conduzido por Tavares, Caetano & Silva (2007), mostra que os indivíduos que mais se

identificam com a organização são os que experienciam maior conflito trabalho-família, pois são aqueles que dedicam mais tempo ao seu trabalho.

Através do distress, ansiedade e cansaço que o trabalho pode gerar no indivíduo e que pode interferir com o seu desempenho da vida familiar tornando mais difícil de cumprir as exigências deste papel (Greenhaus & Beutell, 1985). Por exemplo, as emoções geradas por uma discussão com um colega de trabalho (de que são exemplo a raiva e a frustração) vão prejudicar uma aproximação mais entusiástica aquando na interacção com um familiar.

Ou ainda através dos padrões comportamentais que estão associados ao papel que o indivíduo desempenha no seu local de trabalho e que podem, de alguma forma, colidir com as expectativas associadas aos papéis que o indivíduo desempenha na esfera familiar (Greenhaus & Beutell, 1985; Tavares et al., 2007). Por exemplo, é esperado que um administrador de uma empresa actue de forma assertiva e dura no ambiente do trabalho. Já em casa, a sua família espera que este seja carinhoso, vulnerável e empático (Eby et al., 2010, pp. 601).

Partindo do que já foi anteriormente referido como sendo as consequências de uma falha no balanço entre o trabalho e a família, e com base em vários estudos na área (Allen et al., 2000), pode-se afirmar que esta interferência mútua prediz o bem-estar do indivíduo e a sua qualidade de vida em geral (Greenhaus et al., 2003; Gropel & Kuhl, 2009).

Lazarus e Folkman (1984) formularam a teoria que denominaram Modelo Transaccional do Stress. Este modelo descreve a maneira como o indivíduo avalia a sua relação com o meio envolvente e define uma situação indutora de stress como toda aquela em que a relação estabelecida entre o indivíduo e o meio ambiente é avaliada como excedendo os seus recursos, prejudicando, por isso, o seu bem-estar físico e psicológico (van Steenberg, Ellemers & Mooijaart, 2007).

Esta teoria, revista por Folkman e Greer (2000), parte do princípio de que as pessoas estão constantemente a avaliar a sua relação com o meio envolvente. O stress dá-se quando a pessoa percebe uma mudança ameaçadora nas suas preocupações e objectivos actuais.

Dá-se então, em primeiro lugar, uma avaliação pessoal da significância da situação (por ex., como prejudicial ou não para o indivíduo em causa). Esta avaliação é feita de acordo com as crenças, valores e compromissos da pessoa. Como estes atributos variam de pessoa para pessoa, a mesma situação pode ser avaliada de forma diferente por pessoas diferentes (Folkman e Greer, 2000).

Seguidamente dá-se uma apreciação das opções do indivíduo de como lidar com a situação. Se o indivíduo conseguir lidar positivamente com a situação, experiencia emoções

positivas como resultado. Se não conseguir lidar positivamente com a situação, desta resulta o mal-estar (Folkman e Greer, 2000).

Como o conflito trabalho-família reflecte a avaliação pessoal de que as exigências do trabalho e o ambiente de casa são de certa forma incompatíveis e de que é difícil a sua harmonização, decorre deste modelo Transaccional que a ocorrência de conflito é assim um bom preditor do nível de stress sofrido pelo indivíduo (van Steenberg et al., 2007)

O modelo das Exigências e Recursos do Trabalho (“Job Demands-Resources model”), por Demerouti, Bakker, Nachreiner e Schaufeli (2001), tenta explicar como o enfraquecimento da saúde e a motivação podem ser produzidos em consequência das condições de trabalho. Este modelo assume que, apesar de cada ocupação ter as suas características próprias, estas podem ser classificadas em duas categorias gerais: as exigências e os recursos (Simbula, 2010).

As exigências (demands) são os aspectos físicos, psicológicos, sociais e/ou organizacionais do trabalho que requerem um esforço físico ou psicológico. Por tal, estão relacionados também com custos fisiológicos ou psicológicos, como por exemplo, com a exaustão do indivíduo (Demerouti et al. 2001).

Os recursos (resources), de acordo com esta teoria, correspondem aos aspectos físicos, psicológicos, sociais ou organizacionais do trabalho que servem para alcançar objectivos, reduzir as exigências do trabalho e os respectivos custos psicológicos e fisiológicos do mesmo. Servem ainda para estimular o crescimento e desenvolvimento pessoais (Bakker & Demerouti, 2007). Quando existe uma falta de recursos, o indivíduo não consegue lidar com as influências negativas e com as exigências do meio (como o excesso de trabalho) e não pode, conseqüentemente, alcançar os seus objectivos (Demerouti et al., 2001).

A premissa básica deste modelo é de que estas duas categorias – exigências e recursos do trabalho - suscitam dois processos psicológicos relativamente independentes que determinam o bem-estar do trabalhador: o processo de enfraquecimento da saúde e o processo motivacional.

No processo de enfraquecimento da saúde, Demerouti et al. (2001) defendem que altas exigências no trabalho extenuam os recursos físicos e mentais dos trabalhadores, o que pode levar a um esgotamento da energia. Por exemplo, alguns investigadores (p.ex., Lewig & Dollard, 2003) concluíram repetidamente que algumas exigências específicas do trabalho (como por exemplo, uma alta carga de trabalho, exigências emocionais, ou dissonância emocional) predizem a exaustão entre vários grupos ocupacionais.

O conflito trabalho-família pode assim ser considerado, segundo este modelo, uma exigência do trabalho, que se não tiver recursos suficientes para ser superado, irá prejudicar o bem-estar do indivíduo.

Com base nestas teorias são então colocadas as seguintes hipóteses para o presente estudo:

H1: O conflito trabalho-família está negativamente associado ao bem-estar.

H1a: O conflito trabalho-família está negativamente associado à satisfação com a vida.

H1b: O conflito trabalho-família está positivamente associado aos sintomas psicossomáticos.

Limitação dos recursos do indivíduo: uma possível explicação para o impacto do conflito trabalho-família no bem-estar do indivíduo

Várias teorias foram já formuladas para explicar a relação entre o conflito trabalho-família e a conseqüente diminuição do bem-estar nas pessoas. Algumas delas baseiam-se na ideia de que a interferência do trabalho na família está associada à diminuição dos recursos do indivíduo.

Mas o que são realmente recursos? De acordo com Hobfoll (1989), Lapierre e Allen (2006), os recursos são objectos (p. ex., a casa de uma pessoa, o carro), características pessoais (traços, capacidades, auto-estima, uma visão positiva da vida), condições (como relações íntimas, um bom casamento, idade, condição socioeconómica, emprego actual), ou energias (tempo, dinheiro, energia física ou mental, conhecimento) que são de valor para o indivíduo porque o ajudam a definir-se enquanto pessoa, ou porque servem de meios para atingir mais recursos ou para manter em segurança certas situações importantes para ele. As condições do ambiente circundante ameaçam por vezes uma diminuição dos recursos dos indivíduos (Hobfoll, 1989). O conflito trabalho-família é um destes ameaçadores.

A Teoria da Conservação dos Recursos (“Conservation of Resources Theory” – COR) de Hobfoll’s (1989), baseia-se na ideia de que as pessoas se esforçam por obter, construir, proteger e aumentar as coisas a que dão valor (recursos). Tal motiva as pessoas a despenderem recursos para ganharem mais recursos em troca, ou outros recursos mais importantes. Por exemplo, dão amor para receber mais amor. De acordo com esta teoria,

quanto mais próximos os recursos estiverem do indivíduo, maior a sua saliência para o mesmo.

O presente estudo focar-se-á no papel dos recursos energéticos enquanto mecanismo explicativo da relação negativa entre o conflito trabalho-família sentido e o bem-estar do indivíduo.

O conceito de recursos energéticos está ligado ao conceito de vigor, que é caracterizado por altos níveis de energia (Schaufeli, Bakker & Salanova, 2006). De acordo com Demerouti et al. (2001), o vigor é também caracterizado por uma elasticidade mental durante o trabalho e pela vontade de investir um esforço em actividades laborais e mostrar persistência mesmo face a dificuldades. Contudo, segundo Shirom (2006, 2010), o vigor não representa apenas uma dimensão laboral referente ao desempenho do indivíduo (como Demerouti et al, 2001, referem anteriormente), mas sim uma resposta afectiva positiva às interacções do sujeito com elementos significativos do meio e do seu trabalho, que compreendem a interconexão de sentimentos de energia física (força física), energia emocional (em relação às relações interpessoais) e energia mental (desembaraço cognitivo). Estas três energias que são parte integrante do vigor estão altamente correlacionadas umas com as outras (Shirom, 2006, 2010) e de acordo com a teoria da Conservação dos Recursos (Hobfoll, 1989), facilitam o ganho de novos recursos. Por exemplo, a energia emocional facilita a obtenção de suporte social e a energia física ajuda a manter um bom estado de saúde (Hobfoll, 2002; Shirom, 2010). O conceito de vigor está assim associado à saúde mental e física do indivíduo e à sua eficácia e desempenho no trabalho (Shirom, 2010).

