



Ispa

Instituto Universitário
de Ciências Psicológicas,
Sociais e da Vida

**CONCILIAÇÃO (IM)POSSÍVEL? A MEDIAÇÃO DO CONFLITO TRABALHO-
FAMÍLIA NA RELAÇÃO ENTRE O SUPORTE ORGANIZACIONAL E
FAMILIAR E A SATISFAÇÃO COM A VIDA**

TATIANA PENEDA REQUITO PERALTA

Orientador de Dissertação:

PROFESSORA DOUTORA ANA SABINO

Professor de Seminário de Dissertação:

PROFESSORA DOUTORA ANA SABINO

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de:

Mestre em Psicologia

Especialidade em Psicologia Social e das Organizações

2025

Dissertação de Mestrado realizada sob a orientação da
Professora Doutora Ana Sabino, apresentada no ISPA –
Instituto Universitário para obtenção de grau de Mestre na
especialidade de Psicologia Social e das Organizações

Agradecimentos

Antes de mais, gostaria de agradecer, de forma geral, a todos os que fizeram parte desta jornada e tornaram este caminho mais fácil de percorrer.

Em primeiro lugar, gostaria de agradecer aos meus pais, Lisete e Alípio, em especial à minha mãe, por tudo o que me proporcionaram até aqui, por me terem criado e por terem contribuído para que eu seja a mulher que sou hoje. Sem eles, nada disto teria sido possível.

À minha família, um obrigada muito especial, desde a minha irmã Matilde, aos meus avós Rosa e Duarte, ao Ricardo (um primo que é muito mais que isso) e a todos os outros que me acompanharam, viram crescer e alcançar os meus sonhos.

Ao meu namorado, Tomás, pelo apoio incondicional nesta desafiante jornada. Esteve sempre disponível para ouvir as minhas apresentações, os meus desabafos e o meu desespero quando tudo parecia mais difícil. Mas esteve, acima de tudo, sempre na primeira fila a aplaudir cada uma das minhas conquistas com muito orgulho.

À minha melhor amiga, Ana, que conheci no ISPA e que foi a minha companheira desta grande aventura desde o início. Esteve lá em todos os momentos, sempre pronta a ajudar, a alinhar nas minhas loucuras, e que se tornou família. Um obrigada nunca será suficiente para retribuir tudo o que fizeste por mim ao longo destes cinco anos e que sei que continuarás a fazer.

Aos Filhos da Psi, o grupo de praxe que mudou completamente a minha experiência no ISPA, sou-lhes imensamente grata por me terem acolhido. À Inês, à Margarida e ao Ricardo, obrigada por terem sido os melhores irmãos de praxe que podia ter tido (mesmo sem serem "oficiais"). Aos meus afilhados, Gonçalo e Mateus, obrigada por me terem dado a responsabilidade e honra de ser vossa madrinha e por me terem escolhido para vos acompanhar nesta etapa tão especial.

Agradeço também à minha melhor amiga de sempre, Ju, e a todos os outros amigos que já cá estavam ou que foram chegando ao longo destes anos por terem assistido, mesmo que de fora, a esta aventura.

Por fim, mas não menos importante, quero agradecer à minha orientadora, Professora Ana Sabino, pela orientação, paciência e ajuda que me deu ao longo deste ano e que tornou possível a entrega desta tese que tanto me orgulho.

Resumo

O presente estudo teve como objetivo perceber se o conflito trabalho-família e o conflito família-trabalho mediavam a relação entre o suporte organizacional e familiar e a satisfação com a vida, bem como analisar as diferenças entre grupos sociodemográficos. Para o realizar, recolheu-se uma amostra por conveniência de 258 participantes a trabalhar atualmente em Portugal. Os resultados obtidos permitiram concluir que tanto o suporte organizacional como o suporte familiar influenciam positivamente a satisfação com a vida, sendo que apenas o conflito trabalho-família medeia a relação entre o suporte organizacional e a satisfação com a vida. Estes resultados sugerem que o suporte organizacional e o conflito trabalho-família têm um impacto mais significativo na satisfação com a vida do que o suporte familiar e o conflito família-trabalho. Mais estudos são necessários para entender melhor esta relação. É de destacar ainda que são os participantes com filhos que apresentam níveis mais elevados de conflito família-trabalho, enquanto os participantes solteiros sentem menores níveis de suporte familiar e de satisfação com a vida. Este estudo revela-se especialmente pertinente para as organizações, ao demonstrar o impacto da perceção de suporte organizacional na satisfação dos colaboradores e na perceção de conflito trabalho-família, contribuindo igualmente para o debate académico e social em torno da conciliação entre vida profissional e pessoal.

Palavras-Chave: Conflito Trabalho-Família, Conflito Família-Trabalho, Satisfação com a Vida, Suporte Organizacional, Suporte Familiar

Abstract

The present study aimed to examine whether work-family conflict and family-work conflict mediate the relationship between organizational and family support and life satisfaction, as well as to analyse differences across sociodemographic groups. A convenience sample of 258 participants currently working in Portugal was collected. The results showed that both organizational and family support positively influence life satisfaction, however, only work-family conflict was found to mediate the relationship between organizational support and life satisfaction. These findings suggest that organizational support and work-family conflict have a more significant impact on life satisfaction than family support and family-work conflict. Further research is needed to better understand this relationship. It is also worth noting that participants with children reported higher levels of family-work conflict, while single participants reported lower levels of family support and life satisfaction. This study is particularly relevant for organizations, as it highlights the impact of perceived organizational support on employee life satisfaction and experiences of work-family conflict, while also contributing to the academic and social discussion on work–life balance.

Keywords: Work-Family Conflict, Family-Work Conflict, Life Satisfaction, Organizational Support, Family Support

Índice

Introdução.....	1
Revisão de Literatura.....	3
Satisfação com a Vida.....	3
Suporte Familiar e Organizacional.....	5
Conflito Trabalho-Família.....	8
Relação entre as variáveis.....	13
Modelo de Investigação e Hipóteses.....	15
Método.....	16
Delineamento.....	16
Amostra.....	16
Instrumentos.....	17
Suporte Organizacional.....	17
Suporte Familiar.....	18
Conflito Trabalho-Família.....	19
Satisfação com a Vida.....	20
Procedimento.....	21
Resultados.....	25
Análise das Propriedades Psicométricas.....	25
Suporte Organizacional.....	25
Suporte Familiar.....	25
Conflito Trabalho-Família.....	25
Satisfação com a Vida.....	26
Análise das Diferenças entre Grupos.....	28
Sexo.....	28
Idade.....	28
Escolaridade.....	29
Estado Civil.....	29
Filhos.....	30
Regime de Trabalho.....	30

Análise das Hipóteses.....	31
Discussão.....	34
Implicações Teóricas e Práticas	36
Limitações e Estudos Futuros	37
Referências.....	38
Anexos.....	47

Índice de Tabelas

Tabela 1- Percentagem da Faixa Etária dos Filhos.....	16
Tabela 2- Escala Suporte Organizacional.....	18
Tabela 3- Escala Suporte Familiar.....	19
Tabela 4- Escala Conflito Trabalho-Família.....	20
Tabela 5- Escala Satisfação com a Vida.....	21
Tabela 6- Médias, Desvios-Padrão e Associação entre variáveis.....	26
Tabela 7- Assimetria e Curtose.....	27
Tabela 8- Regressões Lineares simples entre o Suporte Organizacional e Familiar e a Satisfação com a Vida.....	32
Tabela 9- Hipóteses de Mediação.....	33

Índice de Figuras

Figura 1- Modelo de Mediação	15
------------------------------------	----

Introdução

Se perguntássemos à maior parte da população quais são os grandes domínios que impactam as suas vidas, a resposta mais provável seria, que são a família e o trabalho, pois é a estes que dedicam grande parte do seu tempo (Perista et al. 2016).

