

JOÃO MIGUEL LAMY CATUNA

**O papel moderador do capital psicológico no binómio
trabalho-família, *burnout* e satisfação com a vida e com o
trabalho**



Faculdade de Ciências Humanas e Sociais

Escola Superior de Gestão, Hotelaria e Turismo

2019

JOÃO MIGUEL LAMY CATUNA

**O papel moderador do capital psicológico no binómio
trabalho-família, *burnout* e satisfação com a vida e com o
trabalho**

Mestrado em Gestão de Recursos Humanos

Trabalho efetuado sob a orientação de:

Professora Doutora Cátia Sousa



Faculdade de Ciências Humanas e Sociais

Escola Superior de Gestão, Hotelaria e Turismo

2019

**O papel moderador do capital psicológico no binómio
trabalho-família, *burnout* e satisfação com a vida e com o
trabalho**

Declaração de autoria de trabalho

Declaro ser o autor deste trabalho, que é original e inédito. Autores e trabalhos consultados estão devidamente citados no texto e constam da listagem de referências incluída.

João Miguel Lamy Catuna

Copyright by

João Miguel Lamy Catuna

A Universidade do Algarve reserva para si o direito, em conformidade com o disposto no Código do Direito de Autor e dos Direitos Conexos, de arquivar, reproduzir e publicar a obra, independentemente do meio utilizado, bem como de a divulgar através de repositórios científicos e de admitir a sua cópia e distribuição para fins meramente educacionais ou de investigação e não comerciais, conquanto seja dado o devido crédito ao autor e editor respetivos.

Dedicatória / Agradecimentos

Finalizada uma etapa bastante importante na minha vida, muitas foram as pessoas que me apoiaram diariamente e que nunca duvidaram de que eu sou capaz de alcançar todos os meus sonhos e objetivos.

Agradeço, primeiramente, aos meus pais, que insistiram em que perseguisse a realização deste mestrado, e sempre me encorajaram a não desistir, mesmo quando me encontrava desmotivado.

Em seguida, agradeço à Professora Doutora Cátia Sousa que foi essencial na realização desta dissertação, e foi um apoio incondicional em todas as fases da investigação, mostrando-se sempre disponível em esclarecer dúvidas e em ajudar.

Agradeço à minha namorada, Vanda, que sempre me apoiou em todas as etapas da realização desta dissertação.

Um grande obrigado a todos!

Resumo

Atualmente as exigências profissionais e familiares representam um desafio para as organizações e para os seus recursos humanos. Neste contexto, o capital psicológico tem sido apontado como um promotor do desenvolvimento de variáveis positivas e redutor dos fatores negativos do trabalho. Assim, este estudo tem como objetivos: observar o efeito das exigências profissionais e familiares, do conflito trabalho-família e burnout sobre a satisfação profissional e com a vida e o efeito moderador do capital psicológico sobre o conflito trabalho-família, burnout e satisfação profissional e com a vida. Com uma amostra de 205 participantes (159 mulheres e 46 homens) entre os 19 e os 65 anos ($M = 34.7$; $DP = 10.3$), os resultados mostram que as exigências profissionais e familiares e o conflito trabalho-família são preditores do burnout, e que estas variáveis afetam negativamente a satisfação profissional e com a vida. O capital psicológico surge apenas como moderador da satisfação com a vida.

Palavras-Chave: Capital Psicológico; Conflito trabalho-família/família trabalho; Burnout; Satisfação com o trabalho; Satisfação com a vida.

Abstract

Today, job and home demands represent a challenge for organizations and their human resources. In this context, the psychological capital has been pointed as a promoter of the development of positive variables and reducing of the negative factors of the work. Thus, this study aims to: observe the effect of job and home demands, work-family conflict and burnout on job and life satisfaction; and the moderating effect of psychological capital on work-family conflict, burnout, job and life satisfaction. With a sample of 205 participants (159 women and 46 men) aged between 19 and 65 ($M = 34.7$; $SD = 10.3$), the results show that job and home demands and work-family conflict are predictors of burnout, and that these variables negatively affect job satisfaction and life. Psychological capital appears only as moderator of life satisfaction.

Keywords: Psychological Capital; Work-Family/Family-Work Conflict; Burnout; Job Satisfaction; Life Satisfaction.

Índice

Dedicatória / Agradecimentos	v
Resumo	vi
Abstract.....	vi
Introdução.....	1
I. ENQUADRAMENTO TEÓRICO.....	3
1. O modelo Job-Demands Resources	3
1.1. Exigências do trabalho e exigências domésticas	4
2. Conflito Trabalho-Família e Família-Trabalho	6
3. Burnout.....	9
4. Satisfação com o trabalho.....	13
5. Satisfação com a vida	15
6. Capital Psicológico Positivo.....	16
II. INVESTIGAÇÃO EMPÍRICA.....	19
7. Metodologia.....	19
7.1. Amostra	19
7.2. Instrumentos	21
7.3. Procedimentos	24
7.4. Análise de Dados	25
8. Resultados.....	26
8.1. Estatística Descritiva	26
8.2. Correlações	28
8.3. Regressões	30
8.4. Análise de Moderação	33
9. Discussão.....	36
III. CONCLUSÕES	40
REFERÊNCIAS	41
ANEXOS.....	55

Índice de Tabelas

Tabela 7.1. Valores de Consistência Interna dos Instrumentos.....	24
Tabela 8.1. Médias e desvios-padrão das variáveis.....	27
Tabela 8.2. Correlações das variáveis em estudo.....	28
Tabela 8.3. Regressão hierárquica para a predição do Conflito TF e FT.....	31
Tabela 8.4. Regressão hierárquica para a predição do Conflito TF e FT.....	31
Tabela 8.5. Regressão hierárquica para a predição de <i>burnout</i>	31
Tabela 8.6. Regressão hierárquica para a predição da satisfação com a vida e satisfação profissional.....	33
Tabela 8.7. Análise de moderação – CTF-FT com Satisfação com a Vida por Capital Psicológico.....	34
Tabela 8.8. Análise de moderação – <i>Burnout</i> com Satisfação com a Vida por Capital Psicológico.....	34

Índice de Figuras

Figura 8.1. Modelo Final.....	35
-------------------------------	----

Introdução

Todas as alterações visíveis, quer no mercado de trabalho, quer nas estruturas familiares, com a modificação do papel da mulher no mundo laboral, bem como com as alterações tecnológicas, criaram inúmeros desafios entre a vida familiar e profissional (Peeters, Schaufeli, Montgomery, & Bakker, 2005). Para além destes desafios, aumentam também as exigências, quer ao nível profissional (e.g., trabalhar mais horas, etc.), quer ao nível familiar (e.g., tarefas domésticas, cuidado dos filhos, etc.). Todas estas modificações e exigências, são suscetíveis de originar situações de conflito entre as esferas profissional e a privada. O conflito trabalho-família, definido como o conflito entre papéis, no qual as pressões de papel nos domínios da família e do trabalho são, de algum modo, mutuamente incompatíveis (Greenhaus & Beutell, 1985), tem sido apontado pela literatura, como preditor do *burnout*, da insatisfação profissional e com a vida, o que pode afetar negativamente a vida dos indivíduos.

Da necessidade de moderar os efeitos negativos da interface trabalho-família que podem aparecer associados ao *burnout*, à insatisfação com o trabalho e com a vida, surge o capital psicológico positivo. O capital psicológico, definido como um estado psicológico positivo de desenvolvimento individual, implica que os indivíduos possuam um conjunto de atributos, nomeadamente autoeficácia, otimismo, perseverança e resiliência (e.g., Luthans, 2002). O capital psicológico representa quem os indivíduos são e em quem se podem tornar. Ou seja, o capital psicológico apresenta um importante contributo para os recursos humanos, já que promove o desenvolvimento pessoal de características positivas (e.g., satisfação), e reduz as consequências dos fatores negativos associados ao trabalho (e.g., *burnout*, conflito trabalho-família), contribuindo assim para um maior bem-estar e um maior desempenho dos recursos humanos das organizações.

Face ao exposto e dada a importância de identificar variáveis que permitam amenizar os aspetos negativos associados ao trabalho e ao binómio trabalho-família, este estudo tem como objetivos observar o efeito das exigências profissionais e familiares, do conflito trabalho-família e *burnout* sobre a satisfação profissional e satisfação com a vida; e observar o efeito moderador do capital psicológico sobre o conflito trabalho-família, *burnout* e satisfação profissional e com a vida.

Esta dissertação encontra-se dividida em três capítulos. O capítulo I debruça-se sobre a revisão de literatura, incidindo sobre o modelo JDR, sobre a temática das

exigências do trabalho e as exigências domésticas, sobre o conflito trabalho-família e família-trabalho, o *burnout*, a satisfação com o trabalho e com a vida e o capital psicológico positivo, revisão esta que suporta as hipóteses de investigação. No capítulo II, é apresentada a investigação empírica, onde constam a metodologia do estudo (amostra, instrumentos, procedimentos, análise de dados), os resultados e a discussão. Por fim, o capítulo III incide sobre as conclusões gerais.

I. ENQUADRAMENTO TEÓRICO

1. O modelo Job-Demands Resources

Antes de falar em exigências (*demands*) do trabalho e da família, é importante concetualizar o Modelo Job-Demands-Resources (JD-R) e, portanto, é necessário visitar alguns conceitos que englobam esta temática: exigências (*demands*) e recursos (*resources*). Em primeiro lugar, as exigências (*demands*) apresentam-se como aspetos do trabalho que se encontram relacionados com o esforço mental e físico que o caracterizam (Bakker & Geurts, 2001; Henz & Mills, 2014). Já os recursos laborais apresentam-se como aspetos que visam reduzir o conflito trabalho-família na medida em que o tornam mais eficiente e motivante. Também é necessário definir as denominadas *domain-spanning demands* que incluem as deslocações ou o facto de levar o trabalho para casa, situação que pode ter um impacto direto nas esferas do trabalho e da família e consequentemente, poderá também ter um papel fundamental na configuração do conflito trabalho e família (Henz & Mills, 2014).

O Modelo JD-R de Demerouti, Bakker, Nachreiner e Schaufeli (2001) foi uma ferramenta muito utilizada durante décadas para conjeturar situações de burnout no trabalho, prever situações de absentismo, envolvimento no trabalho, entre outros aspetos que envolvem o mercado laboral (Bakker & Demerouti, 2013).

Este modelo apresenta uma característica que o torna muito versátil, isto é, a sua flexibilidade, na medida em que todos os ambientes de trabalho e as suas características podem ser modeladas em diferentes categorias que já foram previamente definidas, as exigências e os recursos laborais (Demerouti et al., 2001). É referido que as exigências laborais não são necessariamente negativas, pois associadas aos recursos laborais corretos, podem promover o desenvolvimento e as conquistas pessoais assim como estimular a aprendizagem. Dessa forma, os recursos laborais corretos podem não só fazer face às exigências do trabalho, mas também, serem importantes ferramentas para os trabalhadores (Bakker & Demerouti, 2013).

A segunda proposição deste modelo refere que as exigências do trabalho e os recursos laborais são as chaves de dois processos independentes que explicam este modelo, o processo de saúde e o processo motivacional. Para Kool, Feijen de Jong, Schellevis e Jaarsma (2019), a presença de exigências de trabalho estão normalmente associadas a consequências como a exaustão e problemas psicopatológicos (Adil & Baig,

2018). Por outro lado, os recursos laborais podem promover a motivação dos colaboradores, aumentando assim o seu envolvimento e *engagement* com a organização (Kool et al., 2019).

A terceira proposição demonstra que existem duas interações possíveis entre exigências e recursos que visam obter o bem-estar ocupacional. A primeira diz-nos que os recursos laborais têm o objetivo de amortecer as exigências laborais. Como exemplo disso, vários estudos demonstram que alguns recursos laborais como o suporte, autonomia, o feedback e as oportunidades de desenvolvimento podem ter impacto sobre as exigências do trabalho, como a pressão do trabalho ou as exigências emocionais. A segunda interação diz-nos que as exigências do trabalho são responsáveis por ampliar o impacto dos recursos laborais na motivação e no envolvimento do trabalho, isto é, os recursos laborais são importantes e têm um impacto positivo no envolvimento do trabalho quando as exigências do trabalho são altas (Bakker & Demerouti, 2013).

O modelo JD-R tem demonstrado que todos os funcionários conseguem melhores resultados quando se encontram em competição e que todas as organizações devem promover a competição e garantir recursos laborais suficientes (Bakker & Demerouti, 2013).

1.1. Exigências do trabalho e exigências domésticas

O conceito de exigências do trabalho apresenta-se como aquele em que cada ambiente necessita de um determinado estímulo, o que por sua vez requer um esforço específico (Jones & Fletcher, 1996; Peeters et al., 2005). Já o conceito de exigências domésticas encontra-se relacionado com compromissos ou obrigações que não estão ligados à esfera profissional e que podem ser resultado do contexto familiar, do ambiente em que o indivíduo se insere, ou através de outro tipo de atividades em que o indivíduo se encaixa (Rashid, Omar, & Shah, 2016).

A ambos estes conceitos aparecem associadas três especificações que as caracterizam. Em primeiro lugar, a quantidade e o tempo de trabalho. Nesta especificação apresenta-se o excesso de trabalho como uma pressão pois exige-se a realização de muitas tarefas em pouco tempo. Em segundo lugar, a carga emocional. Esta especificação associa-se a uma componente afetiva em que cada um coloca determinado esforço e que pode resultar em situações emocionalmente stressantes. Por fim, temos a carga mental que se refere ao grau em que se exige a cada pessoa um esforço mental contínuo no

desempenho das suas funções diárias em ambas as esferas da vida (Karasek & Theorell, 1990; Veldhoven, 2013).

São variados os estudos que referem existir um efeito direto ou indireto das exigências do trabalho e domésticas no binómio trabalho-família, sendo estes associados a antecedentes de *burnout*. Segundo Peeters e colegas (2005), alguns fatores inerentes a determinados trabalhos assumem-se como stressantes e podem ter como consequente alguns problemas psicológicos, bem como interferências na esfera familiar (e.g., Mostert, 2009). Por exemplo, responder a emails ou atender o telemóvel do trabalho pode causar interferências na vida familiar.

Segundo outras perspetivas, existe um impacto negativo das elevadas exigências do trabalho que poderão provocar tensão negativa em contexto laboral e consequentemente poderão conduzir a maiores níveis de ansiedade, problemas cardíacos e *burnout* (e.g., Xanthopoulou et al., 2007).

De acordo com Sheikh, Ashiq, Mehar, Hasan e Khalid (2018), gerir e orientar simultaneamente as exigências domésticas com as exigências e responsabilidades do trabalho é uma missão muito exigente. De forma a conseguir ultrapassar os problemas que surgem, quer das exigências laborais e domésticas, quer do conflito surgido no desempenho destes papéis, podemos considerar que o equilíbrio na interface trabalho-família é essencial. O equilíbrio trabalho-família pode ser definido como o estado em que um individuo encara as experiências entre papéis como enriquecedoras. Isto significa que o conflito no sentido trabalho-família é minimizado pelo enriquecimento da família e o conflito no sentido família-trabalho é minimizado pelo enriquecimento do trabalho (Grzywacz & Bass, 2003; Chambel & Ribeiro, 2014).

Em suma, as exigências do trabalho podem aumentar o conflito trabalho-família e a quantidade e pressão do trabalho afetam negativamente tanto o contexto profissional como o contexto familiar. O mesmo é visível com as exigências domésticas, na medida em que estas podem influenciar as experiências dos indivíduos em contexto laboral, o que se pode traduzir em efeitos negativos no contexto familiar (Mostert, 2009). Deste modo, avançamos com a seguinte hipótese:

H1: As exigências do trabalho e as exigências domésticas influenciam o conflito trabalho-família e família-trabalho.

2. Conflito Trabalho-Família e Família-Trabalho

Das exigências do trabalho e domésticas podem advir fenômenos de conflito trabalho-família ou família-trabalho. Esta relação de conflito entre ambas as esferas da vida, pode surgir de uma multiplicidade de papéis que os indivíduos desempenham (Chambel & Ribeiro, 2014). O conflito trabalho-família é visível no momento em que, no exercício de uma atividade laboral, o indivíduo entra em choque com o papel exercido no decurso da vida familiar ou vice-versa, pois esta é uma relação bidirecional (Greenhaus & Beutell, 1985).

São várias as perspectivas que surgem no decurso do estudo do conflito trabalho-família, das quais podemos destacar três: a negativa, a positiva e a enriquecedora. Na perspectiva negativa o conflito trabalho-família é definido como uma disputa de papéis em que existem influências nas esferas do trabalho e da família que se apresentam como inconciliáveis em algum aspeto. Isto significa que o exercício do papel da família é prejudicado pela ação do papel do trabalho (Greenhaus & Beutell, 1985). Esta perspectiva considera três dimensões distintas: tempo, tensão e comportamento (e.g., Greenhaus & Beutell 1985; Zheng & Guangdong, 2018). A primeira associa o conflito ao tempo, em que o tempo despendido numa das áreas da vida influencia negativamente o tempo despendido na outra dimensão (Marques, 2014). Na segunda, o conflito é associado à tensão. Esta dimensão é experimentada em determinadas tarefas que são associadas a sintomas negativos tais como o cansaço ou a irritabilidade e afetam o desempenho de funções no outro papel (Greenhaus & Beutell, 1985; Chambel & Ribeiro, 2014). Por fim, o conflito baseado no comportamento que tem lugar quando o comportamento exigido numa determinada esfera da vida não consegue ser adaptado de maneira a ser conciliável com os padrões exigidos no outro papel. Por exemplo, espera-se que um casal com filhos que tenha uma jornada de trabalho diário dispense tempo, após terminar o trabalho, para dar atenção e cuidados aos seus filhos (Greenhaus & Beutell, 1985; Silva & Silva, 2015). O conceito central desta perspectiva é o de spillover negativo. O spillover negativo diz-nos que estados de humor, competências, valores e comportamentos que passam de um papel para outro e tem um efeito negativo na relação trabalho-família e família-trabalho (Greenhaus & Beutell, 1985).