Como já foi referido anteriormente pela Teoria da Escassez da Energia Humana de Goode (1960), e apoiada por estudos de outros autores (Baumeister, Bratslavsky, Muraven & Tice, 1998; Beal, Weiss, Barros & McDermond, 2005; Goldberg & Grandey, 2007; Kanfer & Ackerman, 1989), as pessoas têm um armazenamento limitado de recursos pessoais, de que é o caso a energia. Qualquer comportamento, seja ele um sorriso, a resistência a um impulso, a persistência na obtenção de um objectivo, ou o focar atenção numa determinada coisa, reduz estes recursos (Goldberg & Grandey, 2007). No que diz respeito a comportamentos relacionados com o conflito trabalho-família são exemplo a focagem do indivíduo no trabalho, trabalhar horas extra e até tarde, o stress provocado pela tomada de uma decisão importante, entre outros.

De acordo com Meijman (1991), citado por Sanz-Vergel, Demerouti, Moreno-Jiménez e Mayo (2010), a confrontação com exigências do trabalho implica uma perda de recursos,

entre os quais recursos energéticos, que está associada com altos níveis de fadiga, ou seja, de esgotamento de energia (Simbula, 2010).

O argumento do Esgotamento (“The Depletion Argument”), relacionado com a diminuição de recursos (Edwards & Rothbard, 2000; Rothbard, 2001) e com o conflito entre papéis (Merton, 1957, citado por Rothbard, 2001; Greenhaus & Beutell, 1985) baseia-se na mesma ideia que a Teoria da Escassez da Energia Humana de que o indivíduo tem quantidades fixas de recursos psicológicos e físicos para usar, e que por isso, a sua dedicação com um papel (p.ex. trabalho) prejudica a sua dedicação com outro (p ex. família). Mas como é que isto acontece?

Rothbard (2001) refere que a auto-regulação é uma possível explicação para como as emoções negativas resultantes da dedicação num papel afectam outro. A auto-regulação engloba comparar o estado actual real do indivíduo com o seu estado ideal, e se houver uma discrepância, reduzir essa discrepância cognitivamente e comportamentalmente (Carver & Scheier, 1981, citados por Rothbard, 2001). Estas emoções negativas sentidas podem ser um sinal para o próprio de que existe uma discrepância, que por seu lado pode “activar” o seu processo de auto-regulação para a resolver. Tal processo engloba focar a atenção no seu “Eu” (Greenberg & Pyszynski, 1986; Rothberg, 2001; Wood, Saltzberg & Goldsamt, 1990) e exercer auto-controle, o que consome energia. Este é um processo que os psicólogos referem como “esgotamento do ego” (“ego depletion”). Esta auto-regulação instigada pelas emoções negativas vai reduzir recursos, nomeadamente a energia, resultando em sentimentos de fadiga (tanto mental como física), tornando uma pessoa menos disponível para se envolver noutra papel (Rothbard, 2001; Sonnentag, 2001).

Surtem então as seguintes hipóteses referentes ao presente estudo:

H2: O conflito trabalho-família está associado à perda de recursos energéticos.

H2a: O conflito trabalho-família está negativamente associado ao vigor.

H2b: O conflito trabalho-família está positivamente associado à fadiga.

O Modelo Compensatório Regulador-controle de Hockey’s (1997) (“Compensatory regulatory-control model”) explica que os trabalhadores sobre distress se deparam com um dilema entre a protecção dos seus objectivos de desempenho e o esforço mental que têm de investir para atingir tais objectivos. Este esforço mental compensatório extra encontra-se associado com custos fisiológicos e psicológicos extra, como a fadiga e a irritabilidade. Uma mobilização contínua destes esforços compensatórios esgota os recursos do trabalhador,

nomeadamente os recursos energéticos, e pode consequentemente conduzir a fadiga e a uma saúde mais fraca (Hockey, 1997; Simbula 2010).

De acordo com Jansen, Kant e van den Brandt (2002), Sonnentag (2001) e Sonnentag e Bayer (2005), a fadiga, por sua vez resultará numa redução do bem-estar do indivíduo e da sua saúde física e psicológica. Segundo estes autores, o indivíduo atinge estes níveis baixos de energia quando a gasta continuamente em papéis na sua vida (de que é exemplo o trabalho) e não tem tempo suficiente para recuperar desta perda. Por exemplo, ao trabalhar longas horas seguidas sem descanso, o sentimento de vigor diminui e o de fadiga aumenta, ou quando sofre altas exigências no trabalho. À medida que o sentimento de fadiga aumenta, aumenta também o tempo necessário para recuperar de tal (Jansen et al., 2002; Sonnentag, 2001; Sonnentag e Bayer, 2005).

De acordo com a Teoria da Conservação dos Recursos de Hobfoll (1989), o distress e o mal-estar psicológico ocorrem quando os recursos são perdidos, ameaçados, ou quando o indivíduo não os consegue ganhar depois de ter feito um esforço para tal e dispendido para isso outros recursos. Segundo Brown e Andrews (1986), citado por Hobfoll (1989), estas situações de perda são responsáveis por aproximadamente 90% dos casos de depressão estudados. Quando algum destes recursos se encontra ameaçado, ou se perde, o indivíduo em causa inicia comportamentos de prevenção para evitar futuras perdas ou perdas maiores.

A abordagem dos objectivos (“The goal approach”) postula que o bem-estar é sentido pelo indivíduo quando este atinge objectivos (Diener, et al., 1997; Gropel & Kuhl, 2009). Consequentemente, o simples progresso para os obter aumenta-o por si só (Brunstein, 1993; Emmons, 1986; Gropel & Kuhl, 2009; Sheldon & Kasser, 1998). Contudo, para atingir estes objectivos, é necessário tempo, energia, dinheiro, entre outros recursos. Quando um destes recursos falha, também o bem-estar diminui. Por tal, tais recursos requeridos são os melhores prognosticadores do bem-estar. Consequentemente, a importância que as pessoas dão a estes recursos e a existência deles, ou não, afecta bastante o seu bem-estar. (Diener & Fujita, 1995; Gropel & Kuhl, 2009).

Por isso é conjecturado no presente estudo que:

H3: Os Recursos Energéticos estão positivamente associados ao bem-estar.

H3a: O vigor está positivamente associado à satisfação com a vida.

H3b: O vigor está negativamente associado aos sintomas psicossomáticos.

H3c: A fadiga está negativamente associada à satisfação com a vida

H3b: A fadiga está positivamente associada aos sintomas psicossomáticos.

Assim, de acordo com a literatura, a participação em vários papéis (trabalho e família, neste caso) diminui os recursos do indivíduo (nomeadamente os seus recursos energéticos). Esta diminuição, por sua vez, vai ter um impacto negativo no bem-estar do mesmo. Ou seja, com base na revisão de literatura pode-se esperar que o conflito originado pela interferência do papel que o indivíduo desempenha no trabalho na sua vida familiar diminua os recursos energéticos deste, o que provocará uma diminuição do seu bem-estar objectivo (com o aumento no número de sintomas psicossomáticos) e do seu bem-estar subjectivo (com a diminuição do seu nível de satisfação com a vida). Neste trabalho argumentamos então que a exaustão dos recursos energéticos do indivíduo poderá ser o mecanismo através do qual o conflito trabalho-família prejudica o bem-estar objectivo e subjectivo da pessoa.

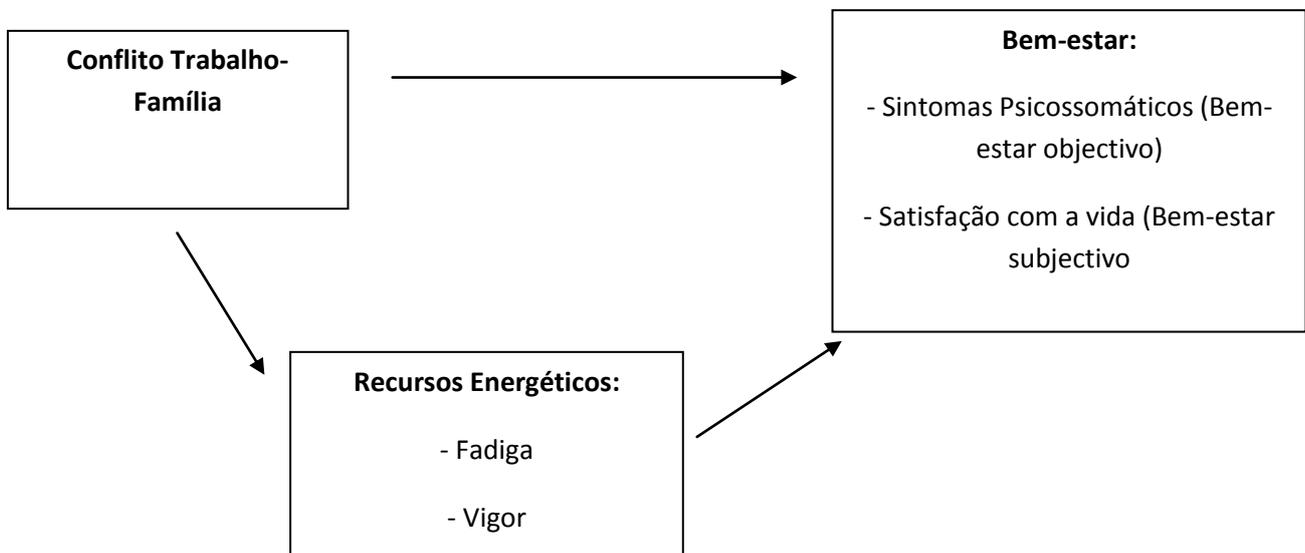
Ou seja:

H4a: A relação do conflito trabalho-família com os sintomas psicossomáticos é mediada pela perda de recursos energéticos (menor vigor e mais fadiga).