Com o decorrer do tempo e com o avançar da vida, torna-se cada vez mais desafiador equilibrar estas duas áreas. Se por um lado, com o avançar da carreira as tarefas que vão sendo atribuídas vão exigindo cada vez mais do indivíduo, por outro lado, e em simultâneo, a vida familiar também evolui e novas responsabilidades são acrescentadas, levando a que os indivíduos tenham mais dificuldade em gerir estes dois domínios o que poderá levar a perceções de conflito trabalho-família. (Darcy & Mccarthy, 2007)

Quando estas perceções são elevadas várias são as suas consequências, estando entre elas a diminuição da satisfação com a vida (Moreira et al., 2023). Considerando que a satisfação com a vida está relacionada com o quotidiano, a existência de conflito entre os domínios predominantes na vida tem um grande impacto na mesma (Khalid, 2021).

Contudo, o suporte familiar e o suporte organizacional têm-se mostrado variáveis que podem levar a que este conflito seja mitigado ou gerido de forma equilibrada por parte de cada pessoa (Michel et al., 2010) e consequentemente conduzir a uma maior satisfação com a vida (Khalid, 2021). Ou seja, ter uma boa base familiar que auxilia nos momentos mais difíceis, que ajuda o indivíduo a lidar com o stress, ou que tenha a possibilidade de estar presente nos pequenos desafios do dia-a-dia, conduz à promoção de um maior equilíbrio entre o trabalho e a família, facilitando assim ao indivíduo conseguir gerir os dois domínios a que dedica mais tempo (French et al., 2018). Porém, trabalhar numa organização que se preocupa com os seus colaboradores e que lhes dá o suporte devido através da oferta de práticas que facilitem a obtenção deste equilíbrio (e.g. as chefias serem compreensivas e permitirem aos funcionários que são pais terem um horário mais flexível, possibilitando assim estarem mais presentes na vida dos filhos, ou providenciar a possibilidade de teletrabalho de acordo com a necessidade de cada colaborador) leva a que os mesmos se sintam mais satisfeitos e, consequentemente, mais produtivos (Lazar et al., 2010).

Assim sendo, é de realçar a importância da existência de suporte tanto familiar como organizacional na obtenção de satisfação com a vida. Visto de um ponto de vista mais social, estar satisfeito com as relações interpessoais é um dos fatores mais

importantes para atingir a felicidade (Kasprzak, 2010). Por outro lado, é de enfatizar que a satisfação com a vida está altamente relacionada com a satisfação com o trabalho e que um dos principais preditores do mesmo é o suporte organizacional percebido (Bernarto et al., 2020).

Por conseguinte, e após atravessarmos uma pandemia onde o trabalho e a família estiveram mais interligados que nunca e onde as pessoas tiveram de descobrir novas formas de gerir as suas obrigações familiares e profissionais quando tudo era incerto (Moreira et al., 2023), levou a que os indivíduos, atualmente, tendam cada vez mais a priorizar o equilíbrio saudável entre o trabalho e a família. Um estudo realizado pela Randstad demonstra que este equilíbrio é um dos fatores mais decisivos no que toca à escolha de um emprego para os portugueses seguido do salário e do apoio à saúde mental (Rosa, 2024).

Contudo, apesar de já existirem investigações que relacionem estas variáveis, não foram encontrados estudos que as incluíssem num só modelo. Assim sendo, este estudo propõe exatamente isso, analisar de que forma o conflito trabalho-família medeia a relação entre o suporte organizacional e familiar e a satisfação com a vida, ou seja, será que o conflito entre o trabalho e a família pode explicar a relação existente entre o tipo de suporte organizacional e familiar que cada um recebe e a sua satisfação com a vida?

Considerando que estes domínios e variáveis são grandes protagonistas na vida de todos nós, este estudo demonstra-se pertinente a vários níveis: a um nível social, procurando contribuir para a criação de políticas que minimizem o conflito entre o trabalho e a família e que promovam o bem-estar e a saúde mental; a um nível académico contribuindo para a comunidade científica e por fim, a um nível organizacional pois a implementação de práticas no sentido de um maior suporte contribuirá para a diminuição deste problema, tendo em conta que a satisfação dos indivíduos conduz a uma maior produtividade e consequentemente a melhores resultados para as organizações (Moreira et al., 2023).

Revisão de Literatura

Satisfação com a Vida

A satisfação com a vida dos indivíduos tem sido uma preocupação global ao longo dos anos. De acordo com o Instituto Nacional de Estatística (INE), que realizou um inquérito em 2022 para avaliar a Qualidade de Vida dos cidadãos, onde integra variáveis como o bem-estar, a participação cívica, económica, cultural e social e a inclusão, percebeu que os portugueses, numa escala de 0 a 10, onde 0 significa “Nada Satisfeito” e 10 “Totalmente Satisfeito”, consideram que a sua média da satisfação com a vida em geral foi 7,0, tendo sido ligeiramente inferior a 2021 (7,1), mas superior aos valores obtidos em 2018 (6,8), apresentando assim nos últimos anos uma tendência positiva. O mesmo estudo destaca ainda que as relações pessoais foram o domínio mais satisfatório para a população, enquanto a situação financeira do agregado familiar registou os níveis mais baixos (Instituto Nacional de Estatísticas [INE], 2023).

A satisfação com a vida é definida como a avaliação geral da qualidade de vida de um sujeito baseada nos critérios que o próprio escolhe. É através dos padrões que os indivíduos estabelecem para si mesmos que comparam o seu nível individual de satisfação (Shin & Johnson, 1978).