Na perspectiva positiva afirma-se que a relação entre trabalho e família não traz apenas consequências, podendo trazer também vantagens para o indivíduo. Acumular vários papéis pode ser mais motivador e gratificante para o indivíduo do que uma fonte

de stress (Gramacho, 2012). Deste modo, é visível que quanto mais papéis um indivíduo mantém, mais são as fontes potenciais de autoestima, estimulação e estatuto social (Gramacho, 2012). O conceito central nesta perspetiva é o de spillover positivo, que afirma que os estados de humor, valores, competências, e comportamentos passam de um papel para outro, e como tal, trazem consequências positivas para a relação bidirecional trabalho-família e família-trabalho (Gzrywacz & Marks, 2000).

Por outro ângulo, é evidenciado o conceito de enriquecimento que nos diz que, quantos mais recursos se conseguem num determinado papel, melhor será o desempenho nos seus restantes domínios. Estes recursos podem ser competências, recursos materiais e capital social (Greenhaus & Powell, 2006). Em suma, a perspetiva positiva realça a relação positiva que pode estabelecer-se entre as dimensões da vida, destacando que esta não gera um conflito necessário e muito pelo contrário, as experiências experienciadas num papel podem favorecer a vivência do outro papel.

A última perspetiva referenciada diz-nos que o conflito e o enriquecimento poderão acontecer de forma coincidente. Esta perspetiva evidencia os conceitos de equilíbrio e ajustamento entre trabalho e família. O equilíbrio engloba as noções de equidade e desempenho de papéis. A equidade consiste na disposição e investimento de recursos de maneira justa pelos diferentes papéis que os indivíduos desempenham (Greenhaus, Collins & Shaw, 2003).

Por outro lado, o conceito de ajustamento afirma que o equilíbrio entre os diversos papéis não está associado à distribuição equitativa de recursos entre a família e o trabalho, mas sim à satisfação do indivíduo relativamente a estes papéis (Carlson & Gryzwacz, 2008). Desse modo, o desempenho de papéis consiste na noção de que a coerência entre trabalho e família corresponde ao alcance de determinadas expectativas relacionadas com o desempenho em cada um dos papéis que são negociadas pelos indivíduos (Gryzwacz & Carlson, 2007).

Em termos de preditores do conflito trabalho-família, alguns estudos têm apontado para a inexistência de formas de apoio no local de trabalho e para a pressão gerada pelo trabalho (e.g., Grzywacz & Marks, 2000), insegurança no emprego, excesso de horas de trabalho, e uma cultura organizacional pouco “amiga” do equilíbrio entre trabalho e família (e.g., Voydanoff, 2005).

Em relação aos preditores do conflito família-trabalho, podemos destacar o número de filhos/dependentes a cargo, a desigual distribuição das tarefas domésticas,

clima e ausência de suporte familiar (Grzywacz & Marks, 2000; Michel, Kotrba, Mitchelson, Clark, & Baltes, 2011).

No que respeita às consequências, vários estudos se têm debruçado sobre a problemática do conflito trabalho-família e família-trabalho. Este conflito surge associado a várias consequências negativas como por exemplo, depressão, menor satisfação com a vida, com as políticas organizacionais, com a parentalidade e com o tempo passado com os filhos (e.g., Gonçalves et al., 2018; Korabik, 2015). Outras investigações apontam para um aumento do absentismo (e.g., Kirchmeyer & Cohen, 1999), um decréscimo da satisfação com o trabalho (Allen, Herst, Bruck, & Sutton, 2000; Kossek & Ozeki, 1998; Netemeyer, Boles, & McMurrin, 1996; Viera, Matias, Lopez, & Matos, 2018) e do desempenho (e.g., Ajala, 2017), menor comprometimento organizacional (e.g., Farradina & Halim, 2016) e ausência de satisfação com a vida (Greenhaus, Collins, & Shaw, 2003; Kossek & Ozeki, 1998; Yucel, 2017).

O conflito tem igualmente sido associado à síndrome de burnout (Fang, 2017; Peeters et al., 2005; Smith, Hughes, DeJoy, & Dyal, 2018). Um equilíbrio desproporcional entre o trabalho e a vida familiar está significativamente associado à exaustão emocional, despersonalização e aumento do nível de *burnout* (Ogungbamila, 2012). Assim, o conflito trabalho-família tem sido apontado como um dos antecedentes mais importantes do *burnout*, e os indivíduos que têm desequilíbrios entre vida familiar e trabalho apresentam um risco maior de *burnout* e esforço no trabalho (Queiros, Carlotto, Kaiseler, Dias, & Pereira, 2013; Singh, Suar, & Leiter, 2012). Por exemplo, um estudo desenvolvido por Montgomery, Peeters, Schaufeli e Den Ouden (2003) concluiu que a existência de elevados níveis de conflito trabalho-família está associada a elevados níveis de *burnout*, mais concretamente no que diz respeito à exaustão emocional. Para Lindgard e Francis (2004) é perentório que o conflito trabalho-família está na origem do *burnout*, já que ao sentir conflito, o indivíduo encontra-se numa situação em que lhe faltam recursos e, por sua vez, atinge níveis de exaustão. Isto significa que quando as exigências do trabalho são visivelmente maiores que os recursos, o sujeito experimenta conflito entre ambas as esferas da vida (Lindgard & Francis, 2004). Neste sentido, definiu-se a seguinte hipótese:

H2: O conflito trabalho-família e família-trabalho influencia o *burnout*.

São também diversificados os estudos que relacionam o conflito trabalho-família com a satisfação profissional (e.g., Gözükar, & Çolakoğlu, 2016; Nayeri, Forooshani, &

Arabloo, 2018; Rahman et al., 2018) no entanto, todos eles apresentam resultados contraditórios. Segundo Allen e colegas (2000), os indivíduos que experimentam altos níveis de conflito trabalho-família têm apresentado menor satisfação ao nível profissional. No sentido contraditório, Thompson e Blau (1993) associam altos níveis de conflito trabalho-família a maiores níveis de satisfação profissional. De acordo com Sarbu (2018), a satisfação com o trabalho é considerada um antecedente positivo, uma vez que possibilita a redução da conflitualidade entre ambos os papéis, através de sentimentos positivos que medeiam a sobrecarga que está associada ao domínio profissional.

Em síntese, a conflitualidade trabalho-familiar, mais do que originadora de consequências para os próprios indivíduos, pode igualmente conduzir a consequências para as organizações, pois tem impacto no comportamento e nas atitudes dos indivíduos.

Face ao avançado pela literatura, são delineadas as seguintes hipóteses de investigação:

H3: O conflito trabalho-família e família-trabalho influencia a satisfação profissional.

H4: O conflito trabalho-família e família-trabalho influencia a satisfação com a vida.

3. Burnout

Antes de falarmos em *burnout*, é importante clarificar a distinção entre *burnout* e stress. O stress apresenta-se como um conjunto de reações psicológicas, fisiológicas e emocionais que possibilitam ao nosso organismo uma adaptação a um determinado meio envolvente, visando o seu equilíbrio, independentemente de qualquer que seja a alteração do ambiente externo ou interno (Dewey, 2007). O stress pode ser assim percebido como uma forma que o nosso organismo tem para responder a determinados estímulos (Hespanhol, 2005). De acordo com Serra (2011), qualquer pessoa pode sentir *stress*, mas o *burnout* só é vivenciado por indivíduos que ingressam nas suas carreiras extremamente motivados e com um elevado grau de envolvimento pessoal, mas que, posteriormente, se sentem completamente frustrados e desiludidos. Ou seja, a exposição prolongada a níveis de stress elevados origina situações de *burnout*, especialmente quando este é associado a situações relacionadas com os aspetos do trabalho (Maslach, 2011). Para explicar a

ocorrência de stress, surge a Teoria da Conservação de Recursos (Hobfoll, 1989, 2011). Esta diz-nos, em primeiro lugar que os indivíduos têm de investir recursos de forma a reduzir perdas e a assegurar a proteção ou o ganho de diferentes recursos. Em segundo lugar, os indivíduos que dispõem de mais recursos estão menos vulneráveis à perda e mais capazes de ganhar outros recursos, sendo que, aqueles que dispõem de menos recursos estão mais vulneráveis a perder outros recursos e menos capazes de os ganhar. Por fim, e em terceiro lugar, o stress não ocorre apenas de uma única forma, sendo que aqueles que perdem recursos mais fortes estão mais vulneráveis a um ciclo de perdas, sendo que essas mesmas perdas resultam em mais perdas no futuro (Hobfoll, 1989, 2011; Hobfoll, Halbesleben, Neveu, & Westman, 2018).

O *burnout* apresentou-se pela primeira vez a partir de Freudenberger (1974) como uma síndrome que se considerava frequente nos profissionais de saúde, como consequência da tensão emocional resultante do contacto direto com pessoas que apresentavam problemas (Freudenberger, 1974).

Já Maslach e Jackson (1981), definem “*burnout*” como uma fadiga física e emocional que resulta na perda de motivação nas funções laborais, que pode avançar até ao aparecimento de sentimentos de insucesso ou fracasso. Existem três dimensões fundamentais no *burnout*, sendo elas a exaustão emocional, a despersonalização e falta de realização pessoal. Existe uma relação entre as dimensões, ou seja, o *burnout* manifesta-se pelas três dimensões.

A exaustão emocional diz respeito à sensação de esgotamento emocional e é aliado ao esgotamento dos recursos emocionais e físicos. O que está na origem desta exaustão é a sobrecarga de trabalho e os conflitos interpessoais que nela surgem (Leiter & Maslach, 2000)

A despersonalização é apresentada como a segunda dimensão do *burnout* e resulta da perda da motivação, do aumento da ansiedade e irritabilidade. As pessoas tornam-se cada vez mais insensíveis nas suas relações profissionais, isto é, com os colegas, clientes ou superiores, e por sua vez constroem atitudes de indiferença. Como forma de proteção, o indivíduo opta por uma atitude de distanciamento, tornando-se incapaz de lidar com as suas emoções (Maslach & Jackson, 1981).

Por fim, temos a falta de realização pessoal que pode ser consequência de uma ou da combinação entre as outras duas dimensões, isto é, a exaustão emocional e a despersonalização influenciam os sentimentos de realização pessoal. A ausência de realização pessoal é resultado duma autoavaliação que o individuo faz de si próprio

enquanto profissional, sentindo-se este ineficaz e insatisfeito a esse nível. O indivíduo apresenta infelicidade consigo próprio e com o seu percurso de desenvolvimento profissional (Maslach & Jackson, 1981).

Outra teoria subjacente à síndrome de *burnout* diz-nos que o mesmo é um resultado inevitável do stress no trabalho. Como já referenciado, o stress ocorre quando existem menos recursos do que aqueles que o indivíduo necessita para determinada tarefa. No entanto, segundo Hobfoll (1989, 2011), os indivíduos poucas vezes se encontram nesta situação, tendo os mesmos como principal motivação a obtenção, retenção e proteção dos seus próprios recursos, podendo estes proteger os seus recursos de diferentes formas como por exemplo, os objetos, estatutos, objetivos e características pessoais. Assim, desta teoria resultaram as medidas de esgotamento de Shirom-Melamed, que englobam três dimensões. A fadiga física, que se apresenta a partir de sentimentos de cansaço físico no trabalho e que se traduzem na perda de condição e energia física. A exaustão emocional que é resultado do cansaço emocional face aos relacionamentos pessoais no trabalho, como por exemplo, aquele que existe entre colegas de trabalho, clientes, chefias. Esta perda resulta na diminuição de sensibilidade e cordialidade no que diz respeito às necessidades das outras pessoas. Por fim, a fadiga cognitiva que está relacionada com sentimentos de cansaço cognitivo em relação à esfera do trabalho, resultando numa perda de concentração e capacidade de pensamento (Shirom & Melamed 2006).

Uma outra perspetiva diz-nos que é possível agrupar o estudo do *burnout* em quatro variantes específicas: clínica, psicossocial, organizacional e histórica. Na variante clínica, o *burnout* é explicado através de um conjunto de indícios como a fadiga física e mental, falta de entusiasmo, sentimento de impotência e inutilidade, podendo os mesmos ter como consequências a depressão e em casos mais graves, o suicídio (Benevides-Pereira, 2002). A variante psicossocial pretende perceber quais as condições ambientais que estão na origem do *burnout* e quais os aspetos que ajudam a atenuar esse estado, bem como os sintomas específicos que caracterizariam o *burnout* nas mais diversas profissões (Gil-Monte & Peiro, 1997). A variante organizacional foca-se nas causas que estão na origem do *burnout*, mais concretamente ao nível individual, organizacional e social. Nesta perspetiva, a síndrome gera nos indivíduos diversificadas respostas na esfera laboral que não têm de ser sempre iguais, mas expressam-se pela perda de sentido de trabalho, falta de simpatia e de tolerância com os outros, bem como, a incapacidade de ver o trabalho como uma forma de desenvolvimento pessoal (Cherniss, 1992). Por fim, a

variante histórica resulta dos estudos realizados por Sarason (1977, 1983) sobre as consequências das rápidas alterações sociais nos Estados Unidos depois da Segunda Guerra Mundial, quer no mundo laboral, quer nas condições de trabalho (Benevides-Pereira, 2002).

Segundo Caballero e Millan (1999), o *burnout* pode manifestar-se em a quatro níveis. Ao nível fisiológico, o *burnout* pode manifestar-se através da falta de apetite, cansaço, insónias. No que diz respeito à ordem psicológica, o *burnout* manifesta-se através da irritabilidade ocasional, ansiedade, depressão e através de respostas inflexíveis. No que diz respeito à conduta, o *burnout* pode aparecer através de expressões de irritabilidade, incapacidade de concentração no trabalho, aumento dos conflitos no mundo do trabalho, falta de pontualidade assiduidade, bem como o abuso dos tempos de pausa. Pode também ter outros tipos de ordem, que se caracterizam através do aumento do absentismo, isolamento, falta de qualidade no trabalho, fadiga emocional, sentimentos de apatia face à organização, aumento do consumo de café, tabaco e álcool (Caballero & Millan, 1999).

Vários estudos têm relacionado o *burnout* com os mais diversos conceitos. Em termos de antecedentes, Wilson, Sheetz, Djamasi e Webber (2014) consideram que as exigências e os recursos laborais são um dos mais importantes antecedentes do *burnout*. De igual modo, o conflito trabalho-família e família-trabalho surge associado à origem da síndrome de *burnout*, na medida em que ao experienciar esse conflito, os indivíduos se encontram numa situação de esgotamento de recursos, o que acarreta como consequências o aumento dos níveis de *stress* e de exaustão, sendo o aumento da exaustão emocional o sintoma mais expressivo desta síndrome (Bianchi, Laurent, Schonfeld, Verkuilen, & Berna, 2018). Um exemplo frequente desta síndrome ocorre na classe docente. Carlotto e Palazzo (2006) realizaram um estudo em que encontraram diversos fatores que causam stress nos docentes, alguns por natureza das funções desempenhadas e outros pelo contexto social e institucional em que estes se inserem. Estas autoras concluíram que o *burnout* em professores influencia o ambiente educacional e interfere na conquista de objetivos ao nível educacional. Por sua vez, isso leva a que estes profissionais tenham sentimentos de absentismo e problemas de saúde, que podem conduzir ao abandono da profissão (Carlotto & Palazzo, 2006). Bakker e Costa (2014) afirmam que existe um efeito negativo entre o desempenho dos trabalhadores e o *burnout*, prejudicando de certa maneira o ganho diário de recursos e favorecendo o absentismo no trabalho. Este estudo utilizou como exemplo o *burnout* em polícias e concluiu-se que o

mesmo acarreta consequências negativas para a saúde destes profissionais, apresentando menos produtividade (Louw, 2014).

Também Ferreira (2018) explorando o caso dos bombeiros portugueses, procurou relacionar o género com o *burnout*. O objetivo deste autor foi apresentar o fenómeno do *burnout* e compreender de que forma os fatores individuais e organizacionais são importantes neste fenómeno. Este concluiu que o género feminino apresenta níveis gerais de *burnout* mais elevados do que aqueles apresentados no género masculino.

Outros estudos mostraram que o *burnout* influencia negativamente a satisfação profissional (e.g., Kabir et al., 2016; Khare & Kamalian, 2017; Tarcan, Tarcan, & Top, 2017), a satisfação com a vida (e.g., Boekhorst, Singh, & Burke, 2017; Gorji, Teimuri, Gorji, & Gorji, 2015; Uchmanowicz et al., 2019), o absentismo (e.g., Schouteten, 2017), rotatividade (e.g., Scanlan & Still, 2019), depressão e ansiedade (e.g., Koutsimani, Montgomery, & Georganta, 2019; Fitzpatrick, Biesma, Conroy, McGarvey, 2019), entre outros. Assim, são avançadas as seguintes hipóteses de investigação:

H5: O *burnout* influencia a satisfação com o trabalho.

H6: O *burnout* influencia a satisfação com a vida.

4. Satisfação com o trabalho

As definições da satisfação com o trabalho, ou satisfação profissional são vastas. A satisfação com o trabalho pode ser definida como o resultado da avaliação que o trabalhador tem sobre o seu trabalho ou a realização de seus valores por meio dessa atividade, sendo uma emoção positiva de bem-estar (Kohantorabi & Abolmaali, 2014; Locke, 1969). Numa outra definição, o conceito de satisfação com o trabalho apresenta-se como o conjunto de crenças que os indivíduos têm relativamente ao seu emprego na atualidade, ou seja, a satisfação apresenta vários níveis, podendo ir desde a insatisfação até à satisfação extrema (George & Jones, 1999; Miranda, 2015).