H4b: O impacto do conflito trabalho-família na satisfação com a vida é mediado pela perda de recursos energéticos (menor vigor e mais fadiga).

O presente estudo tem, portanto, como objectivo analisar o impacto do conflito trabalho-família no bem-estar do indivíduo, nomeadamente no bem-estar objectivo - sintomas psicossomáticos e no bem-estar subjectivo - satisfação com a vida, investigando o potencial papel explicativo da diminuição dos recursos energéticos.

Figura 2.1. Modelo de Análise Global



3. Método

Amostra

Para este estudo correlacional foi elaborado um questionário para aplicar aos trabalhadores de duas empresas – uma na área dos transportes e outra na área dos serviços municipalizados.

A presente amostra conta com um total de 143 trabalhadores, sendo 36.9% do sexo masculino e 63.1% do sexo feminino, com idades compreendidas entre os 21 e os 64 anos ($M = 41,57$, $DP=10,52$). As suas habilitações literárias variam entre a “instrução primária” e o “mestrado”, predominando o “12º ano” em 31.5% da amostra e a “licenciatura completa” em 25.9%. Encontram-se na empresa correspondente em média há 15 anos, num intervalo compreendido entre no mínimo aproximadamente 2 meses e no máximo 42 anos e 19.6% possuem cargos de chefia. Quanto à sua situação familiar, 93.6% vivem acompanhados, 75.2% são casados ou encontram-se em união de facto e 69.9% tem filhos. A idade do filho mais novo varia entre aproximadamente 2 meses e os 40 anos ($M=8.7$, $DP=9.96$), sendo que 28% da amostra tem entre 1 a 3 filhos com menos de 12 anos.

Todos os dados relativos à descrição da amostra encontram-se no quadro 3.1, abaixo.

Quadro 3.1. Caracterização Socio-demográfica da Amostra

Variáveis	N	%	M	DP	Min.	Máx.
Sexo						
Masculino	52	36.9				
Feminino	89	63.1				
Idade						
			41.6	10.52009	21	64
Habilitações						
Primária	7	4.9				
Preparatório	4	2.8				
9º actual	10	7.0				
10º ou 11º	7	4.9				
12º ano	45	31.5				
Bacharelato	9	6.3				
Freq. Licenc.	13	9.1				
Licenciatura	37	25.9				
Pós-graduação	9	6.3				
Mestrado	2	1.4				
Agregado Familiar						
1 pessoa	9	6.4				
2 pessoas	45	31.9				
3 a 4 pessoas	78	55.3				
+ de 4 pessoas	9	6.4				
Situação Conjugal						
Solteiro(a)	23	16.8				
Casado(a)	74	54.0				
União de facto	29	21.2				
Viúvo	3	2.2				
Outro	8	5.8				
Antiguidade						
			15.3	10.12985	0.17 (≈2 meses)	42
Cargo de Chefia						
Sim	28	19.6				
Não	115	80.4				
Filhos						
Sim	100	69.9				
Não	43	30.1				
Nº filhos						
			1.1	0.99700	0	5
Nº filhos com menos 12 anos						
			0.4	0.62278	0	3
Idade do filho mais novo						
			8.7	9.96230	0.17 (≈2 meses)	40

Procedimento

Foram aplicados os questionários a trabalhadores de duas empresas – TAP Air Portugal e Serviços Municipalizados de Loures, como já referido. É importante frisar que ambas as empresas serão analisadas como um todo e não individualmente.

Em primeiro lugar foram contactados pessoalmente, ou por carta, os directores de departamento onde seriam aplicados os questionários, com o intuito de serem informados do propósito dos mesmos, explicando-lhes em que consistia e quais os objectivos da aplicação, sensibilizando-os para a mesma, pois muitos iriam responder ao questionário eles próprios e, por motivos de facilidade, seriam eles a dar e receber os questionários de alguns colaboradores aos quais não foi facultado acesso directo.

A primeira folha de cada questionário continha informação sobre o propósito do mesmo, explicava que se enquadrava no âmbito do Mestrado em Psicologia Social e das Organizações do ISCTE-IUL e que respeitava todos os demais requisitos de qualquer processo de investigação, garantindo-se assim o anonimato e a confidencialidade dos dados obtidos, assegurando de que todos os dados seriam tratados com a máxima confidencialidade e anonimato e apenas para propósitos académicos do presente estudo, não estando ligados às empresas onde foram aplicados. Juntamente estavam também todas as informações necessárias para responder às questões lá colocadas e a informação de que não existiam respostas certas ou erradas às questões, apenas era pretendido conhecer a opinião sincera do participante e a sua percepção sobre alguns aspectos do seu bem-estar. Por fim encontravam-se os emails da aluna e orientadora para que, se o indivíduo desejasse receber mais informações sobre o estudo, tivesse como as procurar.

No final do questionário era pedido aos participantes que preenchessem alguns dados de carácter demográfico, nomeadamente a idade, o sexo, as habilitações literárias, a quantidade de pessoas pelas quais é constituído o seu agregado familiar, a situação conjugal, há quanto tempo trabalha na empresa em causa, o departamento em que trabalha, se tem ou não cargos de chefia, o número de filhos, o número de filhos com menos de 12 anos e a idade do filho mais novo.

Por fim foi acordado um prazo de preenchimento, findo o qual seriam recolhidos os inquéritos respectivos.

Depois de preenchidos, foi solicitado que os participantes devolvessem os questionários em envelopes devidamente selados, sem qualquer identificação. Esse cuidado foi considerado importante pois algumas questões do inquérito faziam referência à satisfação

do trabalho nas empresas respectivas e os participantes poderiam sentir-se constrangidos a entregá-los não selados por medo de represálias.

É importante de referir que, em qualquer estágio da aplicação, permaneceu o cuidado de tratar os dados de forma a proteger a confidencialidade e anonimato dos participantes e da empresa, pretendendo assim uma participação voluntária dos mesmos através do consentimento informado.

De seguida ao processo de recolha, foram inseridos os dados dos questionários na respectiva base de dados e posteriormente analisados com o apoio do programa SPSS.

Medidas

O questionário foi composto por várias escalas que pretendiam medir as seguintes variáveis: conflito trabalho-família; vigor (como dimensão do work-engagement); fadiga; satisfação com a vida e sintomas físicos reportados.

São descritas, de seguida, as escalas de medidas utilizadas neste estudo.

Conflito Trabalho-Família

Para medir o nível de conflito trabalho-família foi feita uma adaptação da escala de Carlson, Kacmar e Williams (2000), que mede a interferência trabalho-família e a interferência família-trabalho em três dimensões: quanto ao tempo (time-based), quanto ao distress, ansiedade e cansaço (strain-based) e quanto aos padrões comportamentais (behavior-based). Como no presente trabalho apenas interessa a vertente trabalho-família, só esses itens foram traduzidos e utilizados. Exemplos de itens utilizados são: “O meu trabalho afasta-me das minhas actividades familiares mais do que eu gostaria.”, “Quando chego do trabalho sinto-me geralmente tão emocionalmente esgotado(a) que isso me impede de contribuir para a dinâmica familiar.” e “Tenho de faltar com frequência a actividades familiares por causa do tempo que tenho de despender com as responsabilidades no trabalho.” Era pedido aos participantes que indicassem até que ponto concordavam com cada uma das afirmações, numa escala tipo Likert de 1 a 7, a que 1 correspondia “Discordo Totalmente” e 7 “Concordo Totalmente”.

Depois de realizada uma análise factorial com rotação Varimax, verificámos que os 6 itens utilizados desta escala saturaram num único factor que explica cerca de 73% da

variância total da variável “conflito trabalho-família”. Esses itens foram então todos agrupados num índice, cujo coeficiente de consistência interna (Alpha de Cronbach) foi de 0.93.