Apesar de não existir uma teoria compreensiva sobre a satisfação com a vida, esta tem sido estudada à luz de duas perspetivas distintas: *top-down* e *bottom-up*. Na perspetiva *top-down* a satisfação com a vida é analisada com base nos traços estáveis, ou seja, quem somos molda a nossa satisfação, não negligenciando a importância das influências situacionais (Headey et al., 1991). Já na perspetiva *bottom-up*, é enfatizado a relevância da satisfação com a vida nos diferentes domínios, tendo cada um as suas ponderações (Pavot & Diener, 2008), ou seja, enquanto algumas pessoas valorizam mais a família outras podem valorizar mais o trabalho. Portanto, enquanto a teoria *top-down* trata a satisfação com a vida em função da pessoa, a teoria *bottom-up* vê em função dos domínios da vida. No entanto, as duas perspetivas não são necessariamente incompatíveis apesar de serem diferentes (Erdogan et al., 2012). Para este estudo, a satisfação com a vida será pensada segundo uma abordagem *bottom-up* por termos como objetivo analisar o impacto que o suporte, familiar e organizacional, tem na satisfação com a vida e no conflito trabalho-família.

Este construto caminha de mãos dadas com o bem-estar subjetivo. Este tipo de bem-estar é composto por uma dimensão emocional (positiva ou negativa) que se pode expressar em termos específicos (emoções) ou em termos mais globais (felicidade) e por uma dimensão cognitiva onde é feito um juízo de valor (satisfação com a vida) (Galinha & Ribeiro, 2005). Ao longo dos anos, não existia um consenso em relação à definição do conceito, mas atualmente os especialistas concordam que é composto por três componentes primárias que estão interrelacionadas formando um fator global. Estes componentes são a Satisfação, o Afeto Positivo e baixos níveis de Afeto Negativo. Todos podem ser subdivididos: os Afetos positivos podem dividir-se em emoções como o orgulho a afeição e a alegria; os Afetos Negativos, por outro lado, estão relacionados com as emoções negativas como a tristeza, a vergonha e a culpa; e por fim, a satisfação com a vida global que se pode repartir na satisfação com aos diferentes domínios da vida (Diener et al., 1997).

O alcance desta satisfação com a vida representa um dos objetivos mais valorizados pela maior parte dos indivíduos (Diener, 1984) e a par com esta aspiração comum, vários são os antecedentes, preditores e consequências que este conceito acarreta. Destacam-se alguns dos antecedentes que foram apresentadas numa meta-análise realizada por Erdogan et al. (2012) como as condições financeiras, o conflito trabalho-família e as relações interpessoais. No que toca às consequências, foram evidenciadas a redução da mortalidade e níveis mais baixos de queixas relacionadas com o sono, já a nível organizacional, é de salientar a redução das intenções de saída.

As relações interpessoais, além de serem consideradas um antecedente da satisfação com a vida são também consideradas uma necessidade básica dos seres humanos (Baumeister & Leary, 1995), sendo indispensável que sejam duradouras e de apoio mútuo (Mellor et al., 2008). São as relações com os amigos e entre casais que ocupam os lugares mais altos entre as condições para ser feliz, opostamente às emoções positivas e à satisfação com a vida que estão negativamente relacionadas com a solidão (Kasprzak, 2010).

Ao longo dos anos, como realçado por Wright (2016), estudos têm corroborado que o bem-estar psicológico e a saúde física são impactadas substancialmente pelas nossas redes de suporte social e pelas relações interpessoais.

Estas relações interpessoais têm como papel o fornecimento, a receção e a avaliação do suporte social (Gurung & Sarason, 1997) que quando é percebido como elevado por parte dos indivíduos faz com que os mesmo se sintam felizes e mais fortes, percecionando uma melhor qualidade de vida mesmo quando as adversidades continuam a ser semelhantes. Contudo, a satisfação com a vida sofrerá um impacto negativo quando o suporte social percebido é baixo. A falta de suporte terá repercussões como a ocorrência de conflito trabalho-família (Tu et al., 2022).

É assim destacada a importância destas relações e do suporte social que advém para a satisfação com a vida.

Suporte Familiar e Organizacional

De uma forma simplificada, o suporte social é definido como sendo a assistência ou apoio dada a um indivíduo por membros da sua rede social (Helgeson, 2003). No entanto, mais aprofundadamente, é considerado um processo complexo de interações de eventos e processos, que incluem as componentes corporais, os comportamentos e a cognição, sendo as relações interpessoais um elemento imprescindível nesta equação (Gurung & Sarason, 1997). Assim sendo, podemos concluir que para definir suporte social é importante destacar que é um processo que envolve a interação entre as estruturas sociais, as características pessoais e as relações sociais (Heller et al., 1986). É na saúde física e mental que este suporte tem demonstrado ter um papel crucial auxiliando os indivíduos a lidar com o *stress* e aumentando o seu bem-estar (Aslan, 2024). Este pode ser providenciado tanto pelo domínio familiar, sendo proporcionado pelo cônjuge ou pela família como um todo, como pelo domínio profissional sendo os colegas, a chefia ou a organização a fornecê-lo (Michel et al., 2010).

Este suporte é fundamental e necessário para todos os indivíduos que se encontram sob condições desafiantes devendo este estar presente desde o nascimento. É nas interações que se tem com a família nos primeiros anos de vida e com a expansão da rede de suporte que os indivíduos vão aprendendo a gerir as dificuldades que vão surgindo (Aslan, 2024).

Segundo a Teoria do Suporte Social, o impacto de eventos stressantes é reduzido pela presença de suporte social ajudando a proteger a saúde física e mental dos indivíduos (Fiaz & Qureshi, 2021).

Dentro do suporte social, no presente trabalho serão explorados mais aprofundadamente o suporte familiar e o suporte organizacional.

De um modo geral, podemos definir o suporte familiar como a assistência auferida pela família ao indivíduo, como, educar sobre o mundo, fornecer apoio emocional, contribuir para a formação da identidade, transmitir valores, fornecer orientação e facilitar nas resoluções de problemas, procurando ser um espaço de conforto (Souza & Batista, 2008). Este suporte pode ser dividido em duas dimensões: o apoio emocional que engloba as atitudes ou comportamentos da família para com o sujeito que encorajam, dão atenção, compreendem e que orientam para a solução dos problemas, refletindo nestes comportamentos o interesse por parte dos familiares. Já o suporte instrumental foca-se no quotidiano e na facilitação de se partilhar as obrigações familiares, como por exemplo partilhar as tarefas domésticas ou ajustar os horários laborais de acordo com a vida familiar (King et al., 1995). Sendo a família a fonte primária de suporte, os seus membros têm uma oportunidade única de proporcionar tanto suporte instrumental como emocional (Adams et al., 1996). Um exemplo da importância deste suporte é demonstrado num estudo conduzido por Şahin et al. (2019), onde se testou a relação entre o suporte social percebido, a qualidade de vida e a satisfação com a vida nos idosos e se percebeu que quanto maior o nível de suporte familiar percebido, maior os níveis de satisfação com a vida.

Por outro lado, no domínio profissional, o suporte organizacional, também referido na literatura como suporte organizacional percebido, é definido por Eisenberger et al. (1986) como a perceção que o colaborador tem da valorização que é dada ao seu trabalho, contribuição e bem-estar por parte da organização. Este é um construto multidimensional que se reparte por três dimensões: o suporte instrumental que se foca na ajuda financeira providenciada pela organização aquando do nascimento de uma criança ou a possibilidade de ter horários flexíveis; o suporte informal que está relacionado com as práticas amigas da família, incluindo recursos e programas que a organização disponibilize nesse sentido e por fim, o suporte emocional, onde a organização reconhece e aceita as necessidades familiares dos colaboradores (Jahn et al., 2003).