São apresentadas também duas dimensões que definem o processo de satisfação no trabalho. A primeira encontra-se associado às características ocupacionais, comunicação interpessoal e às condições de trabalho; a segunda apresenta relação com os fatores motivacionais como por exemplo, a progressão na carreira, reputação e responsabilidades (Kohantorabi & Abolmaali, 2014).

Uma vez que o trabalho assume um valor predominante na vida da maior parte dos indivíduos, torna-se fundamental que as organizações procurem compreender se os seus recursos humanos se encontram satisfeitos com o trabalho que realizam (e.g., Pereira, 2005). Assim, a satisfação com o trabalho apresenta-se como uma característica de extrema importância para o bom funcionamento de qualquer organização, pelo que são vários os autores que se dedicaram ao seu estudo (e.g., Locke, 1969; Granziera & Perera, 2019; Mrhálek & Kajanová, 2018; Rueda, Lima & Raad, 2014). Uma vez que a satisfação tem sido considerada preditora de variados comportamentos organizacionais (e.g., a produtividade, o desempenho, a rotatividade e o absentismo, é importante medir o grau de satisfação dos colaboradores, para que se possam implementar práticas que visem o seu aumento (e.g., Beuren, Santos, Marques & Resendes, 2017; Sbissa, Ribeiro, & Sbissa, 2017). De acordo com Lu, Zhao e While (2019) são diversos os fatores que contribuem positivamente para que os indivíduos se sintam satisfeitos com o seu trabalho (e.g., trabalho desafiante, remuneração justa, condições de trabalho, bom relacionamento com os colegas e com a chefia, etc.). Torna-se assim fundamental conhecer as causas que conduzem à satisfação profissional, as quais se podem dividir em dois grupos: 1) pessoal (e.g., idade, género, habilitações literárias e profissionais, tempo de serviço, estado civil, afeto positivo, *locus* de controlo, personalidade, otimismo, autoestima) e 2) organizacional (salário, o trabalho em si, as perspetivas de progressão de carreira, o estilo de liderança dos gestores, os colegas, as condições de trabalho, a quantidade de trabalho, os horários, a formação profissional e, ainda, a segurança no trabalho) (Cunha, Rego, Cunha, & Cardoso, 2013; Fonseca, 2014; Renner, Taschetto, Baptista, & Basso, 2014; Yuen, Loh, Zhou e Wong, 2018).

A literatura sobre a satisfação profissional é ampla, e vários autores se têm debruçado sobre a relação entre satisfação profissional e *burnout* (e.g., Appelbaum, Lee, Amendola, Dodson, & Kaplan, 2018; Cheng & O-Yang, 2018), o absentismo (e.g., Vishwakarma, Shukla, & Nougriaya, 2015), a rotatividade (e.g., O'Connor, 2018; Reukauf, 2018), o capital psicológico (e.g., Guan & Ma, 2017), ou ainda o conflito trabalho-família (Nayeri et al., 2018). Por exemplo, Rahmatika e Parahyanti (2018), procuraram verificar a existência de uma relação entre o conflito trabalho-família e a satisfação com o trabalho observando a existência de uma relação negativa entre o conflito trabalho-família e a satisfação com o trabalho, ou seja, isto significa que o esgotamento de recursos, quer na esfera do trabalho, quer na esfera familiar, conduzirá a um clima de stress na vida dos indivíduos que, por sua vez, resultará na diminuição dos níveis de satisfação laboral. É

assim afirmado por pesquisas que sustentam este estudo, que existe uma dificuldade de conciliação entre o domínio do trabalho e da família que cria situações de stress onde se perdem recursos essenciais para o desempenho de papéis em ambas as esferas da vida o que tem como consequência a perda de satisfação profissional (Gao, Shi, Niu, & Wang, 2013; Rahmatika & Parahyanti, 2017). Também Marques (2014) pretendeu analisar a relação entre a satisfação profissional e o conflito trabalho-família numa empresa do setor público. Os resultados obtidos revelam que o conflito trabalho-família apresenta correlação negativa com a satisfação profissional e demonstram que a interferência negativa do trabalho na família influencia o nível de satisfação dos trabalhadores (Marques, 2014).

5. Satisfação com a vida

A satisfação com a vida é um elemento do bem-estar subjetivo, sendo assim definida como uma avaliação refletida que os indivíduos fazem das suas experiências de vida e da satisfação que os mesmos têm com o desenvolvimento da sua vida (Diener, 1984). A satisfação com a vida pode também ser definida como um dos aspetos do bem-estar subjetivo e retrata a sua dimensão cognitiva como a avaliação que cada sujeito faz das suas vivências (Perloiro, 2004). De forma resumida, a satisfação com a vida é apresentada como um julgamento do próprio, em que o próprio sujeito é responsável pela reunião dos critérios através dos quais é feito esse julgamento (Diener, 1984).

A investigação sobre o conceito de satisfação com a vida é vasta e tem sido relacionada com diversas variáveis em várias áreas de investigação. Estudos têm investigado a relação da satisfação com a vida com a satisfação profissional (e.g., Aydintan & Koç, 2016; Hagmaier, Abele, & Goebel, 2018), o *burnout* (e.g., Boekhorst et al., 2017; Gorji et al., 2015; Uchmanowicz et al., 2019), o conflito trabalho-família (e.g., Ishola, Kenku, & Aroyewub, 2018; Yucel, 2017), o capital psicológico (e.g., Bhat, 2017; Bajwa et al., 2019), entre outros.

6. Capital Psicológico Positivo

O capital psicológico positivo surge de um movimento da Psicologia Positiva cujo principal objetivo foi a mudança do foco da pesquisa da Psicologia relacionada com os défices humanos (e.g., as doenças mentais), para a área dos Recursos Humanos. Esta mudança visou estudar cientificamente os seus pontos fortes com o objetivo de fazer com que os indivíduos, organizações e empresas conseguissem prosperar (Lorenz, Beer, Putz, & Heinitz, 2016).

O capital psicológico é um constructo de personalidade positivo e um recurso pessoal que permite aos indivíduos lidar com o stress (Avey, Luthans, & Jensen, 2009). Pode ser definido como um estado psicológico positivo de desenvolvimento individual que agrega quatro características positivas. A primeira diz-nos para termos confiança em nós próprios de forma a concluirmos tarefas que nos desafiam e intitula-se autoeficácia (Luthans, Youssef, & Avolio, 2007b). A autoeficácia, é definida também como uma parte do nosso “eu” que se encontra ligada com o juízo, isto é, o “eu” apresenta ligação com o pensamento acerca da nossa própria eficiência (Bandura, 1986). A autoeficácia pode também ser definida como a crença pessoal sobre a forma como conseguimos executar diversificadas ações de forma a lidar com situações prospetivas (Stajkovic & Luthans, 1998). A segunda foca-se no cumprimento de metas, nem que para isso seja necessário reorganizar e redirecionar as mesmas e intitula-se de esperança (Luthans et al., 2007b). A esperança é entendida como o estado cognitivo que transmite aos indivíduos a capacidade de estabelecer objetivos realistas, de forma a que estes encontrem uma forma certa para conseguir os objetivos, através de autodeterminação, da energia e perceção (Luthans et al., 2007b). A terceira diz-nos que devemos ser positivos relativamente ao nosso sucesso no presente e no futuro e denomina-se otimismo (Luthans et al., 2007b). O otimismo, surge quando o indivíduo atribui acontecimentos positivos a causas pessoais e os acontecimentos negativos são uma causa temporária e externa de uma determinada ocorrência. Desta forma, as pessoas consideradas otimistas compreendem os acontecimentos inconvenientes como situações que se encontram sobre o seu controlo (Seligman, Steen, Park, & Peterson 2005). Por fim, a quarta afirma que devemos ser capazes de ultrapassar quaisquer adversidades sem nunca pensar em desistir de forma a atingir o sucesso esperado e tem o nome de resiliência (Luthans et al., 2007b). O termo resiliência em psicologia é usado no estudo de processos que visam a superação de crises

e contrariedades que apareçam na vida dos indivíduos, grupos ou organizações (Yunes, 2003).

Pouca investigação tem sido realizada sobre a relação entre o capital psicológico e o binómio trabalho-família (e.g., Wang, Liu, Wang, & Wang, 2012). Esta realidade é observada na meta análise de Avey, Reichard, Luthans e Mhatre (2011) que examinou um número limitado de estudos sobre o efeito do capital psicológico nas atitudes e comportamentos dos funcionários. Destaca-se o estudo de Karatepe e Karadas (2015) que concluíram que o capital psicológico ameniza o conflito trabalho-família/família-trabalho, assim como o turnover e o absentismo. Numa pesquisa em que se relaciona o *burnout* e o conflito trabalho-família e família-trabalho e o papel mediador do capital psicológico positivo num grupo de médicos chineses, observou-se que o capital psicológico positivo apresenta uma associação positiva com o desempenho e a satisfação no trabalho e negativa com as intenções de turnover (Wang et al., 2012). Este estudo evidenciou ainda que o capital psicológico positivo apresenta resultados negativos com a exaustão emocional e o cinismo e um impacto positivo na eficácia profissional entre médicos de ambos os sexos, o que pressupõe que existe um efeito positivo entre o capital psicológico positivo e o *burnout* entre médicos (Wang et al., 2012).

Yardley (2012) pretendeu perceber o efeito do capital psicológico positivo nos resultados organizacionais e no conflito trabalho-família, observando uma relação positiva entre o capital psicológico positivo e o envolvimento na organização. Além disso, observou ainda uma relação negativa entre o stress, o *burnout* e o capital psicológico positivo, evidenciando-se assim parcialmente o papel mediador desta variável no conflito trabalho-família e nas situações de stress e *burnout*. Este estudo mostrou ainda que o capital psicológico positivo apresentou uma relação moderadora entre o conflito trabalho-família e o envolvimento, ficando patente que indivíduos com maiores níveis de capital psicológico possuem níveis mais altos de envolvimento organizacional, mesmo com níveis de conflito trabalho-família altos (Yardley, 2012). Tal situação vai ao encontro do modelo JD-R que afirma que para um alto nível de exigências é essencial um alto nível de recursos (Bakker et al, 2007; Yardley, 2012).

Em suma, o capital psicológico representa um importante contributo para os recursos humanos, já que promove o desenvolvimento de variáveis positivas (e.g.,

satisfação), e ameniza as consequências dos fatores negativos do trabalho (e.g., *burnout*, conflito trabalho-família), acarretando assim um valor acrescentado para as organizações (e.g., Antunes, Caetano, & Cunha, 2013).

Com base nas teorias e estudos revisitados, são avançadas as seguintes hipóteses:

H7: O capital psicológico é moderador da relação entre o conflito trabalho-família e o *burnout*.

H8: O capital psicológico é moderador da relação entre o conflito trabalho-família e a satisfação com a vida.

H9: O capital psicológico é moderador da relação entre o conflito trabalho-família e a satisfação com o trabalho.

H10: O capital psicológico é moderador da relação entre o *burnout* e a satisfação com a vida.

H11: O capital psicológico é moderador da relação entre o *burnout* e a satisfação com o trabalho.

II. INVESTIGAÇÃO EMPÍRICA

7. Metodologia

7.1. Amostra

A amostra recolhida é composta por 205 participantes, dos quais 77.6% pertencem ao género feminino ($n = 159$) e 22.4% ao género masculino ($n = 46$) com idades compreendidas entre os 19 e os 65 anos ($M = 34.7$; $DP = 10.3$). Relativamente ao estado civil dos indivíduos, 48.8% são casados ou vivem em união de facto, 42.4% são solteiros e 7.8% são divorciados.

No que diz respeito às habilitações literárias, pode-se constatar que mais de metade dos inquiridos possui um nível superior de educação, ou seja, perfazem o total de 68.3% dos inquiridos ($n = 140$).

Relativamente à atividade profissional regista-se com maior incidência os indivíduos que trabalham nos serviços e comércio (35.6%, $n = 73$), seguindo-se dos trabalhadores da saúde e administração pública com 21.4% ($n = 44$). Por sua vez, ligados ao ensino temos 6.3% dos registos ($n = 13$) e nas forças polícias e de segurança temos 1% dos indivíduos ($n = 2$). Regista-se também um total de 22.9% de indivíduos ($n = 47$) que não se inclui em nenhuma das categorias criadas.

Já no que concerne ao vínculo contratual, 55.6% dos inquiridos apresentam vínculo sem termo ($n = 114$), 32.2% apresenta contrato de trabalho com termo certo ($N=66$), 6.8% apresenta-se como trabalhadores independentes ($n = 14$) e por fim apenas com outros vínculos contratuais temos somente 4.9% dos participantes ($n = 10$).

Relativamente ao horário laboral, a grande maioria dos inquiridos trabalha em regime de full-time, isto é, 88.8% dos inquiridos ($n = 182$) e somente 10.7% dos inquiridos trabalha em regime de part-time ($n = 22$).

Por fim, relativamente aos tempos de trabalho nas empresas, constata-se que 41.5% dos inquiridos trabalha há mais de 1 ano e há menos de 3 anos na empresa atual ($n = 88$) seguindo-se posteriormente aqueles que já trabalham há mais de 9 anos na empresa com cerca de 21.5% dos inquiridos ($n = 44$).

No que diz respeito ao agregado familiar dos indivíduos, denota-se que somente 18.5% dos indivíduos ($n = 38$) assume viver sozinho, 28.8% dos indivíduos ($n = 59$) assume que o agregado familiar é composto por duas pessoas e 51.2% ($n = 102$) afirma

que os seus agregados são compostos por 3 ou mais pessoas. Somente 2.9% dos inquiridos (n = 6) não respondeu a esta pergunta.

Quando se fala em pessoas com necessidades especiais no agregado, 95.6% dos indivíduos (n = 196) assume não ter ninguém nos seus agregados nestas condições. Em contrapartida 2.4% dos inquiridos (n = 5) tem pessoas a cargo nestas condições. Apenas 2% dos inquiridos optou por não responder a esta pergunta.

Relativamente ao tempo real que cada indivíduo passa no seu local de trabalho, maior parte dos indivíduos, isto é, 52.7% dos indivíduos (n = 108) assume passa 8 ou mais horas no local de trabalho. Em contrapartida, os inquiridos desejavam passar menos tempo no trabalho, tendo 55.1% dos inquiridos (n = 113) assumido desejar passar somente entre 6 a 8 horas no local de trabalho.

Quando a questão envolve “levar trabalho para casa”, 70.3% dos indivíduos (n = 145) assume não o fazer e 28.3% (n = 58) assume fazê-lo. Apenas 1% dos indivíduos (n = 2) não respondeu a esta pergunta. Dos 58 indivíduos que assumiram levar trabalho para casa, 67.9% (n = 38) assume despende de 1 a 2 horas do seu tempo nessa tarefa, enquanto que apenas 7.8% (n = 16) afirmou despende de mais de 2 horas nesta tarefa.

Quando consideramos o tempo dedicado aos filhos somente poderemos considerar 70 dos 215 indivíduos que responderam a este questionário. Destes 70 indivíduos, 71.4% (n = 50) assume dedicar mais de 2 horas aos filhos e somente 28.6% (n = 20) assume passar menos de 2 horas dos seus tempos livres com os seus filhos.

Quando se fala em tempo despendido com o companheiro, somente poderemos considerar 90 dos 215 inquiridos, isto é, 43.9% da amostra total afirma dedicar algum do seu tempo livre com o cônjuge. Relativamente ao tempo aqui despendido, as respostas diferem sendo que 38.9% (n = 35) assume dedicar entre 1 a 2 horas ao seu cônjuge, 36.7% (n = 33) assume passar entre 2 a 4 horas com o seu cônjuge, e 22.2% (n = 20) passa mais de 4 horas com o seu cônjuge. Apenas 2.9% dos inquiridos (n = 2) assume passar menos de 1 hora com o cônjuge.

No que diz respeito ao tempo despendido a tratar de familiares a cargo, podemos considerar 53 dos 215 inquiridos, isto é, 25.9% do total da amostra. Considerando os inquiridos que têm familiares a cargo, 34 dos 53 inquiridos, isto é, 64.2% destes indivíduos assume dedicar menos de duas horas nesta tarefa, enquanto que somente 35.8%, isto é, 19 dos 53 inquiridos assume dedicar mais de duas horas com familiares a cargo.

Por fim, na questão relacionada com a dificuldade em conseguir tempo, pode-se concluir que 66.8% dos inquiridos (n = 134) que responderam a esta questão consideraram entre difícil e extremamente difícil conseguir tempo para atividades de lazer, 14.8% (n = 29), consideraram que essa questão é indiferente e por fim, somente 18.2% (n = 36) consideraram ser pouco ou nada difícil conseguir tempo para as atividades de lazer.