Recursos Energéticos

Os recursos energéticos dos indivíduos foram medidos através de duas variáveis: Vigor e Fadiga.

Vigor. Para medir o nível de vigor dos participantes foi utilizada a “Utrecht Work Engagement Scale” (UWES-9) por Schaufeli, Bakker e Salanova (2006), que mede as três dimensões do work-engagement: vigor, dedicação e absorção. Como para o presente estudo apenas interessava a dimensão do vigor, foram utilizados três itens retirados dessa subescala, nomeadamente “Quando me levanto de manhã tenho vontade de ir trabalhar.”, “No meu trabalho eu sinto-me cheio(a) de energia.” e “No meu trabalho eu sinto-me forte e vigoroso(a).” Tal como na escala anterior, era pedido aos participantes que indicassem até que ponto concordavam com cada uma das afirmações, numa escala tipo Likert de 1 a 7, a que 1 correspondia “Discordo Totalmente” e 7 “Concordo Totalmente”.

Foi calculado o coeficiente de consistência interna (Alpha de Cronbach) da escala, que deu um resultado de 0.89.

Fadiga. A fadiga foi medida através da adaptação de Jansen, Kant e van den Brandt (2002) feita da escala “The Need for Recovery Scale”. Alguns dos itens utilizados foram: “Sinto-me em forma.”, “Não estou em boa condição física.” e “Sinto-me fraco.” Era pedido aos participantes que indicassem numa escala tipo Likert de 1 a 7 o quanto concordavam com as afirmações apresentadas, no que lhes dizia respeito, de forma geral, em relação ao último mês, sendo 1 “Discordo Totalmente” e 7 “Concordo Totalmente”.

A consistência interna da escala (Alpha de Cronbach) é de 0.80.

Após uma análise factorial exploratória¹, verificámos que os itens destas duas variáveis – vigor e fadiga – saturavam em dois factores diferentes, pelo que vamos usar estas duas variáveis como dois recursos energéticos diferenciados e não como pólos opostos do mesmo contínuo.

¹ Análise Factorial Exploratório apresentada na pág. 42 dos Anexos.

Satisfação com a vida

A satisfação com a vida foi medida com a “The Satisfaction With Life Scale” por Diener, Emmons, Larsen e Griffin (1985). Alguns exemplos de itens usados são. “Em geral a minha vida está próxima do meu ideal.”, “As minhas condições de vida são excelentes.” e “Em geral, estou satisfeito(a) com a minha vida.” Para responder, mais uma vez, os participantes contavam com uma escala tipo Likert de 1 a 7 em que 1 correspondia a “Discordo totalmente” e 7 “Concordo totalmente”.

A consistência interna da escala (Alpha de Cronbach) é de 0.87.

Sintomas Psicossomáticos

Com o intuito de medir os sintomas psicossomáticos foram calculados o número de sintomas psicossomáticos reportados. Para isso usámos a escala “The Physical Symptoms Inventory”, de Spector e Jex (1998), com 18 sintomas/itens. Alguns exemplos desses sintomas são: “náuseas”, “dores nas costas”, “problemas com o sono”, problemas de pele” e “falta de ar”. Era pedido que usassem uma escala tipo Likert de 1 a 7, em que 1 correspondia a “Nunca”, 2 a “Uma vez”, 3 a “Duas vezes”, 4 a “Um dia por semana”, 5 a “Mais de dois dias por semana”, 6 a “Dia sim, dia não” e 7 a “Todos os dias”.

Variáveis de controlo – Variáveis Socio-demográficas

Uma vez que variáveis como o sexo, a idade, situação conjugal, nº de filhos, idade do filho mais novo, antiguidade, ter ou não cargos de chefia e habilitações literárias têm influência no conflito trabalho-família e até mesmo no bem-estar do indivíduo (e.g., Allen et al, 2000; Beatty, 1996; Eby, Casper, Lockwood, Bordeaux & Brinley, 2005; Livingston & Judge, 2008; Rupert, Stevanovic & Hunley, 2009), os seus efeitos foram controlados.

4. Resultados

O modelo de análise foi testado mediante recurso ao software SPSS versão 17.0. Antes de serem feitos os cálculos referentes às hipóteses de estudo foram realizadas algumas análises iniciais incluindo o cálculo de estatísticas descritivas (médias e desvios-padrão) e das correlações e consistências internas (*alpha de cronbach*) das variáveis em estudo, conforme apresentado descritivamente e no quadro 4.1 de seguida.

É importante também de referir que foi criada uma nova variável com base na escala utilizada (“The Physical Symptoms Inventory”) referente aos sintomas físicos sentidos pelo indivíduo (apresentados no questionário do trabalhador como os itens 9, de p9.1 a p9.18). A esta nova variável foi dado o nome de “número de sintomas psicossomáticos reportados” e foi preenchida com o somatório de todos os sintomas reportados por cada indivíduo, correspondentes a mais de 1 (“Nunca”) na escala de Likert apresentada. Foi feito o mesmo para todos os indivíduos da amostra e é esta variável que foi utilizada para as consequentes análises referentes ao bem-estar objectivo do indivíduo - sintomas psicossomáticos reportados.

Quadro 4.1. Médias, Desvios-Padrão e Correlações das Variáveis em Estudo

Variáveis	M	DP	1	2	3	4	5
1. Conflito Trabalho-Família	3.30	1.32	0.93				
2. Fadiga	3.33	1.08	0,33**	0.80			
3. Vigor	4.77	1.26	-0.25**	-0.52**	0.89		
4. Sintomas Psicossomáticos	4.43	3.62	0.26**	0.52**	-0.30**	0.82	
5. Satisfação com a Vida	4.27	1.11	-0.21*	-0.25**	0.32**	-0.21*	0.87
6. Sexo			-0.17*	0.07	0.03	0.07	0.13
7. Idade	41.5	10.52	0.02	0.00	0.25**	0.03	-0.02
8. Situação Conjugal			-0.22*	0.00	0.13	0.06	0.06
9. Nº de filhos			0.00	0.12	0.10	0.05	0.02
10. Idade filho mais novo			0.02	0.08	0.17	0.01	-0.04
11. Habilitações			0.08	-0.01	-0.15	0.02	0.15

Nota. N=143. Todas as escalas referentes às variáveis aqui apresentadas variam de 1 a 7 (1- “Discordo Totalmente” / 7- “Concordo Totalmente”), com exceção da nº 4-Sintomas Psicossomáticos Reportados. Resultados mais elevados indicam maior conflito trabalho-família, mais fadiga, maior vigor, maior ocorrência de sintomas psicossomáticos e maior satisfação com a vida. As consistências internas das escalas usadas estão dispostas na diagonal.

* $p \leq 0.05$, ** $p \leq 0.01$.

É possível constatar que, nesta amostra, nenhuma das variáveis sócio-demográficas se encontra significativamente relacionada com o bem-estar do indivíduo, tanto com o número de sintomas psicossomáticos como com a satisfação com a vida, por isso não serão introduzidos nos modelos de regressão.

A partir da leitura do quadro pode-se verificar que, no que diz respeito à relação entre o conflito trabalho-família e o bem-estar, ambas as hipóteses 1a e 1b são suportadas, uma vez que o conflito trabalho-família se correlaciona negativamente com a satisfação com a vida ($r = -0.21, p \leq 0.05$) e positivamente com os sintomas psicossomáticos ($r = 0.26, p \leq 0.01$).

Relativamente a outros resultados, verifica-se que ambas as hipóteses 2a e 2b são também corroboradas, pois o conflito trabalho-família encontra-se negativamente correlacionado com o vigor ($r = -0.25, p \leq 0.01$) e positivamente correlacionado com a fadiga ($r = 0.33, p \leq 0.01$).

Da mesma forma, as hipóteses 3a e 3b são suportadas, uma vez que o vigor se encontra positivamente correlacionado com a satisfação com a vida ($r=0.32, p\leq 0.01$) e negativamente correlacionado com os sintomas psicossomáticos ($r=0.30, p\leq 0.01$).

Quanto às hipóteses 3c e 3d, são também verificadas, estando a fadiga correlacionada negativamente com a satisfação com a vida ($r=-0.25, p\leq 0.01$) e positivamente correlacionada com os sintomas psicossomáticos ($r=0.52, p\leq 0.01$).

Em virtude destes resultados foram de seguida realizados modelos de regressão², de forma a analisar o papel mediador dos recursos energéticos na explicação da relação entre o conflito trabalho-família e o bem-estar.

De acordo com o procedimento sugerido por Baron e Kenny (1986), é necessário estimar três modelos de regressão. Primeiro para analisar se a variável preditora tem efeito na mediadora. A segunda análise testa se a variável preditora tem efeito na variável critério. Por fim, no terceiro modelo, realiza-se uma regressão com a variável preditora e mediadora a terem efeito nas variáveis critério. Existe efeito de mediação quando o efeito da variável preditora na variável critério diminui ou deixa de ser estatisticamente significativo na terceira equação, em relação à segunda, denominando-se o efeito de mediação parcial ou total, respectivamente.