Dentro das organizações as fontes de suporte tanto podem passar pelas chefias como pelos colegas. O suporte percebido pelas chefias é definido pela perceção que os colaboradores têm da preocupação com o seu bem-estar e valorização da sua

contribuição por parte do seu chefe (Eisenberger et al., 2002). Cabe a esta entidade, a responsabilidade de atribuir recursos e prémios aos colaboradores que normalmente são encarados como uma fonte de maior suporte organizacional (Kurtessis et al., 2017).

Quando as organizações apresentam práticas amigas da família e de suporte levam a que os trabalhadores se sintam apoiados, conduzindo a que os mesmo se mantenham motivados e alinhados com os objetivos da organização pois reconhecem o auxílio que é fornecido e que permite que estes continuem a realizar o seu trabalho de forma eficaz e a lidar com situações de maior stress, potencializando maiores níveis de bem-estar (Fiaz & Qureshi, 2021).

De acordo com a Teoria da Troca Social, quando uma organização oferece recursos aos trabalhadores, dá-se início a um processo de troca social onde a organização pode contar com atitudes e comportamentos que a beneficiam (Cropanzano & Mitchell, 2005). Tendo em conta que estes benefícios são recursos tangíveis e concretos que podem mitigar as necessidades socioeconómicas e materiais dos colaboradores, através da norma da reciprocidade e pela interdependência típica desta relação, o comprometimento e a retenção dos colaboradores são influenciados, assim como o seu bem-estar e a perceção de suporte organizacional (Hong et al., 2024).

Quando este suporte é percebido aumenta as expectativas de que a sua *performance* será recompensada e o seu sentimento de obrigação para com os objetivos da organização aumentam também, conduzindo assim a resultados como a diminuição dos comportamentos de abandono – demissão e abstinência – e uma melhoria na sua *performance* num todo (Hngoi et al., 2023), ou seja, a entidade empregadora oferece benefícios que os colaboradores interpretam como sinais de suporte, e em compensação estes aumentam o seu comprometimento e satisfação (Hong et al., 2024).

A Teoria da Troca Social corrobora então esta ideia, ao defender que os benefícios que as organizações oferecem aos colaboradores podem influenciar os seus resultados através do aumento da interdependência mútua, da facilitação da relação das trocas sociais e por último contribui para a perceção por parte da organização de quais as necessidades dos colaboradores (Hong et al., 2024).

Contudo, o efeito contrário acontece quando o suporte organizacional percebido não se alinha com as expectativas acabando por providenciar um sentimento de traição e

receio em relação ao seu trabalho levando, conseqüentemente, a uma diminuição do compromisso organizacional (Bohle et al., 2018).

Num estudo realizado por Ahmed & Nawaz (2015), com o objetivo de perceber quais os antecedentes e as conseqüências deste construto, conclui-se que a justiça distributiva e processual e o suporte por parte, quer dos pares como das chefias, eram antecedentes importante. É de realçar ainda a relação existente entre o papel da segurança no trabalho e do conflito de papéis com o suporte organizacional percebido como seus preditores. No que concerne às conseqüências, se os colaboradores se sentirem apoiados pela organização, irão estar satisfeitos com o trabalho, comprometidos e envolvidos.

É perceptível então qual é a importância do suporte que os sujeitos recebem, quer seja por parte da organização em que trabalham quer pela família, tem para a saúde mental e para o seu bem-estar no geral (Poudel et al., 2020), sendo o suporte social criador de uma sensação de confiança quando são encontradas dificuldades, levando a que os indivíduos se sintam apreciados e valorizados pelo seu meio envolvente, estabelecendo assim uma satisfação em estar em contacto com os outros (Aslan, 2024).

Em suma, estudos afirmam existir uma relação entre a satisfação com a vida e o suporte social percebido, defendendo que um aumento na satisfação com a vida acontece quando o suporte social percebido está presente (Gölpek-Karababa & Çelik, 2023; Şahin et al., 2019; Wu et al., 2022; Yu et al., 2020).

Contudo, esta percepção tem outras implicações na vida dos sujeitos como por exemplo, no conflito trabalho-família. Existe um efeito significativo na relação positiva entre a resolução e percepção deste conflito aquando da existência de suporte social percebido (Ortiz-Bonnin et al., 2022).

Conflito Trabalho-Família

Nas últimas décadas as mudanças que têm ocorrido na sociedade levaram a que todos nós nos tivéssemos de adaptar. Se no século passado ainda existia o paradigma de que o papel do homem era focar-se no trabalho e o da mulher na família, atualmente, existem predominantemente casais com dupla carreira em que ambos se dedicam tanto ao trabalho como à família (Ramos et al., 2019). No entanto, em Portugal, outras mudanças foram ocorrendo alterando completamente as estruturas das famílias, sendo de destacar o crescente número de famílias monoparentais que desde 2001 até 2021

aumentou em 68% (Marktest Group, 2024), levando a que exista cada vez mais dificuldade em gerir o conflito entre os dois domínios.

É perceptível então que o funcionamento da sociedade moderna influencia bastante o complexo processo que é a interação entre o trabalho e a família, que criam exigências tanto a nível laboral (por exemplo: número de horas a trabalhar) como a nível familiar (por exemplo: a existência de dependentes) (Moreira et al., 2023).

A literatura distingue três construtos que relacionam estes dois domínios.

O equilíbrio trabalho-família é o produto que resulta do ajustamento individual das preferências de cada um ao ambiente que o rodeia (Lopes et al., 2022), sendo alcançado quando os sujeitos fazem um balanço positivo em relação a como geriram os seus recursos e energia, e como integraram e separaram as suas responsabilidades em todos os seus papéis (Clark, 2000).

O enriquecimento trabalho-família, por outro lado, baseia-se na Teoria da Acumulação de Papéis (Marks, 1977), e destaca que quando os indivíduos experienciam papéis de elevada qualidade num domínio, aumenta os recursos disponíveis para utilizar nos outros domínios, conseguindo, conseqüentemente, através desta troca de recursos resultados mais positivos como a satisfação (Lopes et al., 2022).

Por fim, o conflito trabalho-família pode ser pensado à luz da Teoria do Conflito de Papéis e é geralmente definido como uma forma de conflito no qual a pressão exercida pela família e o trabalho é, em algum aspeto, incompatível (Greenhaus & Beutell, 1985). Este conflito pode assumir três formas: o conflito baseado no tempo que sucede sempre que o tempo dedicado a um dos domínios interfere com o tempo dedicado ao outro, nomeadamente quando o horário laboral é inflexível; o conflito baseado na tensão que ocorre quando o stress relacionado com um dos domínios prejudica o desempenho no outro domínio, designadamente a pressão de ter um prazo a cumprir pode levar a que a pessoa esteja mais irritável conduzindo a que a sua *performance* familiar seja afetada; e por fim, o conflito baseado no comportamento acontece quando expectativas ou padrões comportamentais não são compatíveis entre os dois domínios, como por exemplo, no domínio profissional é esperado que as indivíduos sejam mais assertivos e imparciais enquanto que no domínio familiar é espectável que sejam mais tolerantes e afetivos (Greenhaus & Beutell, 1985).