7.2. Instrumentos

Os questionários aplicados aos participantes deste estudo contemplaram os seguintes instrumentos:

Exigências do Trabalho (Job Demands) – Foram utilizadas 3 dimensões do *Questionnaire on the Experience and Assessment of Work (QEEW2.0)* de Veldhoven, Prins, Laken e Dijkstrade (2015). Estas três dimensões são compostas por 25 itens, cotados numa escala de *Likert* de 7 pontos (1 – discordo totalmente a 7 – concordo totalmente) e dizem respeito a: 1) Ritmo e quantidade de trabalho (11 itens, e.g., item 1 “*Tem que trabalhar com rapidez?*”; item 7 “*Sente que está a ficar para trás nas suas tarefas?*”); 2) Sobrecarga de trabalho mental (7 itens, e.g., item 12 “*O seu trabalho requer muita concentração?*”; item 17 “*Tem que se lembrar de muitas coisas no seu trabalho?*”); e 3) Sobrecarga de trabalho emocional (7 itens, e.g., item 19 “*O seu trabalho requer muito de si em termos emocionais?*”; item 25 “*O seu trabalho deixa-o em situações emocionalmente perturbadoras?*”). A consistência da interna de cada dimensão variou entre $\alpha = .86$ (ritmo e quantidade de trabalho), $\alpha = .81$ (sobrecarga de trabalho mental) e $\alpha = .80$ (sobrecarga de trabalho emocional) (Veldhoven et al., 2015)

Exigências Domésticas (Home Demands) – Foi utilizada a escala de Peeters et al. (2005), composta por 10 itens, avaliados numa escala de *Likert* de 7 pontos (1 – discordo totalmente a 7 – concordo totalmente) e 3 dimensões: 1) Quantidade de exigências domésticas (3 itens, e.g., item 3 “*Considera que tem que fazer demasiadas tarefas em casa (cuidar da casa e dar assistência à família)?*”); 2) Exigências domésticas emocionais (3 itens, e.g., item 5 “*Com que frequência no seu trabalho doméstico é confrontado com situações que o afetam emocionalmente?*”); e 3) Exigências domésticas mentais (4 itens, e.g., item 8 “*Tem que se lembrar de muitas coisas no que diz respeito à*

sua vida doméstica?”). Estas três dimensões obtiveram índices de consistência interna que variaram entre $\alpha = .80$ (quantidade de exigências), $\alpha = .76$ (exigências emocionais) e $\alpha = .80$ (exigências mentais) (Peeters et al., 2005).

Escala de Conflito trabalho-família e família-trabalho – As escalas de CTF e CFT, adaptadas para a população Portuguesa por Santos e Gonçalves (2014), foram originalmente desenvolvidas em inglês por Netemeyer et al. (1996). Esta escala composta por 10 itens, cotados numa escala de *Likert* de 7 pontos (1 – discordo totalmente a 7 – concordo totalmente) é um instrumento bidimensional que avalia as duas dimensões do conflito: conflito trabalho-família (5 itens, e.g., item 1: “*As exigências do meu emprego interferem na minha vida familiar*”; item 4: “*O meu emprego não permite ausências por motivos familiares*”) e conflito família-trabalho (5 itens, e.g., item 7: “*Prescindo de realizar tarefas profissionais pelos compromissos familiares em casa*”; item 9: “*A minha vida familiar interfere com as minhas responsabilidades profissionais, nomeadamente na pontualidade, no cumprimento das tarefas diárias e nas horas extraordinárias*”). A versão portuguesa da escala apresentou índices de consistência interna de 0.88 para a dimensão conflito trabalho-família e de 0.89 para a dimensão conflito família-trabalho.

Burnout – foi avaliado através da escala de Shirom-Melamed Burnout Measure (SMBM) de Shirom e Melamed (2006), traduzida para a população Portuguesa através de um processo de tradução-retradução. É uma escala composta por 14 itens e três subescalas: 1) cansaço físico (6 itens; e.g., item 3 “*Sinto-me fisicamente esgotado*”); 2) cansaço cognitivo (5 itens; e.g., item 10 “*Sinto que não consigo concentrar-me*”); e 3) exaustão emocional (3 itens; e.g., item 13 “*Sinto-me incapaz de investir emocionalmente nos colegas de trabalho e clientes*”). Os itens são respondidos numa escala tipo *Likert* de 7 pontos (1 = Nunca; 7 = Sempre). Os autores originais obtiveram valores de consistência interna que variaram entre $\alpha = .92$ (escala global), $\alpha = .92$ (fadiga física), $\alpha = .87$ (cansaço cognitivo) e $\alpha = .88$ (exaustão emocional) (Shirom & Melamed, 2006).

Satisfação com o Trabalho – Foi aplicada a escala de Lima, Vala e Monteiro (1994), composta por 8 itens, que avaliam a satisfação relativamente a vários aspetos do trabalho (e.g., item 2 “*Em relação à organização e funcionamento do departamento onde trabalha, diria que está:*” e item 4 “*Em relação à remuneração que recebe, diria que*

está:”). Os itens são avaliados numa escala de *Likert* de 7 pontos (1 – extremamente insatisfeito a 7 – extremamente satisfeito). Embora não tenha sido possível ter acesso aos índices obtidos pelos autores da escala, os estudos conduzidos por Borges (2012) e por Mendes (2014), que utilizaram a mesma escala, obtiveram bons índices de consistência interna, sendo os alfas de *Cronbach*, respetivamente, de .80 e .89.

Satisfação com a vida - Foi utilizada a adaptação da *Satisfaction with Life Scale (SWLS)*, Diener et al., 1995) para a população portuguesa de Simões (1992). É uma escala de 5 itens (e.g., item 1: “*A minha vida parece-se, em quase tudo, com o que eu desejaria que ela fosse*”; item 4: “*Até agora tenho conseguido as coisas importantes da vida, que eu desejaria*”) avaliados através de uma escala de *Likert* de 1 (discordo totalmente) a 7 (concordo totalmente). Os resultados variam entre um mínimo de 7 e um máximo de 35 pontos, sendo que quanto maior o score maior a satisfação com a vida. A versão portuguesa apresentou um alfa de *Cronbach* de 0.82 (Simões, 1992).

Capital Psicológico – Foi aplicada a *Positive Psychological Capital Scale*, originalmente desenvolvida por Luthans, Avolio, Avey e Norman (2007a). É uma escala com 24 itens que contempla quatro dimensões: 1) Eficácia (6 itens, e.g., item 3 “*Sinto-me confiante ao participar em discussões sobre a estratégia da empresa*”); 2) Esperança (6 itens, e.g., item 10 “*Neste preciso momento sinto-me bem-sucedido(a) no trabalho*”); 3) Resiliência (6 itens, e.g., item 14 “*Normalmente consigo gerir as dificuldades no trabalho*”); e 4) Otimismo (6 itens, e.g., item 24 “*Enfrento o trabalho com a convicção de que tudo tem um lado positivo*”). Os itens são cotados através de uma escala de *Likert* de 7 pontos (1 – discordo totalmente a 7 – concordo totalmente). Os itens 13, 20 e 23 são invertidos. A versão original da escala apresentou um alfa de 0.89, a dimensão esperança, um alfa de .76, a dimensão resiliência um alfa de .72, a dimensão eficácia, um alfa de .75 e a dimensão otimismo um alfa de 0.79 (Luthans et al., 2007a).

Dados Sociodemográficos – para além das escalas mencionadas, foram ainda colocadas questões com vista à caracterização da amostra (e.g., idade, género, habilitações literárias, profissão, vínculo contratual, etc.). Foi também colocada uma questão sobre a ocupação do tempo (profissional e pessoal) tendo sido utilizada uma escala de *Likert* para medir o grau de dificuldade em conseguir tempo livre para dedicar a atividades de lazer.

Todas as escalas em estudo apresentaram bons valores de consistência interna (tabela x), que variaram entre 0.70 (dimensão otimismo do capital psicológico) e 0.94 (dimensão exigências domésticas mentais da variável exigências domésticas), valores que estão dentro do limite considerado aceitável (Nunally, 1978) e que vão ao encontro dos valores obtidos pelos autores originais dos instrumentos.

Tabela 7.1. Valores de Consistência Interna dos Instrumentos

Instrumento	Alfa de <i>Cronbach</i>
Exigências do Trabalho	0.88
Ritmo e quantidade de trabalho	0.76
Sobrecarga de trabalho mental	0.90
Sobrecarga de trabalho emocional	0.83
Exigências Domésticas	0.93
Quantidade de exigências domésticas	0.89
Exigências domésticas emocionais	0.87
Exigências domésticas mentais	0.94
Conflito TF-FT	0.89
Conflito TF	0.90
Conflito FT	0.86
Satisfação Profissional	0.83
Satisfação com a Vida	0.89
Capital Psicológico	0.92
Eficácia	0.89
Esperança	0.86
Resiliência	0.80
Otimismo	0.70

7.3. Procedimentos

A recolha de dados foi realizada por dois procedimentos distintos: um consistiu na aplicação de um questionário *online* utilizando os recursos disponibilizados pela Google Docs. O link do questionário foi publicitado em diversos grupos das redes sociais, mais

concretamente o *Facebook*; outro na impressão do questionário para preenchimento a manuscrito e aplicação através de uma rede pessoal de contactos. Ambos os questionários online/papel iniciavam com um texto explicativo com a apresentação e âmbito do estudo, objetivo da análise, informação sobre confidencialidade e utilização dos dados recolhidos, e duração para a sua realização. Desta forma os dois procedimentos garantiram as considerações éticas de confidencialidade e anonimato.

7.4. Análise de Dados

Concluído o processo de recolha de dados, a informação colocada nos questionários foi extraída para uma folha de cálculo (Microsoft Office Excel) de modo a posteriormente importar esses dados para o software SPSS (v. 25) para análise de dados. Foram realizadas análises descritivas, correlações e análises de regressão. A análise moderadora foi efetuada com recurso à macro PROCESS do SPSS (Hayes, 2018). O efeito de moderação corresponde a uma variável que afeta a direção ou a intensidade da relação de uma variável preditora (independente) e outra dependente (Baron & Kenny, 1986), ou seja, a moderação corresponde a diferenças individuais ou condições situacionais que alteram a relação proposta inicialmente entre duas outras variáveis (Edwards & Lambert, 2007). O nível de significância foi assumido a 0.05.

8. Resultados

8.1. Estatística Descritiva

Na tabela x apresentam-se os valores relativos às médias e aos desvios-padrão de cada uma das variáveis presentes neste estudo. As médias mais elevadas correspondem à dimensão sobrecarga de trabalho mental ($M = 5.4$; $DP = 1.14$) e satisfação profissional ($M = 4.53$; $DP = 1.15$). As médias mais baixas correspondem aos valores presentes no conflito família-trabalho ($M = 2.31$; $DP = 1.2$) revelando desta forma que são os fatores relativos ao trabalho que geram mais conflito no seio desta relação.

No que diz respeito às variáveis exigências do trabalho e exigências domésticas, são as exigências do trabalho aquelas que apresentam valores mais elevados ($M = 4.48$; $DP = 0.84$) comparativamente às exigências domésticas ($M = 3.90$; $DP = 1.43$) podendo-se constatar que são as exigências provenientes do trabalho que afetam mais a vida dos indivíduos.

Pode-se também constatar que relativamente às exigências do trabalho, a dimensão que apresenta valores mais elevados é a sobrecarga de trabalho mental ($M = 5.4$; $DP = 1.14$) e em relação às exigências domésticas é a quantidade de exigências que ocupa esse lugar ($M = 4.05$; $DP = 0.91$).

No que diz respeito ao capital psicológico, pode-se observar que a média mais elevada é aquela que se encontra apresentada na dimensão resiliência ($M = 4.24$; $DP = 0.64$) e o valor mais baixo é o da dimensão esperança ($M = 3.77$; $DP = 0.74$).

Já no que concerne à variável *burnout*, pode-se observar que a dimensão com valores mais elevadas encontra-se associada ao cansaço físico ($M = 4.06$; $DP = 1.79$) enquanto que a média com valores mais baixos diz respeito à exaustão emocional ($M = 2.59$; $DP = 1.58$).

Por fim, no que diz respeito à satisfação profissional e satisfação com a vida, é a satisfação profissional que apresenta valores mais altos ($M = 4.53$; $DP = 1.15$) comparativamente à satisfação com a vida ($M = 4.19$; $DP = 1.30$)

Tabela 8.1. Médias e desvios-padrão das variáveis

Variáveis	<i>M</i>	<i>DP</i>
Exigências do trabalho	4.48	0.84
Ritmo e quantidade de trabalho	3.96	0.91
Sobrecarga de trabalho mental	5.40	1.14
Sobrecarga de trabalho emocional	4.39	1.23
Exigências domésticas	3.90	1.43
Quantidade de exigências	4.05	1.56
Exigências domésticas emocionais	3.69	1.61
Exigências domésticas mentais	3.93	1.73
Conflito TF-FT	2.98	1.22
Conflito TF	3.64	1.65
Conflito FT	2.31	1.20
Capital Psicológico	3.99	0.58
Eficácia	3.80	0.79
Esperança	3.77	0.74
Resiliência	4.24	0.64
Otimismo	4.14	0.63
Burnout	3.43	1.50
Cansaço físico	4.06	1.79
Cansaço cognitivo	3.17	1.68
Exaustão emocional	2.59	1.58
Satisfação com a Vida	4.19	1.30
Satisfação Profissional	4.53	1.15

8.2. Correlações

Tabela 8.2. Correlações das variáveis em estudo

	1	1.1	1.2	1.3	2	2.1	2.2	2.3	3	3.1	3.2	4	4.1	4.2	4.3	4.4	5.	5.1	5.2	5.3	6	
1. Exigências Trabalho	-																					
1.1. Quantidade	.815**	-																				
1.2. Trabalho Mental	.716**	.343**	-																			
1.3. Trabalho Emocional	.803**	.483**	.407**	-																		
2. Exigências Domésticas	.446**	.393**	.227**	.408**	-																	
2.1. Quantidade exigências	.36**	.31**	.158*	.362**	.847**	-																
2.2. Exigências Emocionais	.401**	.384**	.168*	.365**	.802**	.49**	-															
2.3. Exigências Mentais	.399**	.335**	.246**	.344**	.935**	.732**	.629**	-														
3. Conflito TF-FT	.408**	.443**	.111	.363**	.338**	.393**	.272**	.244**	-													
3.1. Conflito TF	.379**	.384**	.171*	.306**	.296**	.330**	.243**	.218**	.899**	-												
3.2. Conflito FT	.310**	.375**	-.009	.318**	.282**	.345**	.220**	.196**	.799**	.455**	-											
4. Capital Psicológico	-.063	-.23**	.245**	-.109	-.158*	-.094	-.231**	-.103	-.144*	-.079	-.185**	-										
4.1. Eficácia	.062	-.096	.248	.034	-.033	.019	-.131	.011	-.072	-.043	-.087	.838	-									
4.2. Esperança	-.017	-.135	.219**	-.085	-.130	-.090	-.183**	-.080	-.094	-.016	-.170*	.881**	.643**	-								
4.3. Resiliência	-.112	-.268	.175*	-.117	-.163*	-.116	-.195**	-.122	-.151*	-.085	-.191**	.788**	.546**	-.58**	-							
4.4. Otimismo	-.178*	-.303**	.163*	-.226**	-.228**	-.148*	-.281**	-.176*	-.181**	-.134	-.185**	.826**	.547**	.699**	*548**	-						
5. Burnout	.566**	.616**	.141*	.517**	.500**	.413**	.468**	.430**	.439**	.373**	.381**	-.501**	-.282**	-.452**	-.412**	-.556**	-					
5.1. Cansaço Físico	.570**	.582**	.206**	.507**	.496**	.419**	.455**	.425**	.424**	.393**	.322**	-.415**	-.226**	-.385**	-.296**	-.503**	-.908**	-				
5.2. Cansaço Cognitivo	.477**	.578**	.062	.420**	.448**	.361**	.419**	.389**	.398**	.329**	.357**	-.498**	-.289**	-.436**	-.442**	-.527**	.932**	.739**	-			
5.3. Exaustão Emocional	.386**	.402**	.055	.412**	.312**	.248**	.309**	.262**	.286**	.181**	.332**	.407**	-.231**	-.369**	-.378**	-.405**	-.743**	.467**	.703**	-		
6. Satisfação com a Vida	-.161*	-.197**	.007	-.165*	-.219**	-.073	-.368**	-.147*	-.143*	-.198**	-.020	.448**	.313**	.400**	.321**	.473**	-.397**	-.461**	-.326**	-.143*	-	
7. Satisfação Profissional	-.217**	-.251**	.034	-.260**	-.128	-.081	-.143*	-.111	-.164*	-.119	-.169*	.580**	.342**	.203**	.328**	.530**	-.414**	-.434**	-.352**	-.235**	-.410**	

Na tabela 8.2 é possível observar os valores de correlação entre as variáveis em estudo. De acordo com os dados obtidos podemos verificar a existência de correlação positiva e significativa entre as exigências do trabalho e o conflito trabalho-família e família-trabalho ($r = .408$; $p = .000$) assim como com todas as suas dimensões, com valores correlacionais a variar entre $r = .111$ e $r = .433$ para $p = .000$. Outra correlação interessante de constatar é a existente entre as exigências do trabalho e a satisfação profissional, sendo esta negativa e significativa ($r = -.217$; $p \leq .002$) o que significa que à medida que as exigências laborais aumentam, a satisfação profissional diminui.

No que diz respeito à relação entre as exigências domésticas e conflito trabalho-família e família-trabalho, podemos verificar a existência de uma correlação positiva e significativa ($r = .338$; $p = .000$) bem como as restantes dimensões das exigências domésticas, com valores correlacionais a variar entre $r = .218$ e $r = .330$ para $p = .000$. É também importante frisar a relação existente entre as exigências domésticas e a satisfação com a vida, onde se pode observar a existência de uma correlação negativa e significativa ($r = -.219$; $p \leq 0.002$) o que significa que à medida que as exigências familiares aumentam, diminui a satisfação com a vida.

Em relação à variável *burnout*, podemos notar que a mesma se correlaciona positiva e significativamente com o conflito trabalho-família e família-trabalho ($r = .439$; $p = .000$) bem como com todas as suas dimensões com valores correlacionais a variar entre $r = .373$ e $r = .381$ para $p = .000$. É também de destacar a correlação positiva e significativa existente entre esta variável e as exigências profissionais e as exigências domésticas ($r = 0.566$, $p = .000$ e $r = .500$, $p = .000$, respetivamente). Também foi possível observar a existência de relação entre esta variável e o capital psicológico positivo, sendo a mesma negativa e significativa ($r = -.501$; $p = .000$), bem como com todas as dimensões do capital psicológico, com valores que variam entre $r = -.282$ e $r = -.556$ para $p = .000$. Isto significa que existem mais situações de *burnout* quando o capital psicológico é menor.