Conflito trabalho-família e Número de Sintomas Psicossomáticos

1. O papel mediador da Fadiga

Através da realização da regressão respectiva, pode-se concluir que a fadiga ($\beta=0.49, p=0.00, t=6.31$) é um mediador total da relação entre o Conflito trabalho-família e o número de Sintomas Psicossomáticos sentidos pelos indivíduos. Tal como se observa no quadro 4.2 abaixo, o impacto do conflito trabalho-família no número de sintomas psicossomáticos reportados pelos indivíduos ($\beta=0.26, p=0.00, t=3.14$) deixa de existir quando se insere a variável fadiga na equação de regressão ($\beta=0.10, p=0.20, t=1.29$).

² Para todas as Regressões realizadas foram validados também todos os pressupostos do modelo, nomeadamente no que diz respeito à linearidade do fenómeno em estudo, à inexistência de multicolinearidade (independência das variáveis explicativas), as variáveis aleatórias residuais com valor esperado nulo, a variância constante das variáveis aleatórias residuais (homocedasticidade), a independência das variáveis aleatórias residuais e a distribuição normal das variáveis aleatórias residuais (Maroco, 2007).

Quadro 4.2. Análise de Regressão da mediação entre o Conflito Trabalho-Família, a Fadiga e os Sintomas Psicossomáticos

Sintomas Psicossomáticos			
Variáveis	β	p	T
Conflito Trab.-Fam.	0.26*	0.00	3.14
R ² adj.	0.06		
Conflito Trab.-Fam.	0.10	0.20	1.29
Fadiga	0.49*	0.00	6.31
R ² adj.	0.27		

2. O papel mediador do Vigor

Através da análise de dados concluiu-se que o vigor ($\beta=-0.26$, $p=0.00$, $t=-3.16$) é mediador parcial da relação entre o conflito trabalho-família e o número de sintomas psicossomáticos sentidos pelos indivíduos. Tal como se observa no quadro 4.3 abaixo, o impacto do conflito trabalho-família no número de sintomas psicossomáticos reportado pelos indivíduos ($\beta=0.26$, $p=0.00$, $t=3.14$) diminui (quer em intensidade, quer em significância) quando se insere a variável vigor na equação de regressão ($\beta=0.19$, $p=0.02$, $t=2.33$). O teste de Sobel³ revela-nos que a mediação da relação entre o conflito trabalho-família e os sintomas psicossomáticos pelo vigor é estatisticamente significativa ($z=-2.24$, $p=0.03$)

Quadro 4.3. Análise de Regressão da mediação entre o Conflito Trabalho-Família, o Vigor e os Sintomas Psicossomáticos

Sintomas Psicossomáticos			
Variáveis	β	p	T
Conflito Trab.-Fam.	0.26	0.00	3.14
R ² adj.	0.059		
Conflito Trab.-Fam.	0.19	0.02	2.33
Vigor	-0.26	0.00	-3.16
R ² adj.	0.116		

³ Ver Teste de Sobel na pág. 43 dos Anexos.

Com base nos resultados descritos, pode-se confirmar a veracidade da hipótese 4a.

Conflito trabalho-família e Satisfação com a vida

1. O papel mediador da Fadiga

Através da realização da regressão respectiva, pode-se concluir que a Fadiga ($\beta=-0.20$, $p=0.02$, $t=-2.34$) é um mediador total da relação entre o conflito trabalho-família e a satisfação com a vida. Tal como se observa no quadro 4.4, o impacto do conflito trabalho-família na satisfação com a vida ($\beta=-0.21$, $p=0.01$, $t=-2.53$) deixa de existir quando se insere a variável fadiga na equação de regressão ($\beta=-0.14$, $p=0.11$, $t=-1.61$)

Quadro 4.4 Análise de Regressão da mediação entre o Conflito Trabalho-Família, a Fadiga e a Satisfação com a vida

Variáveis	Satisfação com a vida		
	β	p	T
Conflito Trab.-Fam.	-0.21	0.01	-2.53
R ² adj.	0.037		
Conflito Trab.-Fam.	-0.14	0.11	-1.61
Fadiga	-0.20	0.02	-2.34
R ² adj.	0.066		

2. O papel mediador do Vigor

Através da análise de dados conclui-se que o Vigor ($\beta=0.28$, $p=0.00$, $t=3.39$) é um mediador total da relação entre o conflito trabalho-família e a satisfação com a vida dos indivíduos. Tal como se pode observar no quadro 4.5, o impacto do conflito trabalho-família na satisfação com a vida ($\beta=-0.21$, $p=0.01$, $t=-2.53$) deixa de existir quando se insere a variável vigor na equação de regressão ($\beta=-0.14$, $p=0.09$, $t=-1.68$).

Quadro 4.5 Análise de Regressão da mediação entre o Conflito Trabalho-Família, o Vigor e a Satisfação com a vida

Variáveis	Satisfação com a vida		
	β	p	T
Conflito Trab.-Fam.	-0.21	0.01	-2.53
	R ² adj.	0.037	
Conflito Trab.-Fam.	-0.14	0.09	-1.68
Vigor	0.28	0.00	3.39
	R ² adj.	0.140	

Com base nos resultados acima descritos, pode-se confirmar a veracidade da hipótese 4b.

5. Discussão

O presente estudo teve como principal objectivo analisar o impacto do conflito trabalho-família no bem-estar do indivíduo, investigando o potencial papel explicativo da diminuição dos recursos do indivíduo neste processo, em particular dos recursos energéticos. A pesquisa desenvolvida pretendia assim analisar mais especificamente se a energia (ou falta dela) e o vigor (ou a ausência deste) mediavam a relação entre o conflito trabalho-família e as suas implicações no bem-estar do indivíduo, nomeadamente no bem-estar objectivo, medido a partir dos sintomas psicossomáticos reportados pelos indivíduos, e no bem-estar subjectivo, medido a partir da satisfação com a vida também reportada pelos mesmos.

Referente às hipóteses colocadas pode-se concluir que a hipótese 1: “O conflito trabalho-família está negativamente associado ao bem-estar” foi totalmente suportada. Verificou-se que o conflito trabalho-família está negativamente associado à satisfação com a vida (H1a), isto é, à medida que o conflito trabalho-família aumenta diminui nos indivíduos a sua satisfação com a vida, e que está positivamente associado aos sintomas psicossomáticos (H1b), ou seja, à medida que o conflito trabalho-família aumenta, aumentam também o número de sintomas psicossomáticos sentidos pelas pessoas. Tais resultados suportam a teoria apresentada de que tal interferência negativa entre o trabalho e a família prediz o bem-estar do indivíduo e a sua qualidade de vida em geral (Greenhaus et al., 2003; Gropel & Kuhl, 2009). Encontram-se em linha de conta com o modelo Transaccional do Stress de Lazarus e Folkman (1984) e com o modelo das Exigências e Recursos do Trabalho por Demerouti et al. (2001) que defendem que quando o indivíduo não consegue lidar positivamente com as exigências do meio e superá-las, tal resulta em mal-estar para o mesmo, traduzindo-se neste caso num aumento de sintomas psicossomáticos e numa diminuição da satisfação com a vida.

A hipótese 2: “O conflito trabalho-família está associado à perda de recursos energéticos” também foi confirmada. Verificou-se que o conflito trabalho-família está negativamente associado ao vigor (H2a) e positivamente associado à fadiga (H2b), ou seja, o conflito trabalho-família irá provocar uma diminuição dos recursos energéticos do indivíduo que se traduzirá num aumento da fadiga sentida. A confirmação desta hipótese suporta a ideia de que os recursos do indivíduo, nomeadamente os recursos energéticos, são ameaçados em função da interacção com o meio (Hobfoll, 1989; Goldberg & Grandey, 2007), sendo o conflito trabalho-família um desses ameaçadores (Simbula, 2010).

É importante ainda de referir que o vigor e a fadiga se revelaram dois recursos energéticos diferenciados e não dois pólos de um mesmo contínuo. Esta conclusão encontra-se em linha de conta com a teoria de Russel e Carroll (1999), que demonstram nos seus estudos que os estados positivos e os seus consequentes estados negativos estão negativamente correlacionados e contudo são independentes um do outro (Schaufeli & Bakker, 2004). Shirom (2010) defende também esta ideia e acrescenta que estes estados negativamente correlacionados têm diferentes antecedentes (Baumeister, Bratslavsky, Finkenauer, & Vohs, 2001), funcionam de modo relativamente independente (Davis, Zautra & Smith, 2004) e traduzem-se de modo diferente nos comportamentos das pessoas (Gendolla, 2000).