Ao longo dos anos foi-se percebendo que este conflito é bidirecional, ou seja, tanto o trabalho pode afetar a família como a família o trabalho. Assim, quando a participação no domínio profissional afeta a do domínio familiar denomina-se conflito trabalho-família (CTF), enquanto, por sua vez, quando é a família a prejudicar o desempenho no papel profissional designa-se por conflito família-trabalho (CFT) (Greenhaus & Powell, 2003). Esta distinção tem vindo a ser apoiada ao demonstrarem-se os diferentes impactos que cada direção do conflito pode ter nas diversas variáveis que afetam os indivíduos (Mesmer-Magnus & Viswesvaran, 2005).

Uma meta análise realizada por Amstad et al. (2011), com o propósito de averiguar esta bidirecionalidade do conflito, confirma a importância de diferenciar as duas direções por existirem diferentes padrões de correlações para cada. Enquanto o conflito trabalho-família está mais fortemente associado com resultados relacionadas com o trabalho, o conflito família-trabalho impacta mais os resultados relacionados com a família. É de destacar ainda que o conflito trabalho-família é mais originado pelo trabalho do que pela família, assim como as suas consequências também afetam mais o trabalho do que a família. Do lado da família, o fenómeno repete-se inversamente. Ou seja, embora ambas as direções do conflito estejam associadas a resultados tanto relacionados com a família como com o trabalho, existem relações mais fortes entre o mesmo domínio do que no oposto. Este pressuposto é observado em variáveis como o alto envolvimento no trabalho, o stress associado ao mesmo, as horas despendidas neste domínio, os horários inflexíveis ou o baixo apoio dos pares e supervisores que estão mais fortemente correlacionados com o conflito trabalho-família do que com o conflito família-trabalho (Byron, 2005). Por outro lado, variáveis como as exigências parentais e as horas despendidas com tarefas domésticas, demonstram ter um maior impacto no conflito família-trabalho (Fu & Shaffer, 2001).

Contudo, apesar da bidirecionalidade do conflito, existem variáveis que aparentam ter o mesmo impacto tanto no conflito trabalho-família como no conflito família-trabalho, sendo um dos exemplos a satisfação com a vida que tem uma relação consistentemente negativa com ambas as variáveis (Kossek & Ozeki, 1998).

No que concerne aos antecedentes e às consequências que estão relacionadas a este conflito, vários são os que já se encontram estabelecidas na literatura.

Numa meta-análise realizada por Michel et al. (2010) conclui-se que o envolvimento (interesse no trabalho), os fatores de stress (conflito de papéis, a ambiguidade, a sobrecarga e o tempo dedicado a cada tarefa no trabalho), as características (diversidade de tarefas, organizações amigáveis da família e a autonomia) e o suporte recebido no trabalho (suporte por parte das chefias, dos colegas e organizacional) são preditores do conflito trabalho-família enquanto que as características da família (clima vivido), os seus stressores (os stressores no geral, o conflito de papéis, a ambiguidade, a sobrecarga e o tempo dedicado a cada tarefa familiar, as tarefas parentais e o número de dependentes/filhos) e o suporte percebido por parte da mesma (suporte do cônjuge e o suporte familiar) são preditores do conflito família-trabalho. Contudo os fatores de stress no trabalho e o suporte recebido estão também relacionados com o conflito família-trabalho assim como, por parte da família, os stressores, o apoio, o envolvimento e as características se encontram relacionados com o conflito trabalho-família.

Outros estudos realizados mais recentemente vão ao encontro dos resultados obtidos nesta meta-análise. No que toca à relação entre o suporte organizacional e o conflito, Qu & Zhao (2012) verificaram que os colaboradores sentiam um maior suporte por parte da organização quando o conflito é baixo. Já em relação ao suporte familiar, também foi aferido existir uma relação positiva e significativa entre a perceção de suporte e a perceção de conflito e a sua resolução (Gölpek-Karababa & Çelik, 2023). No que concerne à satisfação com a vida e à sua relação com o conflito, foi corroborado a existência de uma relação negativa, especialmente em famílias em que ambos os membros têm uma carreira profissional (Khalid, 2021).

As variáveis sociodemográficas também aparentam ter o seu impacto neste conflito e as que se apresentam como mais relevantes são o género e a estrutura familiar - estado civil e o número de filhos ou dependentes.

Considerando que o género define a forma como as mulheres e os homens agem na sociedade, torna-se relevante estudar este conflito dessa perspetiva. Apesar de a sociedade estar a evoluir e ter sofrido grandes alterações, especialmente desde a entrada das mulheres no mercado de trabalho, estas continuam a ter um papel mais importante na esfera da família enquanto os homens se dedicam mais à esfera do trabalho (Recuero & Segovia, 2021). Contudo, os casais em que ambos possuem uma carreira apresentam um maior equilíbrio no que toca aos papéis de género pois ambos sofrem do mesmo tipo

de pressão acabando por exibir níveis mais baixos de conflito trabalho-família do que os casais em que apenas um trabalha (Fellows et al., 2015). O género tem sido ao longo dos anos bastante debatido na literatura deste construto e diferentes foram os resultados que têm sido encontrados podendo considerar-se então que o género é uma variável moderadora pois as mulheres e os homens reagem de forma diferente aos vários antecedentes que foram identificados (Michel et al., 2010).

Por outro lado, no que concerne à estrutura familiar, estudos indicam que pais reportam mais conflito do que as pessoas que não são pais estando ainda associado positivamente o conflito com o número de filhos a viver no seio familiar e negativamente associado com as suas idades. Comparativamente com os pais solteiros e os casais com filhos, os que não têm filhos apresentam um menor nível de conflito assim como entre os sujeitos casados e não casados (Mihelic & Tekavcic, 2014).

Relativamente às consequências que este conflito acarreta podemos considerá-las a nível das organizações onde a variável que se encontra mais fortemente correlacionada é as intenções de saída, seguidamente da satisfação com o trabalho e do comprometimento organizacional (Mihelic & Tekavcic, 2014). Já numa perspetiva mais geral é o bem-estar que sofre maiores impactos quando existe conflito entre estes dois domínios, ou seja, quanto mais alto é o conflito trabalho-família, menor a satisfação com a vida (Rupert et al., 2012). É ainda importante considerar que quando os indivíduos se sentem satisfeitos num domínio tendem a trazer essa satisfação para o outro domínio. Todavia, devido aos efeitos do conflito de papéis resultantes das exigências do trabalho, as repercussões das transmissões de atitudes entre domínios podem reduzir a satisfação com a vida (Rode et al., 2007). Além disso, quando a perceção de conflito do trabalho na família e da família no trabalho é forte, os sujeitos tendem a atribuir influências negativas ou positivas à qualidade de vida no geral tendendo ainda a procurarem equilibrar primeiro a vida familiar do que profissional. (Qu & Zhao, 2012).