Ao visualizarmos a variável satisfação com a vida, podemos concluir que existe correlação positiva e significativa com o capital psicológico positivo ($r = .448$; $p = .000$) bem como com todas as dimensões desta variável, apresentando valores entre $r = .313$ e $r = .417$ para $p = .000$. Em sentido inverso, podemos constatar que esta mesma variável apresenta correlação negativa com o *burnout* ($r = -.397$; $p = .000$) bem como com todas as dimensões desta variável, apresentando valores que variam entre $r = -.143$ e $r = -.461$

para $p = .000$. Isto significa que quanto mais *burnout* os indivíduos sentem, menor a sua satisfação com a vida.

Por fim, ao observarmos a satisfação profissional, podemos concluir que a mesma apresenta correlação positiva e significativa com o capital psicológico ($r = .508$; $p = .000$) bem como com todas as dimensões desta variável, que apresentam valores entre $r = .203$ e $r = .530$ para $p = .000$. Com relação oposta, esta variável apresenta uma correlação negativa e significativa com o *burnout* ($r = -.414$; $p = .000$), bem como com todas as dimensões desta variável, onde se registam valores entre $r = -.235$ e $r = -.434$ ($p = .000$). Isto significa que quanto menor os níveis de *burnout*, maior é a satisfação de um indivíduo com o seu trabalho.

8.3. Regressões

Para avaliar as hipóteses em estudo foram realizadas análises de regressão. Em primeiro lugar observou-se o efeito das exigências do trabalho sobre o conflito trabalho-família (modelo 1). Através da tabela 8.3 podemos observar que as exigências do trabalho explicam cerca de 16.6% do conflito TF. Ao acrescentarmos as exigências domésticas, o valor do efeito da regressão aumenta ($\Delta R^2 = 0.048$). Ou seja, ambas as exigências são responsáveis por cerca de 21.4% da explicação do conflito TF ($F(6, 198) = 9.001$, $p = .000$). Neste modelo, as dimensões que apresentam contributos significativos são o ritmo e quantidade de trabalho ($\beta = .271$; $t_{(204)} = 3.569$, $p = .000$) e a quantidade de exigências domésticas ($\beta = .306$; $t_{(204)} = 3.236$, $p = .001$).

Em relação ao conflito FT, o modelo 1 que contempla as exigências do trabalho, é responsável por cerca de 20.6% da sua explicação, mas é o modelo 2, que engloba ambas as exigências, aquele que mais valor preditivo apresenta, cerca de 26%. As dimensões que contribuem com valores estatísticos significativos são o ritmo e quantidade de trabalho ($\beta = .303$; $t_{(204)} = 4.112$, $p = .000$), sobrecarga de trabalho mental ($\beta = -.201$; $t_{(204)} = -2.911$, $p = .004$), sobrecarga de trabalho emocional ($\beta = .187$; $t_{(204)} = 2.456$, $p = .015$) e quantidade de exigências domésticas ($\beta = .336$; $t_{(204)} = 3.671$, $p = .000$).

Tabela 8.3. Regressão hierárquica para a predição do Conflito TF e FT (variáveis independentes: exigências do trabalho e exigências domésticas)

Modelos	Conflito TF			Conflito FT		
	r^2	ΔR^2	p	r^2	ΔR^2	p
1. ET	0.166	0.166	.000	0.206	0.206	.000
2. ET + ED	0.214	0.048	.000	0.260	0.054	.000

Nota: ET – Exigências do Trabalho; ED – Exigências Domésticas

Na tabela 8.4, podemos observar o efeito do conflito TF e FT sobre a variável *burnout* e respectivas dimensões. No modelo 1 podemos observar que o conflito TF prediz em cerca de 13.9% o *burnout*, mas ao acrescentarmos a dimensão conflito FT este valor de predição aumenta ($\Delta R^2 = 0.056$). Em relação às restantes dimensões do *burnout*, é igualmente o modelo 2, que contempla as duas direções do conflito, aquele que apresenta um maior poder preditivo. Assim, o conflito prediz cerca de 16.2% do cansaço cognitivo, cerca de 18% do cansaço físico, e cerca de 11% da exaustão emocional. Contudo, de notar que em relação à exaustão emocional, apenas a dimensão conflito FT apresenta um contributo significativo ($\beta = .314$; $t_{(204)} = 4.217$, $p = .000$).

Tabela 8.4. Regressão hierárquica para a predição do Conflito TF e FT (variável independente: conflito TF-FT)

Modelos	Burnout			Cansaço Cognitivo			Cansaço Físico			Exaustão Emocional		
	r^2	ΔR^2	p	r^2	ΔR^2	p	r^2	ΔR^2	p	r^2	ΔR^2	p
1. CTF	.139	.139	.000	.108	.108	.000	.154	.154	.000	.033	.033	.000
2. CTF+CFT	.195	.056	.000	.162	.054	.000	.180	.026	.000	.111	.078	.000

Nota: CTF – Conflito Trabalho-Família; CFT – Conflito Família-Trabalho

Para compreender o poder preditivo das variáveis exigências do trabalho, exigências domésticas e conflito TF e FT, foram realizados 4 modelos. É possível visualizar na tabela 8.5, que o modelo 4, que engloba todas as variáveis, é aquele que apresenta uma maior percentagem de predição sobre o *burnout*, cerca de 43.2%. Para este modelo contribuem de forma estatisticamente significativa as variáveis: exigências do trabalho ($\beta = .367$; $t_{(204)} = 5.862$, $p = .000$); exigências domésticas ($\beta = .269$; $t_{(204)} = 4.429$, $p = .000$); e conflito FT ($\beta = .153$; $t_{(204)} = 2.500$, $p = .013$). O modelo 4 é também responsável por cerca de

33.2% da predição do cansaço cognitivo, destacando-se as exigências do trabalho ($\beta = .287$; $t_{(204)} = 4.226$, $p = .000$), as exigências domésticas ($\beta = .252$; $t_{(204)} = 3.834$, $p = .000$) e o conflito FT ($\beta = .165$; $t_{(204)} = 2.493$, $p = .013$). Em relação ao cansaço físico, o modelo 4 apresenta um efeito de 42.4%, sendo que todas as variáveis apresentam contributo estatisticamente significativo, à exceção do conflito FT ($p \geq 0.05$). Por fim, é também o modelo 4 aquele que mais prediz a exaustão emocional ($r^2 = .217$), destacando-se de forma estatisticamente significativa as variáveis exigências do trabalho ($\beta = .276$; $t_{(204)} = 3.758$, $p = .000$), as exigências domésticas ($\beta = .144$; $t_{(204)} = 2.018$, $p = .045$) e o conflito FT ($\beta = .240$; $t_{(204)} = 3.340$, $p = .001$).

Tabela 8.5. Regressão hierárquica para a predição do *burnout*

Modelos	Burnout			Cansaço Cognitivo			Cansaço Físico			Exaustão Emocional		
	r^2	ΔR^2	p	r^2	ΔR^2	p	r^2	ΔR^2	p	r^2	ΔR^2	p
1. ET	.320	.320	.000	.228	.228	.000	.325	.325	.000	.149	.149	.000
2. ET+ED	.397	.077	.000	.296	.068	.000	.398	.073	.000	.173	.024	.000
3. ET+ED+CTF	.414	.017	.000	.311	.015	.000	.421	.023	.000	.174	.001	.000
4. ET+ED+CTF+CFT	.432	.018	.000	.332	.021	.000	.424	.003	.000	.217	.043	.000

Nota: ET – Exigências do Trabalho; ED – Exigências Domésticas; CTF – Conflito Trabalho-Família; CFT – Conflito Família-Trabalho

Em relação ao efeito preditivo do *burnout* sobre a satisfação com a vida e sobre a satisfação profissional, verifica-se que esta síndrome é responsável por cerca de 15.7% de predição sobre a satisfação com a vida ($\beta = -.397$; $t_{(204)} = -6.156$, $p = .000$) e de 17.2% sobre a satisfação profissional ($\beta = -.414$; $t_{(204)} = -6.483$, $p = .000$).

Para testar o efeito preditivo de todas as variáveis sobre a satisfação profissional e sobre a satisfação com a vida, foram realizados 5 modelos de regressão (tabela 8.6). É o modelo 5, que contempla todas as variáveis, aquele que apresenta um maior poder preditivo sobre ambas as variáveis da satisfação. Como se pode observar na tabela x, o modelo 5 explica 19.9% da satisfação com a vida, com o contributo das variáveis conflito FT ($\beta = .200$; $t_{(204)} = -2.705$, $p = .007$) e *burnout* ($\beta = -.456$; $t_{(204)} = -5.418$, $p = .000$). Este modelo prediz

ainda 18.2% da satisfação profissional, valor para o qual apenas contribuem a variável *burnout* ($\beta = -.465$; $t_{(204)} = -5.463$, $p = .000$).

Tabela 8.6. Regressão hierárquica para a predição da satisfação com a vida e satisfação profissional

Modelos	Satisfação com a Vida			Satisfação Profissional		
	r^2	ΔR^2	p	r^2	ΔR^2	p
1. ET	.026	.026	.021	.047	.047	.002
2. ET+ED	.053	.027	.004	.048	.001	.007
3. ET+ED+CTF	.068	.015	.003	.050	.002	.017
4. ET+ED+CTF+CFT	.081	.013	.002	.059	.009	.016
5. ET+ED+CTF+CFT+BUR	.199	.118	.000	.182	.123	.000

Nota: ET – Exigências do Trabalho; ED – Exigências Domésticas; CTF – Conflito Trabalho-Família; CFT – Conflito Família-Trabalho; BUR - *Burnout*

Com o objetivo de analisar o efeito preditivo do capital psicológico sobre a satisfação com a vida e sobre a satisfação profissional, foi realizada uma análise de regressão. O capital psicológico apresentou-se como preditor quer da satisfação com a vida ($F(4, 200) = 15.41$, $r^2 = 0.236$, $p = .000$) quer da satisfação profissional ($F(4, 200) = 23.08$, $r^2 = 0.316$, $p = .000$).

8.4. Análise de Moderação

A análise moderadora teve como objetivo observar se o capital psicológico afeta a direção ou a intensidade da relação entre o conflito TF-FT, o *burnout*, a satisfação profissional e a satisfação com a vida. Para tal foram realizados vários modelos. Apenas dois modelos se apresentaram como estatístico significativos. Assim, o capital psicológico mostrou ser moderador da relação entre o conflito TF-FT e a satisfação com a vida (tabela 8.7). Este modelo explica cerca de 22.23% da satisfação com a vida ($F(, 201) = 19.14$, $p = .000$), sendo que existe uma interação significativa ($p = .047$) entre o conflito TF-FT e o capital psicológico, ou seja, a relação entre o conflito TF-FT e a satisfação com a vida é moderada pelo capital psicológico ($r^2 = 0.015$, $p = .047$).

Tabela 8.7. Análise de moderação – CTF-FT com Satisfação com a Vida por Capital Psicológico

	coef	ep	<i>t</i>	<i>p</i>	IC 95%
Constant	-2.02	1.43	-1.40	.160	-4.84 – .80
Conflito TFFT	.757	.428	1.77	.078	-.08 – 1.60
CapPsic	1.63	.354	4.58	.000	.925 – 2.32
Int_1	-.214	.107	-1.99	.047	-.426 – -.002

O mesmo foi observado em relação ao *burnout* e à satisfação com a vida (tabela 8.8), i.e., este modelo de moderação explica cerca de 26.6.% da satisfação com a vida ($F(3, 201) = 23.85, p = .000$), sendo que o capital psicológico se apresenta como um moderador ($r^2 = 0.022, p = .014$)

Tabela 8.8. Análise de moderação – *Burnout* com Satisfação com a Vida por Capital Psicológico

	coef	ep	<i>t</i>	<i>p</i>	IC 95%
Constant	-1.02	1.40	-.729	.466	-3.79 – 1.74
Burnout	.630	.341	1.84	.066	-.043 – 1.30
CapPsic	1.46	.331	4.41	.000	.811 – 2.11
Int_1	-.210	.085	-2.46	.014	-.378 – -.042

Na figura 8.1. é possível observar o modelo final obtido, assim como os valores das análises de regressão e moderação (R^2).

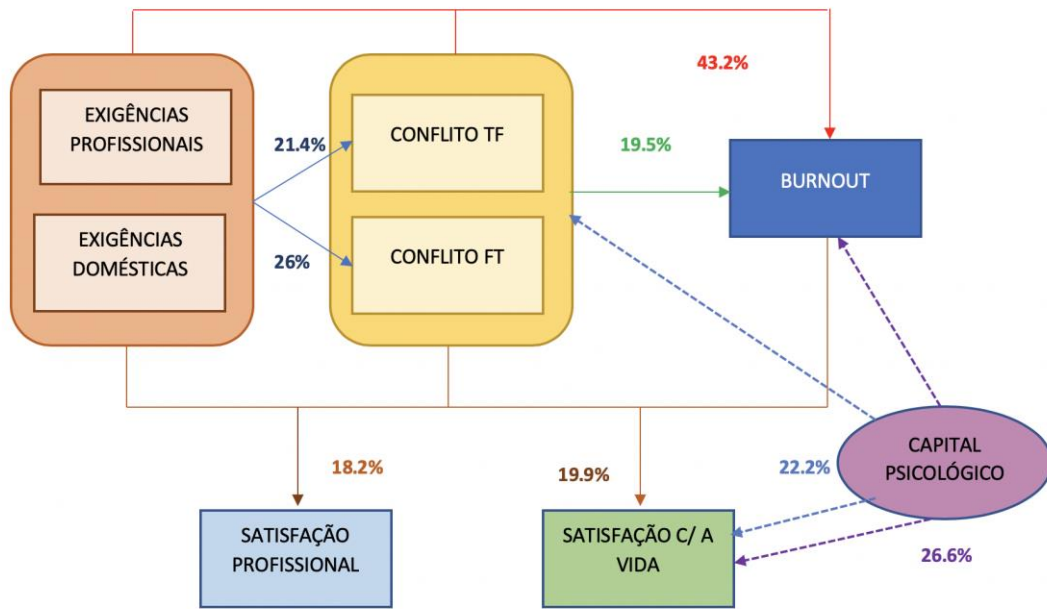


Figura 8.1. Modelo Final

9. Discussão

Este estudo teve como objetivo observar o efeito das exigências profissionais e familiares, do conflito trabalho-família e burnout sobre a satisfação profissional e com a vida. Foi ainda intento desta investigação observar o efeito moderador do capital psicológico sobre o conflito trabalho-família, burnout e satisfação profissional e com a vida.

Os resultados desta investigação demonstram que são os fatores relativos ao trabalho que geram mais conflito no seio da binómio trabalho-família e por conseguinte são inclusivamente estas exigências que afetam mais a vida dos indivíduos.

As hipóteses de investigação formuladas foram estudadas com recurso à análise de correlação, análise de regressão e análise de moderação. Desta forma, no que diz respeito à hipótese 1 “As exigências do trabalho e as exigências domésticas influenciam o conflito TF-FT” foi confirmada podendo-se constatar a existência de uma correlação positiva entre a variável exigência do trabalho e o conflito TF, bem como a existência de correlação positiva entre a variável exigência da família e o conflito TF. Através da análise das regressões podemos também verificar que ambas as exigências explicam 21.4% do conflito TF e 26% do conflito FT. Isto significa que, quer as exigências do trabalho quer as exigências domésticas influenciam o binómio trabalho-família. Tal facto é corroborado pelo estudo de Mostert (2009) que afirma que alguns fatores inerentes a determinados trabalhos se assumem como stressantes e podem ter influência no contexto familiar. O mesmo é visível com as exigências domésticas, na medida em que estas podem influenciar as experiências dos indivíduos em contexto laboral.

No que se refere à hipótese 2 “O conflito TF e FT influencia o *burnout*”, esta foi confirmada visto que é possível verificar a existência de uma correlação estatisticamente significativa e positiva entre o *burnout* e o conflito TF-FT. Através da análise das regressões foi possível observar que o conflito TF-FT explicam 19.5% do burnout. Isto significa que o conflito, nas suas duas esferas, é preditor do *burnout*, o que vai ao encontro do avançado por Ogungbamila (2012) que afirma que um desequilíbrio entre o trabalho e a vida familiar está significativamente associado à exaustão emocional, despersonalização e aumento do nível de *burnout*. Também Montgomery et al. (2003) afirmam que a existência de elevados níveis de conflito no binómio trabalho-família se apresentam associados a elevados níveis de *burnout*.

No que diz respeito à hipótese 3 “O conflito TF-FT influencia a satisfação profissional” a mesma foi confirmada pois é possível verificar uma correlação estatisticamente significativa e negativa entre as variáveis, o que significa que à medida que o conflito FT-TF aumenta, a satisfação profissional diminui. Tal situação é corroborada por vários autores (e.g., Allen et al., 2000; Aydınhan & Koç, 2016; Hagmaier et al., 2018), que constataram que os indivíduos que experimentam altos níveis de conflito TF têm apresentado menor satisfação ao nível profissional. Este resultado contraria assim a posição defendida por Thompson e Blau (1993) que associam altos níveis de conflito trabalho-família a maiores níveis de satisfação profissional.

No que concerne a hipótese 4 “O conflito TF-FT influencia a satisfação com a vida” foi confirmada na medida em que existe uma correlação significativa e negativa entre ambas as variáveis o que significa que maiores níveis de conflito TF-FT significam menor satisfação perante a vida. Este resultado é semelhante ao alcançado por Ishola e colegas (2018) que concluíram que o impacto de elevados níveis de conflito no binómio trabalho-família é originado pela falta de equilíbrio entre as exigências e o apoio e isso, por sua vez, é associado a menores níveis de satisfação com a vida.