Relativamente à terceira hipótese: “Os recursos energéticos estão positivamente associados ao bem-estar”, esta foi também suportada na sua totalidade. Concluiu-se que o vigor está positivamente associado à satisfação com a vida (H3a) e negativamente associado aos sintomas psicossomáticos (H3b). E que a fadiga está negativamente associada à satisfação com a vida (H3c) e positivamente associada aos sintomas psicossomáticos (H4c). Estes resultados vão de encontro ao suporte teórico apresentado de que a falta de energia (fadiga) resulta numa redução do bem-estar do indivíduo e consequentemente da sua saúde (Jansen et al., 2002, Sonnentag, 2001 e Sonnetag & Bayer, 2005). Evidenciam ainda que uma alta energia (vigor) está associada a menos sintomas psicossomáticos reportados e a uma maior satisfação com a vida.

A corroboração da hipótese 3 encontra-se ainda em linha de conta com a Teoria da Conservação dos Recursos de Hobfoll (1989) e com a Abordagem dos Objectivos, que referem que quando existe uma falha nos recursos, o bem-estar diminui consequentemente (Diener et al., 1997; Gropel & Kuhl, 2009).

No que diz respeito à hipótese 4a: “A relação do conflito trabalho-família com os sintomas psicossomáticos é mediada pela perda de recursos energéticos (menos vigor e mais fadiga)”, esta foi também verificada. De acordo com os resultados obtidos, pode-se portanto concluir que a relação entre o conflito trabalho-família e o bem-estar objectivo (traduzido em sintomas psicossomáticos) é explicada totalmente pela inexistência de energia em quantidades suficiente para o indivíduo (fadiga). Ou seja, o conflito trabalho-família reduz estes recursos energéticos, que por sua vez resultam num decréscimo do bem-estar objectivo e em mais sintomas psicossomáticos sentidos. Contudo, esta relação é explicada apenas parcialmente quando existe energia em grandes quantidades (vigor), que resulta em menos sintomas

psicossomáticos reportados. Tal sugere a presença de outras variáveis mediadoras que actuarão em conjunto com o vigor para explicar os resultados nos sintomas psicossomáticos.

Quanto à hipótese 4b: “O impacto do conflito trabalho-família na satisfação com a vida é mediado pela perda de recursos energéticos (menor vigor e mais fadiga)”, esta também foi verificada. Os resultados prestaram evidência de que a relação entre o conflito trabalho-família e o bem-estar subjectivo (traduzido na satisfação do indivíduo com a vida) é explicada totalmente pelo vigor e pela fadiga.

Concluindo e resumindo, o conflito trabalho-família diminui os recursos energéticos do indivíduo, que por seu lado resulta num menor bem-estar objectivo (maior nível de sintomas psicossomáticos) e subjectivo (menor satisfação com a vida).

Este estudo tem alguns interesses e implicações sob os pontos de vista prático e teórico.

Do ponto de vista teórico o presente estudo contribui para aprofundar o conhecimento empírico acerca dos factores que explicam os mecanismos através dos quais o conflito trabalho-família influencia o bem-estar do indivíduo. Estudos anteriores realizados deram pouca atenção ao papel da mediação da energia nesta relação. Assim, este estudo contribui para o enriquecimento da literatura do conflito trabalho-família ao demonstrar algumas das suas consequências e ao explicar o papel mediador dos recursos energéticos e os seus efeitos no bem-estar objectivo e subjectivo. Para além disso, os resultados aqui obtidos encontram-se em linha de conta com várias teorias/modelos apresentados na literatura, como já foi referido anteriormente. Na sua maior parte, estas teorias baseiam-se na existência de recursos em quantidade suficiente, de que é exemplo a energia, para fazer face às diferentes exigências na vida dos indivíduos. Quando estes recursos não são suficientes para responder a todas as exigências exteriores, como é o caso das exigências do trabalho e da família, que resultam no conflito trabalho-família, dá-se o mal-estar no indivíduo. Quando o indivíduo não tem recursos energéticos suficientes para ir de encontro às exigências da família, por estes terem sido já gastos no seu papel com o trabalho, vai experienciar mal-estar, que se irá traduzir numa diminuição da satisfação com a vida e no aumento dos sintomas psicossomáticos sentidos, de que são exemplo: náuseas, dores de estômago, tonturas, febre, dores de costas, problemas com o sono, falta de ar, dores no peito, entre outros. Por ter tal efeito no bem-estar do indivíduo a prevenção do conflito trabalho-família é considerada muito importante.

De acordo com Thompson, Beauvais e Lyness (1999) e Chambel e Santos (2009), as tensões nas vidas dos indivíduos, para além de afectarem o seu bem-estar, afectarão consequentemente a capacidade dos mesmos em se concentrarem e serem produtivos e criativos no trabalho.

Por isso, do ponto de vista prático, estes resultados são considerados importantes para os gestores das organizações que se devem preocupar em criar oportunidades para os trabalhadores poderem equilibrar as obrigações do trabalho e da família, mais especificamente, evitando o mais que possível a fadiga e a exaustão dos seus empregados. É necessário inventar formas de trabalho que sejam compatíveis com a vida familiar, pois este é um processo do qual todos beneficiam (Pedroso, 1998) Tal não só irá ajudar a facilitar a vida familiar do trabalhador e o seu consequente bem-estar, como irá ter um efeito positivo nas atitudes dos empregados face à sua actividade profissional, traduzidos numa maior satisfação no trabalho, maior compromisso afectivo, maior assiduidade e comportamentos de cidadania organizacional e menores intenções de deixar a organização (Chambel & Santos, 2009; Grover & Crooker, 1995; Thompson et al., 1999).

São exemplos de práticas de conciliação entre o trabalho e a família: a flexibilidade de trabalho (como a flexibilização de horário, a hipótese de optar por um contrato a tempo parcial ou por trabalhar no domicílio); as licenças de trabalho, nomeadamente as de maternidade e paternidade, ou as de assistência à família; a assistência no cuidado de dependentes, como por exemplo, disponibilizar creches na organização, atribuir subsídios às crianças ou estabelecer parcerias com instituições de cuidado às mesmas, entre outras (Frone, 2003 citado por Chambel & Santos, 2009; Guerreiro & Lourenço, 2000).

Estas práticas são uma forma de manter a vantagem competitiva, aumentando a moral e atraindo e retendo uma força de trabalho dedicada (Chambel & Santos, 2009). São ainda, para os empregados, uma forma de aliviar as dificuldades inerentes à necessidade de conciliar o seu papel profissional e familiar (Allen, 2001; Chambel & Santos, 2009).

Apesar dos contributos deste estudo, que são julgados importantes tanto a nível teórico, como a nível empírico e prático, é necessário referir algumas limitações do mesmo. Em primeiro lugar os dados foram analisados com recurso a uma única medida quantitativa de auto-preenchimento. Porque o questionário utilizado para este estudo foi composto por múltiplas variáveis que poderiam questionar sobre aspectos “sensíveis” da satisfação do indivíduo face à organização onde trabalha, as suas respostas podem ter sofrido enviesamentos provenientes de respostas aleatórias ou de desejabilidade social, apesar de ter

sido garantido aos participantes a confidencialidade total dos dados. Porém foram utilizadas diferentes escalas de medida e itens invertidos, o que poderá ter contribuído para a redução do enviesamento.

Uma segunda limitação refere-se à amostra que é reduzida e ao facto de ser por conveniência, uma vez que os inquiridos foram escolhidos consoante o fácil acesso à organização onde trabalhavam, a sua disponibilidade e a escolha dos supervisores, no caso de terem sido estes a distribuir os questionários. Por tal, pode existir algum problema com a generalização e extrapolação dos dados. Contudo, é importante de referir que alguns pontos positivos relacionados com a amostra são a grande variabilidade de idades e de habilitações literárias da mesma e o facto de ter sido aplicado o questionário em duas organizações distintas. Para contornar este ponto negativo, futuras pesquisas devem testar amostras maiores e mais heterogéneas, como por exemplo, de mais organizações e diferentes áreas geográficas. A análise e a recolha de dados devem também ter em conta métodos mais variados para além do questionário aplicado ao trabalhador e ao familiar, como por exemplo, questionários aplicados também a supervisores, entrevistas com colegas de trabalho, diários de trabalhadores e da sua família, entre outros instrumentos, que tornariam o estudo, sem dúvida, mais abrangente e completo.

Outra limitação refere-se ao facto de os dados terem sido recolhidos num único momento, o que não permite estabelecer relações de causalidade ao longo do tempo. É portanto aconselhável, replicar este efeito em estudos que apresentem um carácter longitudinal.