Por ser um processo tão complexo, este construto continua a ser um dos mais debatidos nas organizações devido aos seus impactos negativos no local de trabalho (Fiaz & Qureshi, 2021).

Relação entre as variáveis

Considerando que não foram encontrados estudos que relacionam todas estas variáveis, o presente trabalho mostra-se relevante para entendermos se este conflito explica a relação entre o tipo de suporte, familiar e organizacional, e a satisfação com a vida na população portuguesa.

Apesar disso, estudos semelhantes foram realizados, como é o caso de um estudo realizado por Adams et al. (1996) que se aproximou deste objetivo ao tentar entender a relação entre algumas destas variáveis. Este teve como objetivo estudar a associação entre o envolvimento no trabalho e na família, os dois tipos de suporte familiar (emocional e instrumental) e o conflito trabalho-família e o conflito família-trabalho na satisfação com o trabalho e com a vida. Os resultados encontrados sugerem que existe uma relação negativa quer entre o conflito trabalho-família com a satisfação com a vida quer com os dois tipos de suporte familiar, a existência de uma relação positiva forte entre o suporte familiar emocional e a satisfação com a vida e uma relação negativa forte entre o suporte familiar instrumental e o conflito família-trabalho, apesar de também ter sido encontrada uma relação significativa com o suporte familiar emocional. Assim sendo, pode-se concluir que quanto maior era o envolvimento dos colaboradores no seu trabalho, maior era o tempo e energia que despendiam para esse domínio, o que conduzia a uma desproporcionalidade entre esferas e a que o trabalho interferisse na família. Constatou-se que quando os sujeitos sentiam níveis mais elevados de suporte familiar emocional e instrumental os resultados prediziam níveis mais baixos de conflito família-trabalho, enquanto níveis elevados de conflito trabalho-família predizia baixos níveis de ambos os suportes familiares. Estas conclusões mostram-nos então que, se por um lado, o suporte familiar pode ser um antecedente para o conflito trabalho-família, por outro lado, apresenta-se como um conseqüente do conflito família-trabalho. Por fim, percebeu-se que quanto maior o envolvimento familiar e o suporte familiar emocional os indivíduos se sentiam mais satisfeitos com a vida, ao passo que, quando as pessoas sentiam conflito entre os dois domínios se sentiam menos satisfeitos.

Através deste estudo é perceptível a importância do suporte familiar tanto na satisfação com a vida como no conflito. Por outro lado, uma meta análise mais recente veio corroborar a relevância do suporte organizacional afirmando que trabalhadores que se encontram em ambientes de trabalho sem apoio experienciam conseqüências

familiares mais negativas (Michel et al., 2010). Quando os colaboradores recebem apoio quer seja do trabalho ou da família a experiência de conflito é aliviada (Fiaz & Qureshi, 2021).

Na literatura é possível encontrar um estudo realizado com o objetivo de perceber qual o papel do suporte organizacional quer no conflito trabalho-família quer na satisfação com a vida. Apesar de se focar em dois contextos específicos, em organizações hospitalares e de turismo, obteve resultados que indicam que os colaboradores que sentem mais apoio por parte das suas organizações percecionam níveis mais baixos quer de conflito trabalho-família quer de conflito família-trabalho, assim como níveis mais baixos de satisfação com a vida. Este estudo destaca ainda que os colaboradores com níveis mais altos de conflito família-trabalho se sentem menos satisfeitos com a vida comparativamente aos que têm níveis mais altos de conflito trabalho-família (Zhao et al., 2020). Este estudo demonstra então a relevância do suporte organizacional para a perceção de conflito e satisfação com a vida.

Outro estudo recente mais específico, que envolvia estas variáveis, focou-se em procurar perceber se existia um efeito moderador do conflito trabalho-família na relação entre o efeito do suporte social percebido, fornecido pela família, amigos e colegas de trabalho, na satisfação com o trabalho e com a vida, com uma população mais específica, as mulheres a trabalhar. Os resultados relevantes que foram obtidos neste trabalho demonstram que existe uma relação significativa entre o suporte social percebido por parte da família e a satisfação com a vida e que esta relação é moderada pelo conflito trabalho-família. Para as outras variáveis em estudo não foram encontradas relações significativas (Gölpek-Karababa & Çelik, 2023).

Sendo assim, e após verificarmos a existência de relação entre estas variáveis, mostra-se pertinente estudar se a relação do suporte organizacional e do suporte familiar tanto com a satisfação com a vida como com o conflito se verifica numa amostra recolhida em Portugal.

Modelo de Investigação e Hipóteses

Tendo em conta a literatura apresentada acima, surge a seguinte questão de investigação e as seguintes hipóteses:

Em que medida é que o Conflito Trabalho-Família e o Conflito Família-Trabalho medeiam a relação entre o Suporte Organizacional e Suporte Familiar e a Satisfação com a Vida?

H1: O suporte organizacional influencia positivamente a satisfação com a vida.

H2: O suporte familiar influencia positivamente a satisfação com a vida.

H3: O Conflito Trabalho-Família medeia a relação entre o Suporte Organizacional e a Satisfação com a vida.

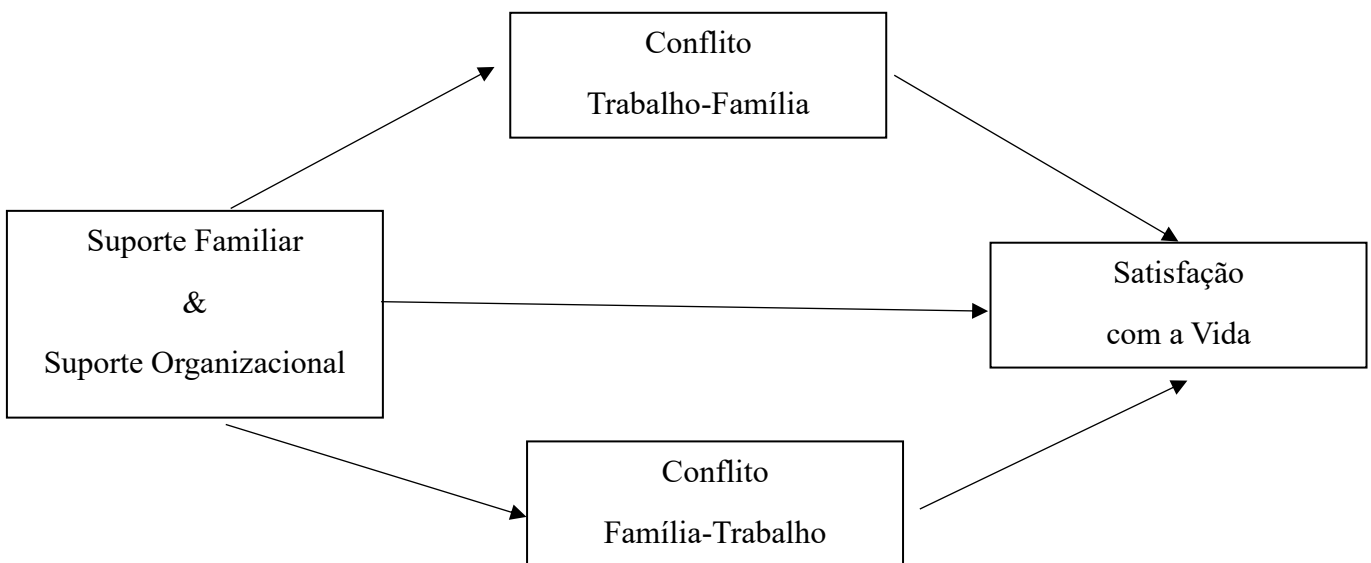
H4: O Conflito Trabalho-Família medeia a relação entre o Suporte Familiar e a Satisfação com a vida.