Já no que diz respeito à hipótese 5 “O burnout influencia a satisfação com o trabalho” a mesma foi confirmada na medida em que é possível verificar a existência de correlação negativa e significativa entre as variáveis. A análise de regressões demonstra também que o *burnout* tem um poder de predição sobre a satisfação profissional na ordem dos 17.2%. Isto vai ao encontro do estudo de Khare e Kamalian (2017) que, com uma amostra de 200 executivos do setor industrial, concluíram que um aumento nos níveis de satisfação no trabalho, permite uma redução do *burnout*.

Na hipótese 6 é afirmado que “O *burnout* influencia a satisfação com a vida”. Esta hipótese foi confirmada na medida em que é possível verificar a existência de correlação significativa e negativa entre ambas as variáveis. Através da análise das regressões percebemos que existe um poder de predição de 15% do *burnout* sobre a satisfação com a vida. Também Gorji et al. (2015) no seu estudo realizado no meio hospitalar com uma amostra de 260 enfermeiros, demonstraram que as dimensões do *burnout* se apresentam significativa e negativamente relacionadas com a satisfação com a vida.

Por fim, as hipóteses 8 (“O capital psicológico é moderador da relação entre o conflito TF e a satisfação com a vida”) e 10 (“O capital psicológico é moderador da relação entre o *burnout* e a satisfação com a vida”) foram também comprovadas já que a análise de moderação revelou que o capital psicológico é moderador da relação entre o

conflito TF-FT e a satisfação com a vida, e da relação entre o *burnout* e a satisfação com a vida. A confirmação destas hipóteses atesta os resultados obtidos por Yardley (2012) que observou uma relação negativa entre o stress, o *burnout* e o capital psicológico positivo, bem como o papel mediador do capital psicológico no conflito TF e nas situações de stress e *burnout*. Assim como os resultados obtidos por Bhat (2017) que observou que os indivíduos com maiores níveis de capital psicológico se encontram mais satisfeitos com a vida. Também Niyasar e Atashpuor (2016) mostraram que o aumento do capital psicológico aumenta a felicidade e aumenta a qualidade de vida, reduzindo os problemas sociais e psicológicos negativos. Ou seja, o capital psicológico apresenta um efeito redutor dos fatores negativos (CTF e *burnout*), e promove o desenvolvimento de fatores positivos, como a satisfação com a vida. De destacar que as hipóteses 7, 9 e 11 não foram passíveis de ser confirmadas através este estudo.

Em termos práticos é importante que as organizações encontrem soluções flexíveis e inovadoras que permitam aos funcionários alcançar o equilíbrio entre trabalho e família (Rashid et al., 2016). Ajudar os funcionários a alcançar um certo nível de equilíbrio entre vida pessoal e profissional poderá aumentar a satisfação profissional, a satisfação com a vida e reduzir as possibilidades do aparecimento do *burnout*. As implicações deste estudo sugerem ainda que o desenvolvimento de habilidades psicológicas positivas aumentará o bem-estar subjetivo de um indivíduo. Confirmando a moderação do capital psicológico na relação entre o *burnout*, o CTF e a satisfação, este estudo sugere que os gestores de recursos humanos devem considerar o capital psicológico de um candidato durante o processo de recrutamento e seleção (e.g., Rehman, Qingren, Latif, & Iqbal, 2017). Isto porque, aqueles que possuem um maior capital psicológico poderão lidar melhor com o *burnout* e com o CTF. Assim, e de acordo com Luthans et al. (2007a) os gestores podem usar planos de formação e desenvolvimento no todo ou em qualquer uma das quatro componentes do capital psicológico (autoeficácia, esperança, otimismo e resiliência) para beneficiar o desempenho geral dos colaboradores. Com níveis mais altos de capital psicológico, as pessoas são mais confiantes e lidam de forma mais eficaz com situações de stress e adversidades (Rehman et al., 2017).

Em geral, as contribuições desta investigação devem ser vistas à luz de algumas limitações, e de modo semelhante a outros estudos de investigação, podemos destacar o facto deste estudo ser baseado em medidas de autorrelato e, conseqüentemente, efeitos de desajustabilidade social (e/ou vieses de autoavaliação). Assim, medidas de desajustabilidade social deverão ser consideradas em estudos futuros. Amostras mais equilibradas em

termos de género e de maior dimensão também devem ser consideradas noutros estudos, já que o desequilíbrio em termos de género e o tamanho desta amostra podem condicionar os resultados obtidos, nomeadamente a não confirmação de algumas hipóteses. Uma vez que não foi possível confirmar as hipóteses sobre a satisfação profissional, estudos futuros poderão debruçar-se sobre o impacto da capital psicológico não só na satisfação profissional, mas também em variáveis como o *engagement*, o comprometimento, a motivação e o desempenho. Outra área de interesse para investigações futuras é aprofundar o lado organizacional, i.e., as estratégias que as empresas adotam (ou não) para facilitar o equilíbrio trabalho-família, medidas de prevenção do *burnout*, assim como a importância que atribuem à satisfação profissional dos seus colaboradores. Dada a importância crescente que variáveis como o capital psicológico apresentam no contexto profissional, sobretudo devido à sobrecarga de exigências profissionais e familiares a que os indivíduos estão sujeitos, e que podem contribuir para o CTF, o *burnout* ou outras consequências negativas, sugere-se que estudos futuros aprofundem o papel e o contributo do capital psicológico.

III. CONCLUSÕES

Este estudo permitiu observar que as exigências do trabalho e as exigências domésticas, bem como o conflito proveniente do binómio trabalho-família são preditores do *burnout* e que estas mesmas variáveis influenciam negativamente a satisfação com o trabalho e com a vida. O capital psicológico positivo mostrou-se moderador da relação conflito trabalho-família-satisfação com a vida, bem como da relação *burnout* -satisfação com a vida. Tanto o elevado conflito como as elevadas exigências do binómio trabalho-família acarretam prejuízos significativos para as organizações e para os seus recursos humanos, sendo necessário para isso encontrar formas de colmatar estas lacunas. Por exemplo, quer a psicologia positiva, quer a literatura sobre o conflito trabalho-família alertam para a importância e para a necessidade de os gestores comunicarem e transmitirem apoio, bem como atenderem às necessidades emocionais dos seus colaboradores, melhorando assim a cooperação e diminuindo o conflito (e.g., Morganson, Litano, & O'Neill, 2014). O capital psicológico, quando associado à gestão das exigências do trabalho e das exigências domésticas/familiares, pode atuar como um recurso positivo na facilitação do equilíbrio entre trabalho e família e na redução do conflito entre ambos os domínios. Ou seja, é um recurso importante que facilita a gestão proativa das múltiplas exigências de papéis (Morganson et al., 2014).

Em suma, o capital humano deve ser considerado como o ativo mais importante das organizações e as práticas de gestão de recursos humanos são o modo mais impactante para desenvolver e implementar mudanças que visem um aumento do bem-estar dos seus colaboradores. A contribuição das pessoas para o desempenho organizacional é crucial, e a sua contribuição pode ser gerida e orientada para resultados mais positivos e que constituam uma mais valia para as organizações (Baron, 2011).

REFERÊNCIAS

- Adil, M. S., & Baig, M. (2018). Impact of job demands-resources model on burnout and employee's well-being: Evidence from the pharmaceutical organisations of Karachi. *IIMB Management Review*, 30(2), 119-133. <https://doi.org/10.1016/j.iimb.2018.01.004>
- Ajala, E. (2017). Work-family-conflict and family-work-conflict as correlates of job performance among working mothers: implications for industrial social workers. *African Journal of Social Work*, 7(1), 52-62. Retrieved from <https://www.ajol.info/index.php/ajsw/article/view/160530/150101>
- Allen, T. D., Herst, D. E., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 278-308. <http://dx.doi.org/10.1037/1076-8998.5.2.278>
- Antunes, A., Caetano, A., & Cunha, M. (2013). O papel do capital psicológico na criação de valor para as organizações. *Rev. Portuguesa e Brasileira de Gestão*, 12(3), 2-10. http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1645-44642013000300002&lng=pt&nrm=iso
- Appelbaum, N., Lee, N., Amendola, M., Dodson, K., & Kaplan, B. (2019). Surgical Resident Burnout and Job Satisfaction: The Role of Workplace Climate and Perceived Support. *J Surg Res.*, 234, 20-25. doi: 10.1016/j.jss.2018.08.035
- Avey, J. Reichard, R., Luthans, F., & Mhatre, K. (2011). Meta-Analysis of the Impact of Positive Psychological Capital on Employee Attitudes, Behaviors, and Performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22(2), 127–152. doi: 10.1002/hrdq.20070. <http://digitalcommons.unl.edu/managementfacpub/140>
- Avey, J., Luthans, F., & Jensen, S. (2009). Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover. *Human Resource Management*, 48(5), 677-693. <https://doi.org/10.1002/hrm.20294>
- Aycan, Z., & Eskin, M. (2005). Relative Contributions of Childcare, Spousal Support, and Organizational Support in Reducing Work–Family Conflict for Men and Women: The Case of Turkey. *Sex Roles*, 53(7), 453-471. doi: 10.1007/s11199-005-7134-8
- Aydıntan, B., & Koç, H. (2016). The Relationship between Job Satisfaction and Life Satisfaction: An Empirical Study on Teachers. *International Journal of Business and*

- Social Science*, 7(10), 72-80. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/314261752_The_Relationship_between_Job_Satisfaction_and_Life_Satisfaction_An_Empirical_Study_on_Teachers
- Bajwa, J., Abai, M., Couto, S., Kidd, S., Dibavar, A., McKenzie, K. (2019). Psychological capital and life satisfaction of refugees in Canada: Evidence from a community-based educational support program. *Journal of Community Psychology*, 47(3), 504-516. doi: 10.1002/jcop.22134
- Bakker, A. B., & Costa, P. L. (2014). Chronic job burnout and daily functioning: A theoretical analysis. *Burnout Research*, 1(3), 112-119. doi: 10.1016/j.burn.2014.04.003
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 29(3), 107-115.
- Bandura, A. (1986). The explanatory and predictive scope of self-efficacy theory. *Journal of social and clinical psychology*, 4(3), 359-373. <http://dx.doi.org/10.1521/jscp.1986.4>.
- Baron, A. (2011). Measuring human capital. *Strategic HR Review*, 10(2), 30-35. <https://doi.org/10.1108/14754391111108338>
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.51.6.1173>
- Benevides-Pereira, A. (2002). *Burnout: quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Beuren, I. M., dos Santos, V., Marques, L., & Resendes, M. (2017). Relação entre percepção de justiça organizacional e satisfação no trabalho. *Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade (REPeC)*, 11, 69-86. <https://doi.org/10.17524/repec.v11i0.1721>
- Bhat, S. (2017). Psychological capital as related to life satisfaction among sports coaches. *National Journal of Multidisciplinary Research and Development*, 2(3), 300-302. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/321315391_Psychological_capital_as_related_to_life_satisfaction_among_sports_coaches
- Bhat, S. (2017). Psychological capital as related to life satisfaction among sports coaches. *National Journal of Multidisciplinary Research and Development*, 2(3), 300-302.

Retrieved from
[https://www.researchgate.net/publication/321315391_Psychological_capital_as_re
lated_to_life_satisfaction_among_sports_coaches](https://www.researchgate.net/publication/321315391_Psychological_capital_as_related_to_life_satisfaction_among_sports_coaches)

- Bianchi, R., Laurent, E., Schonfeld, I. S., Verkuilen, J., & Berna, C. (2018). Interpretation bias toward ambiguous information in burnout and depression. *Personality and Individual Differences, 135*, 216-221. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2018.07.028>
- Boekhorst, J., Singh, P., & Burke, R. (2017). Work intensity, emotional exhaustion and life satisfaction: The moderating role of psychological detachment. *Personnel Review, 46*(5), 891-907. <https://doi.org/10.1108/PR-05-2015-0130>
- Borges, J. (2012). *Estudo sobre responsabilidade social: impacto na satisfação no trabalho e papel mediador da justiça organizacional* (Dissertação de Mestrado). Faculdade de Psicologia, Lisboa.
- Caballero, L. & Millan, J. (1999). La aparición del síndrome del *Burnout* o de estar quemado. *Bulleti bimestral de comunicació interna. Secretaria General d'administració i funció Pública, 2*, Abril. Retrieved from teseo.es
- Carlotto, M. S., & Palazzo, L. D. S. (2006). Síndrome de burnout e fatores associados: um estudo epidemiológico com professores. *Cadernos de Saúde Pública, 22*(5) 1017-1026. <http://dx.doi.org/10.1590/S0102-311X2006000500014>
- Carlson, D. S., & Grzywacz, J. G. (2008). Reflections and future directions on measurement in work-family research. In K. Korabik, D. Lero & D. Whitehead (Eds.), *Handbook of work-family integration* (pp. 57-73). Cambridge: Academic Press. doi: 10.1016/B978-012372574-5.50007-7
- Chambel, M. J., & Ribeiro, M. T. (2014). *A relação entre o trabalho e a família*. Lisboa: Editora RH.
- Cheng, J. C., & O-Yang, Y. (2018). Hotel employee job crafting, burnout, and satisfaction: The moderating role of perceived organizational support. *International Journal of Hospitality Management, 72*, 78-85. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.01.005>
- Cherniss, C. (1992). Long-term consequences of burnout: An exploratory study. *Journal of Organizational Behavior, 13*(1), 1-11.
- Cunha, M. P., Rego, A., Cunha, R. C., & Cardoso, C. C. (2007). *Manual de comportamento organizacional e gestão*. Lisboa: Editora RH.

- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Dewey, J. (2007). The development of American pragmatism. *Scientiae Studia*, 5(2), 227-243.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological bulletin*, 95(3), 542-575. <http://dx.doi.org/10.1037/0033-2909.95.3.542>
- Diener, E., Emmons, R., Larsen, R., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71–75. doi: 10.1207/s15327752jpa4901_13 doi: 10.5093/tr2013a16.
- Edwards, J., & Lambert, L. (2007). Methods for Integrating Moderation and Mediation: A General Analytical Framework Using Moderated Path Analysis. *Psychological Methods*, 12(1), 1–22. doi: 10.1037/1082-989X.12.1.1
- Fang, Y. X. (2017). Burnout and work-family conflict among nurses during the preparation for reevaluation of a grade A tertiary hospital. *Chinese Nursing Research*, 4(1), 51-55. <https://doi.org/10.1016/j.cnre.2017.03.010>
- Farradina, S., & Halim, F. (2016). The Consequences of Work-family Conflict, Burnout and Organizational Commitment among Women in Indonesia. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 219, 241-247. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.05.012>
- Ferreira, D. (2018). *Burnout em bombeiros Portugueses: Importância de fatores individuais e organizacionais na sua explicação* (Dissertação de Mestrado). Universidade Portucalense, Porto.
- Fitzpatrick O, Biesma R, Conroy R., & McGarvey, A. (2019). Prevalence and relationship between burnout and depression in our future doctors: a cross-sectional study in a cohort of preclinical and clinical medical students in Ireland. *BMJ Open*, 9, 1-7. doi:10.1136/bmjopen-2018-023297
- Fonseca, R. M. P. (2014). *Satisfação profissional nas USF da ARS Centro: fatores intrínsecos e extrínsecos do trabalho* (Dissertação de mestrado). Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra, Coimbra.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of social issues*, 30(1), 159-165.
- Gao, Y., Shi, J., Niu, Q., & Wang, L. (2013). Work–Family Conflict and Job Satisfaction: Emotional Intelligence as a Moderator. *Stress and Health*, 29(3), 1-8. doi: 10.1002/smi.2451

- Gil-Monte, P., & Peiró, J. (1997). *Desgaste psíquico en el trabajo: el síndrome de quemarse*. Madrid: Editorial Síntesis.
- Gonçalves, G., Sousa, C., Santos, J., Silva, T., & Korabik, K. (2018). Portuguese mothers and fathers share similar levels of work-family guilt according to a newly validated measure. *Sex Roles, 78*(3-4), 194-207. <https://doi.org/10.1007/s11199-017-0782-7>
- Gorji, A., Teimuri, F., Gorji, M., & Gorji, R. (2015). Job burnout and life satisfaction among nurses and midwives of medical institutions in Northern Iran: A cross-sectional study. *Tropical Journal of Medical Research, 18*(1), 34-37. doi: 10.4103/1119-0388.152556
- Gözükara, İ., & Çolakoğlu, N. (2016). The mediating effect of work family conflict on the relationship between job autonomy and job satisfaction. *Procedia-Social and Behavioral Sciences, 229*, 253-266. doi: 10.1016/j.sbspro.2016.07.136
- Gramacho, P. (2012). *Conflito trabalho-família: importância das horas de trabalho e relação com o burnout e o engagement* (Dissertação de Mestrado). Universidade de Lisboa.
- Granziera, H., & Perera, H. N. (2019). Relations among Teachers' Self-Efficacy Beliefs, Engagement, and Work Satisfaction: A Social Cognitive View. *Contemporary Educational Psychology, 1*-47. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2019.02.003>
- 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., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of management review, 31*(1), 72-92. doi: 10.5465/AMR.2006.19379625
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of vocational behavior, 63*(3), 510-531. doi: 10.1016/S0001-8791(02)00042-8
- Grzywacz, J. G., & Carlson, D. S. (2007). Conceptualizing work-family balance: Implications for practice and research. *Advances in developing human resources, 9*(4), 455-471. doi: 10.1177/1523422307305487
- Grzywacz, J. G., & Marks, N. F. (2000). Reconceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of occupational health psychology, 5*(1), 111-126 doi: 10.1037//1076-8998.5.1.111