Outras sugestões para futuros estudos prendem-se também com o estudo do lado positivo emergente na dimensão da interferência trabalho-família – o enriquecimento trabalho-família, que tornaria sem dúvida a presente pesquisa mais completa. O estudo de outros mediadores referentes à interferência trabalho-família e às suas consequências no bem-estar do indivíduo seriam também interessantes, como por exemplo estudar a mediação do controlo percebido, da auto-eficácia e/ou da regulação emocional. Seria também interessante replicar este estudo na direcção inversa, isto é, verificando a mediação dos recursos energéticos entre o bem-estar e o conflito trabalho-família, nesta direcção. E verificar se acontecia o mesmo na direcção conflito família-trabalho.

Em conclusão, é considerado necessário a continuação do estudo da relação da interferência trabalho-família com o bem-estar, de forma a alertar indivíduos, organizações e

a sociedade para a importância de implementação de novas práticas que visem um aumento da qualidade de vida, que será proveitoso para todos – trabalhadores, famílias e organizações.

6. Conclusão

Em suma, cremos que o presente estudo contribuiu de forma relevante para o aprofundamento do conhecimento acerca dos mecanismos que explicam a relação entre o conflito trabalho-família e uma diminuição bem-estar objectivo e subjectivo do indivíduo, revelando a importância dos recursos energéticos neste processo.

Este estudo alarga assim o conhecimento sobre o conflito trabalho-família e o seu efeito nos indivíduos e demonstra a importância da existência de uma maior conciliação entre estas duas dimensões cruciais na vida das pessoas.

7. Referências

- Allen, T. (2001). Family-supportive work environments: the role of organizational perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 58 (3), pp. 414-435.
- Allen, T., Herst, D., Bruck, C., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: a review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5 (2), pp. 278-308.
- Bakker, A., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22 (3), pp. 309-328.
- Baron, R., & Kenny, D. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychology research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, pp. 1173-1182.
- Baumeister, R., Bratslavsky, E., Finkenauer, C., & Vohs, K. (2001). Bad is stronger than good. *Review of General Psychology*, 5(4), pp. 323-370.
- Baumeister, R., Bratslavsky, E., Muraven, M., & Tice, D. (1998). Ego depletion: is the active self a limited resource? *Journal of Personality and Social Psychology*, 74 (5), pp. 1252-1265.
- Beal, D., Weiss, H., Barros, E., & MacDermid, S. (2005). An episodic process model of affective influences on performance. *Journal of Applied Psychology*, 90 (6), pp. 1054-1068.
- Beatty, C. (1996). The stress of managerial and professional women: is the price too high? *Journal of Organizational Behavior*, 17, pp. 233-251.
- Boyar, S., & Mosley, D. (2007). The relationship between core self-evaluations and work and family satisfaction: the mediating role of work-family conflict and facilitation. *Journal of Vocational Behavior*, 71, pp. 265-281.
- Boyar, S., & Mosley, D. (2007). The relationship between core self-evaluations and work and family satisfaction: the mediating role of work-family conflict and facilitation. *Journal of Vocational Behavior*, 71, pp. 265-281.
- Boyar, S., Maertz, C., & Pearson, A. (2005). The effects of work-family conflict and family-work conflict on nonattendance behaviors. *Journal of Business Research*, 58, pp. 919-925.
- Boyar, S., Maertz, C., Pearson, A., & Keough, S. (2003). Work-family conflict: a model of linkages between work and family domain variables and turnover intentions. *Journal of Managerial Issues*, 15 (2), pp. 175-190.
- Brummelhuis, L., Bakker, A., & Euwema, M. (2010). Is family-to-work interference related to co-workers' work outcomes? *Journal of Vocational Behavior*, 77 (3), pp. 461-469.
- Brunstein, J. (1993). Personal goals and subjective well-being: a longitudinal study. *Journal of Personality and Social Psychology*, 65 (5), pp. 1061-1070.
- Burke, R. (1988). Some antecedents and consequences of work-family conflict. *Journal of Social Behavior and Personality*, 3, pp. 287-302.
- Caetano, A. e Silva, S. A. (2010). Bem-estar e saúde no trabalho. In Lopes, M. P. Ribeiro, R. B., Palma, P. J. e Cunha, M. P. (eds), *Psicologia Aplicada*, Lisboa: Recursos Humanos Editora.

- Carlson, D., Kacmar, K., Wayne, J., & Grzywacz, J. (2006). Measuring the positive side of the work–family interface: development and validation of a work–family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior*, 68, pp. 131–164.
- Chambel, M., & Santos, M. (2009). Práticas de conciliação e satisfação no trabalho: mediação da facilitação do trabalho na família. *Estudos de Psicologia*, 26 (3), pp. 275-286.
- Davis, M., Zautra, A., & Smith, B. (2004). Chronic pain, stress, and the dynamics of affective differentiation. *Journal of Personality*, 72(6), pp. 1133-1160.
- Demerouti, E., Bakker, A., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. (2001). The Job Demands-Resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86 (3), pp. 499-512.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95 (3), pp. 542-575.
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: the science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55 (1), pp. 34-43.
- Diener, E., & Fujita, F. (1995). Resources, personal strivings, and subjective well-being: a nomothetic and idiographic approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68 (5), pp. 926-935.
- Diener, E., Emmons, R., Larsen, R., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 1985, 49 (1), pp. 71-75.
- Diener, E., Suh, E., & Oishi, S. (1997). Recent findings on subjective well-being. *Indian Journal of Clinical Psychology*, 24 (1), pp. 25-41.
- Eagle, B., Miles, E., & Icenogle, M. (1997). Interrole conflicts and the permeability of work and family domains: are there gender differences? *Journal of Vocational Behavior*, 50, pp. 168-184.
- Eby, L., Casper, W., Lockwood, A., Bordeaux, C., & Brinley, A. (2005). Work and family research in IO/OB: content analysis and review of the literature (1980–2002). *Journal of Vocational Behavior*, 66, pp. 124–197.
- Eby, L., Maher, C., & Butts, M. (2010). The intersection of work and family life: the role of affect. *Annual Review of Psychology*, 61, pp. 599–622.
- Edwards, J., & Rothbard, N. (2000). Mechanisms linking work and family: clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review*, 25 (1), pp. 178-199.
- Emmons, R. (1986). Personal strivings: an approach to personality and subjective well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51 (5), pp. 1058-1068.
- Folkman, S., & Greer, S. (2000). Promoting psychological well-being in the face of serious illness: when theory, research and practice inform each other. *Psycho-Oncology*, 9, pp. 11–19.
- Frone, M., Russell, M., & Barnes, G. (1996). Work-family conflict, gender, and health-related outcomes: a study of employed parents in two community samples. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), pp. 57-69.
- Frone, M., Russell, M., & Cooper, M. (1992a). Antecedents and outcomes of work-family conflict: testing a model of the work–family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77 (1), pp. 65-78.

- Frone, M., Russell, M., & Cooper, M. (1992b). Prevalence of work-family conflict: Are work and family boundaries asymmetrically permeable? *Journal of Organizational Behavior*, 13 (7), pp. 723-729.
- Frone, M., Russell, M., & Cooper, M. (1993). Relationship of work-family conflict, gender, and alcohol expectancies to alcohol use/abuse. *Journal of Organizational Behavior*, 14, pp. 545-558.
- Galinha, I., & Ribeiro, P. (2005). História e evolução do conceito de bem-estar subjectivo. *Psicologia, Saúde e Doenças*, 6 (2), pp. 203-214.
- Gendolla, G. (2000). On the impact of mood on behavior: an integrative theory and a review. *Review of General Psychology*, 4(4), pp. 378-408.
- Goldberg, L., & Grandey, A. (2007). Display rules versus display autonomy: emotion regulation, emotional exhaustion, and task performance in a call center simulation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12 (3), pp. 301–318.
- Goode, J. (1960). A theory of role strain. *American Sociological Review*, 25, pp. 483-96.
- Greenberg, J., & Pyszczynski, T. (1986). Persistent high self-focus after failure and low self-focus after success: the depressive self-focusing style. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50 (5), pp. 1039-1044.
- Greenhaus, J., & Beutell, N. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *The Academy of Management Review*, 10, pp.76-88.
- Greenhaus, J., Collins, K., & Shaw, J. (2003). The relation between work–family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63, pp. 510–531.
- Groepel, P., & Kuhl, J. (2009). Work–life balance and subjective well-being: the mediating role of need fulfillment. *British Journal of Psychology*, 100, pp. 365–375.
- Grover, S., & Crooker, K. (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), pp. 271-288.
- Guerreiro, M., & Lourenço, V. (2000). *Boas práticas de conciliação entre vida profissional e vida familiar: manual para as empresas*. Lisboa: CITE – Comissão para a igualdade no trabalho e no emprego.
- Guerreiro, M., & Pereira, I. (2006). *Responsabilidade social das empresas, igualdade e conciliação trabalho-família: experiências do prémio igualdade é qualidade*. Lisboa: CITE – Comissão para a igualdade no trabalho e no emprego.
- Hobfoll, S. (1989). Conservation of Resources: a new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44 (3), pp. 513-524.
- Hobfoll, S. (2002). Social and psychological resources and adaptation. *Review of General Psychology*, 6 (4), pp. 307–324.
- Hockey, G. (1997). Compensatory control in the regulation of human performance under stress and high workload: A cognitive-energetical framework. *Biological Psychology*, 45, pp. 73-93.
- Inglehart, R. (1995). Modification des valeurs, development, economique et evolution politique. *Revue Internationale des Sciences Sociales*, 145, pp. 433-460.