H5: O Conflito Família-Trabalho medeia a relação entre o Suporte Organizacional e a Satisfação com a vida.

H6: O Conflito Família-Trabalho medeia a relação entre o Suporte Familiar e a Satisfação com a vida.

Figura 1

Modelo de Mediação



Método

Delineamento

Segundo Marôco (2018), este estudo segue uma abordagem não-experimental com um delineamento quantitativo, correlacional e hipotético-dedutivo.

Amostra

A presente amostra conta com um total de 258 participantes onde 36% são do sexo masculino e 63.6% do sexo feminino. No que concerne à idade, participaram sujeitos com idades compreendidas entre os 18 e os 62 anos ($M=36.12$, $DP=12.18$). Nesta amostra 53.5% dos sujeitos tinham até 35 anos, 26.7% tinha entre 36 e 49 anos e 19.2% tinha mais de 50 anos. Em relação à escolaridade dos indivíduos, a mais predominante foi o ensino secundário (46.1%) e a licenciatura (36%) seguido da pós-graduação (17.8%). Desta amostra 49.6% era solteiro, 41.5% casado e 8.5% divorciado. No que diz respeito aos filhos, a amostra encontrasse equilibrada entre ter filhos (45.7%) e não ter (54.3%). Dos sujeitos que tinham filhos, a maioria possuía 2 filhos (49.2%), seguido dos que tinham apenas 1 filho (37.3%), depois os que tinham 3 (11.9%) e os que tinham 4 ou mais (1.7%). No que toca à idade dos seus filhos, a faixa etária que mais se destacou foi com 19 ou mais anos (21.7%), seguido dos que tinham entre 13 e 15 anos (12,4%), depois os com idades compreendidas entre os 6 e 9 anos e 16 e 18 anos (8.5%), logo de seguida os que possuíam entre 10 a 12 anos (8.1%), posteriormente os que tinham entre 2 e 5 anos (5.8%) e por fim, os que se encontravam no seu primeiro ano de vida (4.7%) (Tabela 1).

Tabela 1

Percentagem da Faixa Etária dos Filhos

Idade do Filho	Percentagem
Até 1 ano	4.7%
2-5 anos	5.8%
6-9 anos	8.5%
10-12 anos	8.1%
13-15 anos	12.4%
16-18 anos	8.5%
19 ou mais anos	21.7%

Por fim, o regime de trabalho da maioria era totalmente presencial (73,3%), seguida do trabalho híbrido (24%) e do totalmente remoto (2,3%). Já a antiguidade na organização variava entre apenas 1 ano e 37 anos ($M=8.79$, $DP=9.25$).

Instrumentos

Para a realização deste estudo recorreu-se à utilização de quatro escalas para medir os construtos pretendidos:

Suporte Organizacional

Para medir o Suporte Organizacional recorreu-se à escala *Perceived Organizational Family Support (POFS)* desenvolvida por Jahn et al. (2003), que contém 6 itens e duas dimensões, cada uma com três itens. Essas dimensões medem o suporte organizacional instrumental e informal sendo um dos exemplos “Na minha organização, é fácil encontrar programas de apoio à vida pessoal dos colaboradores.” e o suporte organizacional emocional que inclui itens como “Normalmente, a minha organização apoia os colaboradores com questões da sua vida pessoal.”. Para medir os itens é usada uma escala de Likert de 7 pontos onde 1 corresponde a “Discordo Totalmente” e 7 a “Concordo Totalmente”.

Esta escala foi traduzida e adaptada para a população portuguesa por Lopes et al. (2024) (Tabela 2).

Tabela 2*Escala Suporte Organizacional*

Dimensões	Itens
Apoio Instrumental e Informal	1. A minha organização desenvolve programas e diretivas para ajudar os colaboradores a equilibrar a vida profissional e pessoal. 2. Na minha organização, é fácil encontrar programas de apoio à vida pessoal dos colaboradores. 3. A minha organização fornece aos seus colaboradores informações úteis para equilibrar o trabalho com a vida pessoal.
Apoio Emocional	4. A minha organização é compreensiva quando os colaboradores têm um conflito entre a vida profissional e pessoal. 5. Normalmente, a minha organização apoia os colaboradores com questões da sua vida pessoal. 6. Na minha organização, os colaboradores sentem verdadeiramente que a organização respeita o seu desejo de equilibrar as exigências do trabalho com a vida pessoal.

Suporte Familiar

Para proceder à medição deste construto utilizou-se o “Family Support Inventory for Workers” concebido inicialmente por King et al. (1995) e posteriormente foi traduzida e adaptada para a população portuguesa por Silveira (2019). Esta escala contém 6 itens e inclui duas dimensões: o apoio emocional engloba itens como “O meu envolvimento com a minha família ajuda-me a adquirir competências e ajuda-me a ser um melhor profissional.” e o apoio instrumental que abarca itens como “O meu envolvimento com a minha família faz-me sentir realizado(a) e isto ajuda-me a ser um melhor profissional.”. Esta escala é de Likert e oscila entre “Discordo Totalmente (1)” e “Concordo Totalmente (5)”, sendo avaliado o grau de concordância do participante com o item (Tabela 3).

Tabela 3

Escala Suporte Familiar

Dimensões	Itens
Apoio Emocional	1. O meu envolvimento com a minha família ajuda-me a adquirir competências e ajuda-me a ser um melhor profissional. 2. O meu envolvimento com a minha família ajuda-me a ganhar conhecimentos sobre novos assuntos e isto ajuda-me a ser um melhor profissional.
Apoio Instrumental	3. O meu envolvimento com a minha família põe-me com bom humor e isto me ajuda a ser um melhor profissional. 4. O meu envolvimento com a minha família faz-me sentir feliz e isto ajuda-me a ser um melhor profissional. 5. O meu envolvimento com a minha família faz-me sentir realizado(a) e isto ajuda-me a ser um melhor profissional. 6. O meu envolvimento com a minha família faz-me sentir contente e otimista e isto ajuda-me a ser um melhor profissional.