- Grzywacz, J., & Bass, B. (2003). Work, family, and mental health: Testing different models of work–family fit. *Journal of Marriage and Family*, *65*, 248–262. Retrieved from <http://midus.wisc.edu/findings/pdfs/155.pdf>
- Guan, C-Y., & Ma, H-L. (2017). The Mediating Role of Psychological Capital on the Association between Occupational Stress and Job Satisfaction among Township Cadres in a Specific Province of China: A Cross-Sectional Study. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, *14*, 972-984. doi:10.3390/ijerph14090972
- Hagmaier, A., Andrea E. Abele, A., & Goebel, K. (2018). How do career satisfaction and life satisfaction associate? *Journal of Managerial Psychology*, *33*(2), 142-160, <https://doi.org/10.1108/JMP-09-2017-0326>
- Hayes, A. (2018). *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis* (2nd ed.). New York, USA: Guilford Press.
- Henz, U., & Mills, C. (2014). Work-life conflict in Britain: job demands and resources. *European Sociological Review*, *31*(1), 1-13. <https://doi.org/10.1093/esr/jcu076>.
- Hespanhol, A. (2005). Burnout e stress ocupacional. *Revista Portuguesa de Psicossomática*, *7*(1-2), 153-162. Retrieved from <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28770212>
- 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
- Hobfoll, S. E. (2011). Conservation of resources theory: Its implication for stress, health, and resilience. In S. Folkman (Ed.), *The Oxford handbook of stress, health, and coping* (pp. 127–147). New York: Oxford University Press.
- Hobfoll, S., Halbesleben, J., Neveu, J-P, & Westman, M. (2018). *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.*, *5*, 103–28. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104640>
- Ishola, A., Kenku, A., & Aroyewub, F. (2018). Work-family Conflict and Demographic Variables as Co-Variants of Life Satisfaction among Nurses from Selected Healthcare Facilities in the Ibadan Metropolis. *International Journal of Caring Sciences*, *11*(1), 523-528. Retrieved from http://www.internationaljournalofcaringsciences.org/docs/60_isola_original_11_1.pdf

- Jones, F., & Fletcher, B. C. (1996). Job control and health. In M. Schabracq, J. Winnubst, & C. Cooper (Eds.), *Handbook of work and health psychology* (pp. 33–50). Chichester: Wiley.
- Kabir, M. J., Heidari, A., Etemad, K., Gashti, A. B., Jafari, N., Honarvar, M. R., ... Lotfi, M. (2016). Job Burnout, Job Satisfaction, and Related Factors among Health Care Workers in Golestan Province, Iran. *Electronic Physician*, 8(9), 2924–2930. doi:10.19082/2924
- Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books. <https://doi.org/10.1177/002218569103300112>
- Karatepe, O., & Karadas, G. (2015). Do psychological capital and work engagement foster frontline employees' satisfaction? A study in the hotel industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 27(6), 1254-1278. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-01-2014-0028>
- Khare, A., & Kamalian, A. (2017). Studying relationship between job satisfaction and burnout (Case study: HSE managers in Karajroad Industries). *The Journal of Internet Banking and Commerce*, 22(1), 1–13. Retrieved from <http://www.icommercecentral.com/open-access/studying-relationship-between-job-satisfaction-and-burnout-case-study-hse-managers-in-karajroad-industries.php?aid=85522>
- Kirchmeyer, C., & Cohen, A. (1999). Different strategies for managing the work non-work interface: A test for unique pathways to work outcomes. *Work & Stress*, 13(1), 59-73. <https://doi.org/10.1080/026783799296192>
- Kohantorabi, F., & Abolmaali, K. (2014). The prediction of job satisfaction based on coping skills in pilots and assistant of pilots. *Journal of Service Science and Management*, 7(03), 260-266. doi: 10.4236/jssm.2014.73023
- Kool, L., Feijen-de Jong, E. I., Schellevis, F. G., & Jaarsma, D. (2019). Perceived job demands and resources of newly qualified midwives working in primary care settings in The Netherlands. *Midwifery*, 69, 52-58. <https://doi.org/10.1016/j.midw.2018.10.012>
- Korabik, K. (July 2005). *Alleviating work–family conflict for women managers in a global context*. Paper presented at the Eastern Academy of Management, Cape Town, South Africa. doi:10.1177/0022146510395023

- Koutsimani, P., Montgomery, A., & Georganta, K. (2019). The Relationship Between Burnout, Depression, and Anxiety: A Systematic Review and Meta-Analysis. *Front Psychol.*, *10*(284), 1-19. doi: 10.3389/fpsyg.2019.00284
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (2000). *Preventing burnout and building engagement: A complete program for organizational renewal*. San Francisco: Jossey-Bass. doi: 10.1016/B978-0-12-800951-2.00044-3
- Lima, M., Vala, J., & Monteiro, M. (1994). Culturas organizacionais. In Vala, M., Monteiro, M. e Lima, M., & Caetano, A. (Eds.) *Psicologia Social e das Organizações – Estudos em Empresas Portuguesas*. Lisboa: Celta Editora.
- Lingard, H., & Francis, V. (2004). The work-life experiences of office and site-based employees in the Australian construction industry. *Construction Management and Economics*, *22*(9), 991-1002. <https://doi.org/10.1080/0144619042000241444>
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction? *Organizational behavior and human performance*, *4*(4), 309-336. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(69\)90013-0](https://doi.org/10.1016/0030-5073(69)90013-0)
- Lorenz, T., Beer, C., Pütz, J., & Heinitz, K. (2016). Measuring psychological capital: construction and validation of the compound PsyCap scale (CPC-12). *PloS one*, *11*(4), 0152892. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0152892>
- Louw, G. J. (2014). Burnout, vigour, big five personality traits and social support in a sample of police officers. *SA Journal of Industrial Psychology*, *40*(1), 1-13. doi: 10.4102/sajip.v40i1.1119
- Lu, H., Zhao, Y., & While, A. (2019). Job satisfaction among hospital nurses: A literature review. *Int J Nurs Stud.*, *94*, 21-31. doi: 10.1016/j.ijnurstu.2019.01.011
- Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, *23*(6), 695-706. <https://doi.org/10.1002/job.165>
- Luthans, F., Avolio, B., Avey, J., & Norman, S. (2007a). Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction. *Personnel Psychology*, *60*, 541–572. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007b). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. USA: Oxford University Press, USA doi: 10.1093/acprof:oso/9780195187526.001.0001
- Marques, D. (2014) *Relação entre conflito trabalho família e satisfação profissional: o papel moderador das diferenças inter-geracionais* (Dissertação de Mestrado). Faculdade de Psicologia, Lisboa.

- Maslach, C. (2011). Engagement research: Some thoughts from a burnout perspective. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(1), 47-52. <http://dx.doi.org/10.1080/1359432X.2010.537034>
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of organizational behavior*, 2(2), 99-113. doi: 10.1002/job.4030020205
- Mendes, A. (2014). *Identificação Organizacional, Satisfação Organizacional e Intenção de Turnover: Estudo com uma amostra do setor das telecomunicações* (Dissertação de Mestrado) Faculdade de Psicologia, Lisboa.
- Michel, J. S., Kotrba, L. M., Mitchelson, J. K., Clark, M. A., & Baltes, B. B. (2011). Antecedents of work–family conflict: A meta-analytic review. *Journal of organizational behavior*, 32(5), 689-725. doi: 10.1002/job.695
- Miranda, M. (2015). *A satisfação no trabalho: uma aplicação às instituições particulares de solidariedade social em São Miguel, Açores* (Dissertação de Mestrado). Universidade dos Açores.
- Montgomery, A.J., Peeters, M.C.W., Schaufeli, W.B. & Den Ouden, M. D. (2003). Work-Home Interference among Newspaper Managers: Its Relationship with Burnout and Engagement. *Anxiety, Stress & Coping*, 16, 195-211. doi:10.1080/1061580021000030535
- Morganson, V., Litano, M., & O'Neill, S. (2014). Promoting Work–Family Balance Through Positive Psychology: A Practical Review of the Literature. *The Psychologist-Manager Journal*, 17(4), 221–244. <http://dx.doi.org/10.1037/mgr0000023>
- Mostert, K. (2009). The balance between work and home: The relationship between work and home demands and ill health of employed females. *SA Journal of Industrial Psychology*, 35(1), 145-152. doi: 10.5897/AJBM2014.7411
- Mrhálek, T., & Kajanová, A. (2018). Work satisfaction and mental pressure of social workers and workers in social services. *Kontakt*, 20(2), 166-170. <https://doi.org/10.1016/j.kontakt.2017.10.001>
- Nayeri, N. D., Forooshani, Z. S. D., & Arabloo, J. (2018). The study of work-family conflict and job satisfaction among nurses' state hospitals in Tehran city. *Electronic physician*, 10(5), 6864-6867. doi: 10.19082/6864
- Nayeri, N., Forooshani, Z., & Arabloo, J. (2018). The study of work-family conflict and job satisfaction among nurses' state hospitals in Tehran city. *Electron Physician*, 10(5), 6864-6867. doi:10.19082/6864
- Netemeyer, R., Boles, J., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-

- family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81, 400-410. doi: 10.1037/0021-9010.81.4.400
- Niyasar, N., & Atashpuor, H. (2016). Effectiveness of group training of psychological capital on happiness due to the moderating effect of social relationships. *International Journal of Educational & Psychological Researches*, 2(3), 150-3. Retrieved from: <http://www.ijeprjournal.org/text.asp?2016/2/3/150/183536>
- Nunnally, J. (1978). *Psychometric Theory* (2d ed.). New York: McGraw-Hill.
- O'Connor, J. (2018). The Impact of Job Satisfaction on the Turnover Intent of Executive Level Central Office Administrators in Texas Public School Districts: A Quantitative Study of Work Related Constructs. *Education Sciences*, 8, 69-82. doi:10.3390/educsci8020069
- Ogungbamila, B. (2012). Occupational Burnout Among Employees in Some Service Occupations in Nigeria: Are Health Workers Different? *Psychological Thought*, 6(1), 153–165, doi:10.5964/psyc.v6i1.47
- Peeters, M. C., Montgomery, A. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2005). Balancing work and home: how job and home demands are related to burnout. *International Journal of Stress Management*, 12(1), 43-61. <http://dx.doi.org/10.1037/1072-5245.12.1.43>
- Perloiro, F. (2002). *Padrões de Optimismo e satisfação com a vida em famílias portuguesas* (Dissertação de Mestrado). Universidade Aberta, Lisboa.
- Queiros, C., Carlotto, M. S., Kaiseler, M., Dias, S., & Pereira, A. M. (2013). Predictors of burnout among nurses: An interactionist approach. *Psicothema*, 25(3), 330-335. <https://doi.org/10.7334/psicothema2012.246>
- Rahman, M., Ali, N., Mansor, Z., Jantan, A., Adedeji, B., Hosen, S., & Alam, M. (2018). Work-family conflict and Job Satisfaction: The moderating effects of gender. *Academy of Strategic Management Journal*, 17(5), 1-6. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/328171784_Work-family_conflict_and_Job_Satisfaction_The_moderating_effects_of_gender
- Rahmatika, D. F., & Parahyanti, E. (2018). Moderating Role of Psychological Capital on Relationship between Work-Family Conflict and Job Satisfaction among Working Mothers. In *Universitas Indonesia International Psychology Symposium for Undergraduate Research (UIPSUR 2017)*. Atlantis Press. doi: 10.2991/uipsur-17.2018.15

- Rashid, W., Omar, A., & Shah, M. (2016). Work and home demands on work-family conflict among academicians in achieving work life-balance.: A conceptual study. In J. Pyeman, W. Rashid, A. Hanif, S. Mohamad & P. Tan (Eds.). *Proceedings of the 1st AAGBS International Conference on Business Management 2014*, (pp. 331-342). Singapore: Springer. doi: 10.1007/978-981-287-426-9_29
- Rehman, S., Qingren, C., Latif, Y., & Iqbal, P. (2017). Impact of psychological capital on occupational burnout and performance of faculty members. *International Journal of Educational Management*, 31(4), 455-469. <https://doi.org/10.1108/IJEM-01-2016-0011>
- Renner, J. S., Taschetto, D. V. D. R., Baptista, G. L., & Basso, C. R. (2014). Qualidade de vida e satisfação no trabalho: a percepção dos técnicos de enfermagem que atuam em ambiente hospitalar. *Revista Mineira de Enfermagem*, 18(2), 447-453. <http://www.dx.doi.org/10.5935/1415-2762.20140033>
- Reukauf, J. (2018). *The Correlation Between Job Satisfaction and Turnover Intention in Small Business* (Doctoral Thesis). Walden University. Retrieved from https://pdfs.semanticscholar.org/b57f/0dae8e6cdc472a095b5b0dca6022e364a2e4.pdf?_ga=2.265624202.489242924.1560957339-957311734.1560957339
- Rueda, F. J. M., de Lima, R. C., & Raad, A. J. (2014). Qualidade de vida e satisfação no trabalho: relação entre escalas que avaliam os construtos. *Boletim de Psicologia*, 64(141), 129-141. Retrieved from http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0006-59432014000200003
- Santos, J., & Gonçalves, G. (2014). Contribuição para a adaptação portuguesa das escalas de conflito trabalho-família e família-trabalho. *Revista eletrónica de Psicologia, Educação e Saúde*, 3(2), 14-30.
- Sarason, S. B. (1977). *Work, aging, and social change: Professionals and the one life-one career imperative*. New York: Free Press.
- Sarason, S. B. (1983). *Schooling in America: Scapegoat and salvation*. New York: Free Press. doi:10.1007/s12126-011-9140-1
- Sarbu, M. (2018). The role of telecommuting for work-family conflict among German employees. *Research in Transportation Economics*, 70, 37-51. <https://doi.org/10.1016/j.retrec.2018.07.009>
- Sbissa, A. P., Ribeiro, N., & Sbissa, A. S. (2017). A relação entre a satisfação no trabalho com a saúde do trabalhador: um estudo em uma cooperativa de crédito. *Arquivos*

- Catarinenses de Medicina*, 46(3), 147-159. Retrieved from <http://www.acm.org.br/acm/seer/index.php/arquivos/article/view/315>
- Scanlan, J., & Still, M. (2019). Relationships between burnout, turnover intention, job satisfaction, job demands and job resources for mental health personnel in an Australian mental health service. *BMC Health Serv Res.*, 19, 62-73. <https://doi.org/10.1186/s12913-018-3841-z>
- Schouteten, R. (2017). Predicting absenteeism: screening for work ability or burnout. *Occup Med*, 67(1), 52-57. doi: 10.1093/occmed/kqw161.
- Seligman, M. E., Steen, T. A., Park, N., & Peterson, C. (2005). Positive psychology progress: empirical validation of interventions. *American psychologist*, 60(5), 410.
- Serra, A.V. (2011). *O Stresse na vida de todos os dias*. Coimbra: Edições do Autor
- Sheikh, M. A., Ashiq, A., Mehar, M. R., Hasan, A., & Khalid, M. (2018). Impact of Work and Home Demands on Work Life Balance: Mediating Role of Work Family Conflicts. *Journal of Business and Finance Management Research*, 4(5), 48-57. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/327689374_Impact_of_Work_and_Home_Demands_on_Work_Life_Balance_Mediating_Role_of_Work_Family_Conflicts doi: 10.1093/oxfordhb/9780195335446.013.0016
- Shirom, A., & Melamed, S. (2006). A comparison of the construct validity of two burnout measures in two groups of professionals. *International Journal of Stress Management*, 13, 176-200. doi: 10.1037/1072-5245.13.2.176. 176
- Silva, A. & Silva, I. (2015). Conflito trabalho-família: Um estudo com motoristas profissionais. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 15(4), 419-430. doi: 10.17652/rpot/2015.4.432
- Simões, A. (1992). Ulterior validação de uma escala de satisfação com a vida (SWLS). *Revista Portuguesa de Pedagogia*, XXVI(3), 503 – 515. doi:10.1177/008124630903900402
- Singh, P., Suar, D., & Leiter, M. (2012). Antecedents, work-related consequences and buffers of job burnout among Indian software developers. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 19, 83-104. <https://doi.org/10.1177/1548051811429572>
- Smith, T. D., Hughes, K., DeJoy, D. M., & Dyal, M. A. (2018). Assessment of relationships between work stress, work-family conflict, burnout and firefighter safety behavior outcomes. *Safety science*, 103, 287-292 doi: 10.1016/j.ssci.2017.12.005

- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998). Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychological bulletin*, *124*(2), 240-261. doi: 10.1037/0033-2909.124.2.240
- Tarcan, G., Tarcan, M., & Top, M. (2017). An analysis of relationship between burnout and job satisfaction among emergency health professionals. *Total Quality Management & Business Excellence*, *28*(11-12), 1339-1356. doi: 10.1080/14783363.2016.1141659
- Thompson, C., & Blau, G. (1993). Moving beyond Traditional Predictors of Job Involvement: Exploring the Impact of Work-Family Conflict and Overload. *Journal of social behavior and personality*, *8*(4), 635-646. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/232539401_Moving_beyond_Traditional_Predictors_of_Job_Involvement_Exploring_the_Impact_of_Work-Family_Conflict_and_Overload
- Uchmanowicz1, I., Manulik, S., Lomper, K., Rozensztrauch, A., Zborowska1, A., Kolasińska, J., & Rosińczuk, J. (2019). Life satisfaction, job satisfaction, life orientation and occupational burnout among nurses and midwives in medical institutions in Poland: a cross-sectional study. *BMJ Open*, *9*, 1-9. doi: 10.1136/bmjopen-2018-024296
- Veldhoven, M. (2013). Quantitative job demands. In M. C. W. Peeters, J. de Jonge, & T. W. Taris (Eds.), *People at work: An introduction to contemporary work psychology* (pp. 117-143). Chichester: Wiley-Blackwell.
- Veldhoven, M., Prins, J., Laken, P., & Dijkstra, L. (2015). QEEW2.0: Questionnaire and scoring instructions. Amsterdam: SKB. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/286442533_QEEW20_42_short_scales_for_survey_research_on_work_well-being_and_performance
- Vieira, J. M., Matias, M., Lopez, F. G., & Matos, P. M. (2018). Work-family conflict and enrichment: An exploration of dyadic typologies of work-family balance. *Journal of Vocational Behavior*, *109*, 152-165. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.10.007>
- Vishwakarma, R.K., Shukla, A. & Nougriaya, S. (2015) Job Satisfaction and Its Impact on Absenteeism: A Case Study Related to Teachers in Private Engineering Colleges. *International Journal of Engineering Technology & Management Research*, *3*(1), 10-15. Retrieved from <https://pdfs.semanticscholar.org/4a31/0c3211b62f6359b2ebce9fc879c9dd0c7e2c.pdf>