- Jansen, N., Kant, I., & van den Brandt, P. (2002). Need for recovery in the working population: description and associations with fatigue and psychological distress. *International Journal of Behavioral Medicine*, 9 (4), pp. 322–340.
- Kanfer, R., & Ackerman, P. (1989). Motivation and cognitive abilities: an integrative/aptitude-treatment interaction approach to skill acquisition. *Journal of Applied Psychology*, 74 (4), pp. 657-690.
- 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), pp. 139-149.
- Lapierre, L., & Allen, T. (2006). Work-supportive family, family-supportive supervision, use of organizational benefits, and problem-focused coping: implications for work–family conflict and employee well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11 (2), pp. 169–181.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer.
- Lewig, K., & Dollard, M. (2003). Emotional dissonance, emotional exhaustion and job satisfaction in call centre workers. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 12 (4), pp. 366-392.
- Livingston, B., & Judge, T. (2008). Emotional responses to work–family conflict: an examination of gender role orientation among working men and women. *Journal of Applied Psychology*, 93 (1), pp. 207-216.
- Maroco, J. (2007). *Análise estatística com a utilização do SPSS* (pp. 562-676). Lisboa: Sílabo.
- Mauno, S., & Kinnunen, U. (1999). The effects of job stressors on marital satisfaction in Finnish dual-earner couples. *Journal of Organizational Behavior*, 20, pp. 879-895.
- Netemeyer, R., Boles, J., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81 (4), pp. 400-410.
- Nikandrou, I., Panayotopoulou, L., & Apospori, E. (2008). The impact of individual and organizational characteristics on work-family conflict and career outcomes. *Journal of Managerial Psychology*, 23 (5), 2008.
- Parasuraman, S., Purohit, Y., Godshalk, V., & Beutell, N. (1996). Work and family variables, entrepreneurial career success, and psychological well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 48, pp. 275–300.
- Parasuraman, S., Greenhaus, J., Rabinowitz, S., Bedeian, A., & Mossholder, K. (1989). Work and family variables as mediators of the relationship between wives' employment and husbands' well-being. *Academy of Management Journal*, 32 (1), pp. 185-201.
- Pavot, W., & Diener, E. (1993). Review of the satisfaction with life scale. *Psychological Assessment*, 5 (2), pp. 164-172.
- Pedroso, P. (1998). Conciliação entre trabalho e vida familiar e solidariedade intergeracional. In M. D. Guerreiro (Eds.) *Trabalho, Família e Gerações* (pp. 301-304). Lisboa: Celta Editora.
- Peluchette, J. (1993). Subjective career success: The influence of individual difference, family, and organizational variables. *Journal of Vocational Behavior*, 43, pp. 198-208.

- Rice, R., Frone, M., & McFarlin, D. (1992). Work-nonwork conflict and the perceived quality of life. *Journal of Organizational Behavior*, 13, pp. 155-168.
- Rothbard, N. (2001). Enriching or Depleting? The dynamics of engagement in work and family roles. *Administrative Science Quarterly*, 46, pp. 655-684.
- Rupert, P., Stevanovic, P., & Hunley, H. (2009). Work–Family conflict and burnout among practicing psychologists. *Professional Psychology: Research and Practice*, 40 (1), pp. 54–61.
- Russell, J., & Carroll, J. (1999). On the bipolarity of positive and negative affect. *Psychological Bulletin*, 725, pp.3-10.
- Sanz-Vergel, A., Demerouti, E., Moreno-Jiménez, B., & Mayo, M. (2010). Work-family balance and energy: a day-level study on recovery conditions. *Journal of Vocational Behavior*, 76, pp. 118–130.
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, pp. 293-315.
- Schaufeli, W., Bakker, A., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: a cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66 (4), pp. 701-716.
- Sheldon, K., & Casser, T. (1998). Pursuing personal goals: skills, enable progress, but not all progress is beneficial. *Society for Personality and Social Psychology*, 24 (12), pp.1319-1331.
- Shirom, A. (2006). Explaining vigor: on the antecedents and consequences of vigor as a positive affect at work. In C. L. Cooper & D. Nelson (Eds.), *Organizational behavior: Accentuating the positive at work* (pp. 86-100). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Shirom, A. (2010). Feeling energetic at work: on vigor's antecedents. In A. B. Bakker & M. P. Leiter (Eds.) *Work engagement: Recent developments in theory and research*. New York, NYC: Psychology Press.
- Simbula, S. (2010). Daily fluctuations in teachers' well-being: a diary study using the Job Demands-Resources model. *Anxiety, Stress, & Coping*, 23 (5), pp. 563-584.
- Somech, A., & Drach-Zahavy, A. (2007). Strategies for coping with work–family conflict: the distinctive relationships of gender role ideology. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12 (1), pp. 1-19.
- Sonnentag, S. (2001). Work, recovery activities, and individual well-being: a diary study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6 (3), pp. 196-210.
- Sonnentag, S., & Bayer, U. (2005). Switching off mentally: predictors and consequences of psychological detachment from work during off-job time. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10 (4), pp. 393–414.
- Spector, P., & Jex, S. (1998). Development of four self-report measures of job stressors and strain: Interpersonal Conflict at Work Scale, Organizational Constraints Scale, Quantitative Workload Inventory, and Physical Symptoms Inventory. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3 (4), PP. 356-367.

- Stevanovic, P., & Rupert, P. (2009). Work–family spillover and life satisfaction among professional psychologists. *Professional Psychology: Research and Practice*, 40 (1), pp.62-68.
- Tavares, S., Caetano, A., & Silva, S. (2007). Não há bela sem senão. In M. J. Chambel (Eds.). *Psicologia: Comportamento organizacional. Ideias antigas, novos conceitos, Vol. XXI (1)* (pp. 133-149). Lisboa: Edições Colibri.
- Thompson, C., Beauvais, L., & Lyness, K. (1999). When work-family benefits are not enough: the influence of work-family culture on benefit utilization, organizational attachment, and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 54 (3), pp. 392-415.
- van Steenbergen, E., Ellemers, N., & Mooijaart, A. (2007). How work and family can facilitate each other: distinct types of work-family facilitation and outcomes for women and men. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12 (3), pp. 279–300.
- Vinokur, A., Pierce, P., & Buck, C. (1999). Work-family conflicts of women in the Air Force: their influence on mental health and functioning. *Journal of Organizational Behavior*, 20, pp. 865-878.
- Voydanoff, P. (2002). Linkages between the work-family interface and work, family, and individual outcomes: an integrative model. *Journal of Family Issues*, 23, pp. 138 – 164.
- Witt, L., & Carlson, D. (2006). The work-family interface and job performance: moderating effects of conscientiousness and perceived organizational support. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11 (4), pp.343-357.
- Wood, J., & Saltzberg, J. (1990). Self-focused attention, coping responses, and distressed mood in everyday life. *Journal of Personality and Social Psychology*, 58 (6), pp. 1027-1036.

8. Anexos

Anexo A. Análise Factorial Exploratória de Componentes Principais para as Variáveis Vigor e Fadiga

Itens	Pesos Factoriais	
	1	2
p11.3_Sinto-me fraco.	,824	-,217
p11.8r_Flsicamente, eu sinto-me em boa forma.	,805	-,298
p11.4_Sinto-me fisicamente exausto.	,805	-,214
p11.1r_Sinto-me em forma.	,748	-,344
p11.2_Não estou em boa condição física.	,713	-,139
p11.6_Sinto-me cansado.	,691	-,283
p11.7_Canso-me muito depressa.	,691	-,225
p7.8_No meu trabalho eu sinto-me forte e vigoroso(a).	-,210	,898
p7.5_No meu trabalho eu sinto-me cheio(a) de energia.	-,253	,869
p7.2_Quando me levanto de manhã tenho vontade de ir trabalhar.	-,265	,828
p11.5_Sinto-me repousado.	-,385	,403
% de Variância Explicada	52,7%	12,60%

Nota. Resultado da ACP: matriz após rotação Varimax, com normalização Kaiser, KMO= 0.88; teste de Bartlett=936.55, significância=0.00

Anexo B. Teste de Sobel referente à mediação do Conflito trabalho-família e dos Sintomas Psicossomáticos pela variável Vigor

Input		Test statistic	Std. Error	<i>p</i> value
a	0.7084497221	Sobel Test:	-2.22796469	0.23682879
b	-0.7447898768			
Sa	0.2257064754			
Sb	0.2354720775			