- Voydanoff, P. (2005). Consequences of boundary-spanning demands and resources for work-to-family conflict and perceived stress. *Journal of occupational health psychology, 10*(4), 491-503. doi: 10.1037/1076-8998.10.4.491
- Wang, Y., Liu, L., Wang, J., & Wang, L. (2012). Work-family conflict and burnout among Chinese doctors: the mediating role of psychological capital. *Journal of occupational health, 1204130247-1204130247*. doi: 10.1539/joh.11-0243-OA
- Wilson, E.V., Sheetz, S.D., Djamasbi, S., & Webber, J. (2014). Testing the Group Task Demands-Resources Model among IT Professionals. *Twentieth Americas Conference on Information Systems, 1-11*. Retrieved from https://pdfs.semanticscholar.org/d471/53ed4b00e909623985136f762991ae0417bf.pdf?_ga=2.194452008.489242924.1560957339-957311734.1560957339AMCIS.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Dollard, M. F., Demerouti, E., Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Schreurs, P. J. (2007). When do job demands particularly predict burnout? The moderating role of job resources. *Journal of managerial psychology, 22*(8), 766-786. <https://doi.org/10.1108/02683940710837714>
- Yardley, K. (2012). *Psychological capital as a positive resource to assist with the organisational outcomes of work family conflict* (Doctoral dissertation). Massey University, New Zealand.
- Yucel, D. (2017). Work-To-Family Conflict and Life Satisfaction: the Moderating Role of Type of Employment. *Applied Research Quality Life 12*(3), 577-591. <https://doi.org/10.1007/s11482-016-9477-4>
- Yuen, K. F., Loh, H. S., Zhou, Q., & Wong, Y. D. (2018). Determinants of job satisfaction and performance of seafarers. *Transportation Research Part A: Policy and Practice, 110*, 1-12. <https://doi.org/10.1016/j.tra.2018.02.006>
- Yunes, M. (2003). Psicologia positiva e resiliência: o foco no indivíduo e na família. *Psicologia em Estudo, 8*, 75-84. <http://dx.doi.org/10.1590/S1413-73722003000300010>
- Zheng, J., & Guangdong, W. (2018). Work-Family Conflict, Perceived Organizational Support and Professional Commitment: A Mediation Mechanism for Chinese Project Professionals. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 15*(2), 344-366. doi: 10.3390/ijerph15020344

ANEXOS

Anexo 1. Questionário

OBJETIVO

Este questionário integra-se num projeto de investigação que tem como objetivo analisar a interação trabalho-família e a satisfação no trabalho.

O questionário é anónimo e confidencial. Não há respostas certas ou erradas, apenas nos interessa a sua opinião. Estimamos cerca de 10 a 15 minutos para a sua realização.

Obrigado pela sua colaboração.

A Gostaríamos de saber em que medida se considera satisfeito com o seu trabalho. Isto é, tudo somado, e nas atuais circunstâncias da sua vida profissional, até que ponto está satisfeito com cada um dos aspetos do seu trabalho. Considere uma escala decrescente de 1 (extremamente insatisfeito) a 7 (extremamente insatisfeito).

	EXTREMAMENTE INSATISFEITO							EXTREMAMENTE INSATISFEITO
1. Em relação às suas <i>perspectivas de promoção</i> , diria que está:	1	2	3	4	5	6	7	
2. Em relação à organização e funcionamento do departamento onde trabalha, diria que está:	1	2	3	4	5	6	7	
3. Em relação à colaboração e clima de relação com os seus colegas de trabalho, diria que está:	1	2	3	4	5	6	7	
4. Em relação à remuneração que recebe, diria que está:	1	2	3	4	5	6	7	
5. Em relação à competência e funcionamento do seu superior imediato, diria que está:	1	2	3	4	5	6	7	
6. Em relação ao trabalho que realiza, diria que está:	1	2	3	4	5	6	7	
7. Em relação à competência e funcionamento dos seus colegas, diria que está:	1	2	3	4	5	6	7	
8. Tudo somado, e considerando todos os aspetos do seu trabalho e da sua vida nesta Instituição, diria que está:	1	2	3	4	5	6	7	

B. Para responder aos itens que se seguem, indique a sua concordância com toda a afirmação usando a escala decrescente de 1 (discordo totalmente) a 7 (concordo totalmente).

	Discordo Totalmente							Concordo Totalmente
1. As exigências do meu emprego interferem na minha vida familiar.	1	2	3	4	5	6	7	
2. O tempo que ocupo com o meu emprego dificulta o cumprimento das minhas responsabilidades familiares.	1	2	3	4	5	6	7	
3. Algumas das tarefas que gostaria de realizar em casa não aparecem feitas devido às minhas exigências profissionais.	1	2	3	4	5	6	7	
4. O meu emprego não permite ausências por motivos familiares.	1	2	3	4	5	6	7	
5. Para cumprir adequadamente os deveres profissionais, tenho que fazer alterações nas atividades familiares.	1	2	3	4	5	6	7	

6. As minhas obrigações familiares interferem com as atividades do meu emprego.	1	2	3	4	5	6	7
7. Precindo de realizar tarefas profissionais pelos compromissos familiares em casa.	1	2	3	4	5	6	7
8. Algumas das tarefas que quero realizar no emprego não aparecem feitas devido às obrigações familiares.	1	2	3	4	5	6	7
9. A minha vida familiar interfere com as minhas responsabilidades profissionais, nomeadamente na pontualidade, no cumprimento das tarefas diárias e nas horas extraordinárias.	1	2	3	4	5	6	7
10. As tarefas familiares interferem no meu desempenho profissional.	1	2	3	4	5	6	7

C. Indique a sua concordância com toda a afirmação usando a escala decrescente de 1 (discordo totalmente) a 7 (concordo totalmente).

	Discordo Totalmente	Discordo Bastante	Discordo	Indiferente	Concordo	Concordo Bastante	Concordo Totalmente
1. Tem que trabalhar com rapidez?	1	2	3	4	5	6	7
2. Tem demasiado trabalho para fazer?	1	2	3	4	5	6	7
3. Tem que trabalhar muito mais para terminar uma tarefa?	1	2	3	4	5	6	7
4. Trabalha sobre pressão de tempo para cumprir prazos?	1	2	3	4	5	6	7
5. Tem que ser rápido no seu trabalho?	1	2	3	4	5	6	7
6. Consegue fazer facilmente o seu trabalho?	1	2	3	4	5	6	7
7. Sente que está a ficar para trás nas suas tarefas?	1	2	3	4	5	6	7
8. Considera que não tem trabalho suficiente para fazer?	1	2	3	4	5	6	7
9. Tem problemas com o seu local de trabalho?	1	2	3	4	5	6	7
10. Tem problemas em trabalhar sobre pressão?	1	2	3	4	5	6	7
11. Preferiria trabalhar num local mais calmo?	1	2	3	4	5	6	7
12. O seu trabalho requer muita concentração?	1	2	3	4	5	6	7
13. As suas tarefas exigem muita precisão?	1	2	3	4	5	6	7
14. Tem que estar concentrado em muitas tarefas simultaneamente?	1	2	3	4	5	6	7
15. O seu trabalho exige pensar continuamente?	1	2	3	4	5	6	7
16. Tem que estar continuamente concentrado no trabalho que faz?	1	2	3	4	5	6	7
17. Tem que se lembrar de muitas coisas no seu trabalho?	1	2	3	4	5	6	7
18. O seu trabalho exige um grande cuidado e atenção?	1	2	3	4	5	6	7
19. O seu trabalho requer muito de si em termos emocionais?	1	2	3	4	5	6	7
20. No seu trabalho é confrontado com acontecimentos que o afetam pessoalmente?	1	2	3	4	5	6	7
21. No seu trabalho, os outros solicitam-no com muita frequência?	1	2	3	4	5	6	7
22. Sente-se pessoalmente atacado ou ameaçado no seu trabalho?	1	2	3	4	5	6	7

23. No seu local de trabalho tem que trabalhar diretamente com pessoas complicadas?	1	2	3	4	5	6	7
24. No seu trabalho tem que ter capacidade para persuadir as pessoas?	1	2	3	4	5	6	7
25. O seu trabalho deixa-o em situações emocionalmente perturbadoras?	1	2	3	4	5	6	7

D. Indique a sua concordância com toda a afirmação usando a escala decrescente de 1 (discordo totalmente) a 7 (concordo totalmente).

	Discordo Totalmente							Concordo Totalmente						
1. Considera que está muito ocupado em casa?	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
2. Considera que tem que fazer rapidamente muitas tarefas em casa?	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
3. Considera que tem que fazer demasiadas tarefas em casa (cuidar da casa e dar assistência à família)?	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
4. É frequente ter de lidar com problemas emocionais em casa?	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
5. Com que frequência no seu trabalho doméstico é confrontado com situações que o afetam emocionalmente?	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
6. Com que frequência fica frustrado com coisas relativas à sua vida doméstica?	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
7. Considera que deve planear e organizar um conjunto vasto de tarefas domésticas?	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
8. Tem que se lembrar de muitas coisas no que diz respeito à sua vida doméstica?	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
9. Tem que realizar simultaneamente muitas tarefas em casa?	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
10. Tem que planear cuidadosamente todas as tarefas domésticas?	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7

E. As seguintes afirmações referem-se a sentimentos experienciados em relação à sua atividade profissional. Por favor indique com que frequência, nos **últimos 30 dias de trabalho**, sentiu cada um dos seguintes sentimentos. indique o grau em que cada afirmação se aplica ou não a si, de acordo com a escala crescente de 1 (discordo totalmente) a 7 (concordo totalmente):

	DISCORDO TOTALMENTE							CONCORDO TOTALMENTE						
1. Sinto-me cansado(a).	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
2. De manhã, não tenho energia para ir trabalhar.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
3. Sinto-me fisicamente esgotado(a).	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
4. Sinto que não aguento mais.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
5. Sinto que as minhas baterias estão gastas.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
6. Sinto-me esgotado(a).	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
7. A minha capacidade de raciocínio é lenta.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7

8. Tenho dificuldade em concentrar-me.	1	2	3	4	5	6	7
9. Sinto-me incapaz de pensar com clareza.	1	2	3	4	5	6	7
10. Sinto que não consigo concentrar-me.	1	2	3	4	5	6	7
11. Tenho dificuldade em pensar sobre coisas complexas.	1	2	3	4	5	6	7
12. Sinto-me incapaz de ser sensível às necessidades dos meus colegas de trabalho e clientes.	1	2	3	4	5	6	7
13. Sinto-me incapaz de investir emocionalmente nos colegas de trabalho e clientes.	1	2	3	4	5	6	7
14. Sinto-me incapaz de ser compreensivo com os meus colegas de trabalho e clientes.	1	2	3	4	5	6	7

F. Leia cada afirmação e selecione a sua resposta numa **escala crescente de 1 (discordo totalmente) a 5 (concordo totalmente)**:

	DISCORDO TOTALMENTE					CONCORDO TOTALMENTE				
1. Sinto-me confiante ao tentar encontrar uma solução para um problema antigo.	1	2	3	4	5					
2. Sinto-me confiante ao representar a minha área de trabalho em encontros com a gerência.	1	2	3	4	5					
3. Sinto-me confiante ao participar em discussões sobre a estratégia da empresa.	1	2	3	4	5					
4. Sinto-me confiante ao ajudar a estabelecer objetivos na minha área de trabalho.	1	2	3	4	5					
5. Sinto-me confiante ao contactar pessoas exteriores à empresa (por ex.: fornecedores, clientes) para discutir problemas.	1	2	3	4	5					
6. Sinto-me confiante ao apresentar informação a um grupo de colegas.	1	2	3	4	5					
7. Se me encontrar numa situação difícil no trabalho, consigo pensar em várias maneiras de sair dela.	1	2	3	4	5					
8. Atualmente estou ativamente empenhado na prossecução dos meus objetivos laborais.	1	2	3	4	5					
9. Há várias formas de lidar com qualquer problema	1	2	3	4	5					
10. Neste preciso momento sinto-me bem-sucedido(a) no trabalho.	1	2	3	4	5					
11. Consigo pensar em formas diversas para alcançar os meus objetivos laborais.	1	2	3	4	5					
12. Neste momento estou a atingir os objetivos que autoestabeleci.	1	2	3	4	5					
13. Quando tenho um retrocesso no trabalho, tenho dificuldade em recuperar e recomeçar.	1	2	3	4	5					
14. Normalmente consigo gerir as dificuldades no trabalho.	1	2	3	4	5					
15. Consigo estar “por minha conta” no trabalho, se for necessário.	1	2	3	4	5					
16. Normalmente giro facilmente as coisas stressantes do trabalho.	1	2	3	4	5					
17. Sou capaz de superar dificuldades no trabalho, porque já tive essa experiência antes.	1	2	3	4	5					
18. Sinto que consigo lidar com várias coisas ao mesmo tempo neste trabalho.	1	2	3	4	5					
19. Quando as coisas estão incertas para mim no trabalho, normalmente espero o melhor.	1	2	3	4	5					
20. No meu trabalho, se alguma coisa tiver de correr mal, correrá.	1	2	3	4	5					
21. Relativamente ao meu trabalho, vejo sempre o lado positivo das coisas.	1	2	3	4	5					
22. No que respeita ao trabalho, estou otimista sobre o meu futuro.	1	2	3	4	5					
23. Neste trabalho, as coisas nunca funcionam da maneira que eu quero.	1	2	3	4	5					
24. Enfrento o trabalho com a convicção de que tudo tem um lado positivo.	1	2	3	4	5					

G. Indique a sua concordância com toda a afirmação usando a escala decrescente de 1 (discordo totalmente) a 7 (concordo totalmente).

	Discordo Totalmente	1	2	3	4	5	6	7	Concordo Totalmente
1. A minha vida parece-se, em quase tudo, com o que eu desejaria que ela fosse.	1	2	3	4	5	6	7		
2. As minhas condições de vida são muito boas.	1	2	3	4	5	6	7		
3. Estou satisfeito(a) com a minha vida.	1	2	3	4	5	6	7		
4. Até agora tenho conseguido as coisas importantes da vida, que eu desejaria.	1	2	3	4	5	6	7		
5. Se eu pudesse recomeçar a minha vida, não mudaria nada.	1	2	3	4	5	6	7		

Dados Biográficos

Género	Idade:		Estado Civil		
	Nº Filhos:				
	Idade dos Filhos:				
Feminino				Solteiro	
Masculino				Divorciado	
				Casado/União de Facto	

Habilitações Literárias		Atividade Profissional:		Vínculo contratual	
Ensino Primário		Tempo na empresa: ____ (anos)		Contrato c/ Termo	
Ensino Básico				Contrato s/ Termo	
Ensino Secundário		Nº Empregos atual:		Trabalhador Independente	
Licenciatura		Instituição		Outro	
Mestrado		Pública			
Pós-Graduação		Privada		Part-Time	
Doutoramento				Full-Time	
A sua chefia é flexível com os horários?				Sim	Não
Tem isenção de horário?				Sim	Não
Exerce um cargo de chefia?				Sim	Não

Dados sobre o cônjuge (se casado ou união de facto)

Habilitações Literárias		Atividade Profissional		Vínculo contratual	
Ensino Primário		Tempo na empresa:		Contrato c/ Termo	
Ensino Básico				Contrato s/ Termo	
Ensino Secundário		Nº Empregos:		Trabalhador Independente	
Licenciatura		Instituição		Outro	
Mestrado		Pública			
Pós-Graduação		Privada		Part-Time	
Doutoramento				Full-Time	
A chefia do seu cônjuge é flexível com os horários?				Sim	Não
O seu cônjuge tem isenção de horário?				Sim	Não
O seu cônjuge exerce um cargo de chefia?				Sim	Não

Dados sobre o Agregado Familiar

- Nº pessoas do agregado familiar: _____
- Tem a cargo pessoas com necessidades especiais? Sim _____ Não _____

Dados sobre ocupação do tempo

	Tempo real	Tempo que desejaria
1. Quantas horas por dia ocupa na sua esfera profissional?		

2. Costuma levar trabalho para casa?	SIM		NÃO	
--------------------------------------	-----	--	-----	--

2.1. Se sim, quantas horas ocupa com esse trabalho? _____

3. Quantas horas por dia ocupa na sua esfera pessoal:

Horas/dia

a) Cuidar dos filhos	
b) Cônjuge	
c) Familiares a cargo (ex: pais, avós)	
d) Amigos (saídas, convívio)	
e) Tarefas domésticas	
f) Lazer (hobbies, descansar)	

4. Qual o grau de dificuldade em arranjar tempo para as atividades (de lazer) que gosta?

Nada difícil	Pouco difícil	Indiferente	Difícil	Muito difícil	Extremamente difícil

OBRIGADO PELA SUA PARTICIPAÇÃO!