Conflito Trabalho-Família

Para medir o conflito trabalho-família foi usada uma escala construída originalmente por Netemeyer e colaboradores (1996) e adaptada para a população portuguesa por Aguiar e Bastos (2013). Esta escala está dividida em duas dimensões, cada uma delas contendo 5 itens: a interferência do trabalho na vida familiar que apresenta itens como “As exigências do meu trabalho interferem na minha vida familiar.” e a interferência da família no trabalho onde podemos encontrar itens como “Por causa das exigências da minha família, não consigo fazer as coisas que preciso no trabalho.”. Para responder a esta escala é apresentada uma escala de Likert de 6 pontos oscilando entre “Discordo Totalmente (1)” e “Concordo Totalmente (6)” onde os participantes devem indicar o seu grau de concordância (Tabela 4).

Tabela 4

Escala Conflito Trabalho-Família

Dimensões	Itens
Interferência Trabalho-Família	1. As exigências do meu trabalho interferem na minha vida familiar.
	2. Devido à quantidade de tempo que dedico ao trabalho, tenho dificuldade em cumprir as minhas responsabilidades.
	3. Por causa das exigências do meu trabalho, não consigo fazer as coisas que quero fazer em casa.
	4. As pressões geradas pelo meu trabalho tornam difícil fazer mudanças nos meus planos para as atividades familiares.
	5. Em função do meu trabalho, eu tenho que fazer mudanças nos meus planos para as atividades familiares.
Interferência Família-Trabalho	6. As exigências da minha família interferem nas minhas atividades de trabalho.
	7. Eu preciso de adiar atividades de trabalho por causa de exigências que surgem no meu tempo em casa.
	8. Por causa das exigências da minha família, não consigo fazer as coisas que preciso no trabalho.
	9. A minha vida doméstica interfere nas minhas responsabilidades no trabalho (como chegar a horas, cumprir as tarefas e o horário de trabalho).
	10. As pressões geradas pela minha família interferem no meu desempenho no trabalho.

Satisfação com a Vida

Este construto foi medido através da “Satisfaction With Life Scale (SWLS)” originalmente desenvolvida por Diener et al. (1985) e adaptada para a população portuguesa por Neto (1993). Esta escala contém apenas 5 itens e propõe-se a medir, tal como o nome indica, a satisfação com a vida através de itens como “Em muitos aspetos a minha vida aproxima-se dos meus ideais”. Esta escala é do tipo Likert e solicita aos participantes para apresentarem o seu grau de concordância variando entre “Discordo Totalmente (1)” e “Concordo Totalmente (5)” (Tabela 5).

Tabela 5

Escala Satisfação com a Vida

Itens	
1.	Em muitos aspetos a minha vida aproxima-se dos meus ideais.
2.	As condições da minha vida são excelentes.
3.	Estou satisfeito(a) com a minha vida.
4.	Até agora consegui obter aquilo que era importante na vida.
5.	Se pudesse viver a minha vida de novo, não mudaria quase nada.

Procedimento

Para a realização deste estudo, entrou-se em contactos com os participantes via online, através da partilha do questionário em diversas plataformas de divulgação, como as redes sociais (LinkedIn, Facebook, Instagram e Whatsaap), bem como pela distribuição de panfletos em algumas lojas. Este questionário encontrava-se na plataforma Qualtrics. Devido ao facto de a recolha de dados ter sido realizada através da partilha do questionário, sendo solicitado aos participantes que, para além de o preencherem, o partilhassem com os seus conhecidos, este processo de recolha insere-se, segundo Mâroco (2018), numa amostragem não probabilística, por conveniência, do tipo bola de neve.

Ao acederem ao link partilhado nas plataformas acima mencionadas ou através do qr-code disponibilizado (Anexo A), os participantes encontravam o questionário dividido em diferentes secções. Inicialmente, era apresentado o objetivo do estudo, o tempo estimado para o seu preenchimento, e garantido o anonimato das respostas, salientando-se ainda o carácter voluntária da participação. Para o caso de existirem dúvidas, era fornecido aos participantes um contacto. Seguidamente era solicitado o seu consentimento informado e que confirmassem ser trabalhadores ativos em Portugal.

Posteriormente, os participantes responderam a questões sociodemográficas, cuja resposta não era de carácter obrigatório, sendo apenas solicitada informação como a sua idade, sexo, se tinham filhos, (e, em caso afirmativo, quantos e em que faixas etárias), o regime de trabalho atual e a antiguidade na organização. Após esta secção estar preenchida, eram apresentadas as escalas de preenchimento obrigatório e que avaliavam os construtos referidos anteriormente. A primeira escala dizia respeito ao

Suporte Organizacional, seguida pela escala do Suporte Familiar, depois a do Conflito Trabalho-Família e, por fim, a da Satisfação com a Vida.

Por fim, na última secção, agradeceu-se a participação dos sujeitos e disponibilizou-se novamente um endereço de e-mail para eventuais esclarecimentos adicionais.

A recolha de dados iniciou-se dia 26 de novembro de 2024 e terminou dia 16 de janeiro de 2025, obtendo-se um total de 323 respostas. Destas apenas 258 eram válidas para análise, o que segundo o *G-power*, excede os participantes necessário pois ao realizar-se um teste correlacional F (Linear multiple regression: Fixer model, R2 deviation from zero) é indicado serem necessários, no mínimo, 85 participantes para que o poder estatístico seja superior a 0.80, com um com um alfa de 0.05 e uma dimensão de efeito de 0.15 (Faul et al., 2009). No entanto, apesar do *G-power* apenas sugerir este número de participantes, de acordo com o critério dos 5-10 itens por participante seria necessário recolher uma amostra com um total mínimo de 135 indivíduos, o que se verifica (Anexo B).

Após a recolha de dados ser dado como concluída, recorreu-se a *softwares* estatístico como o *IBM Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) e o *Jamovi 2.4.11* para tratar os dados e analisá-los.

O primeiro passo passou pela limpeza da base de dados através do *IBM SPSS Statistics* onde foram excluídos participantes que não estivessem a trabalhar atualmente em Portugal e que não tivessem concluído o questionário. Realizou-se ainda a caracterização da amostra como apresentado na secção dos participantes.

Posteriormente, passou-se à análise das qualidades psicométricas das escalas em estudo. No que concerne à validade das escalas, realizou-se análises fatoriais confirmatórias, devido às escalas já estarem traduzidas e adaptadas para a população portuguesa, tendo como referência os indicadores de qualidade de ajustamento $\chi^2/df < 2.5$, CFI > 0.9 e RMSEA < 0.08 (Marôco, 2018).

A fiabilidade foi analisada através dos alfas de Cronbach, pois todas as escalas apresentavam mais do que três itens, e considerou-se que os alfas eram excelentes quando apresentavam um valor igual ou superior a .9, bons quando o alfa era .8,

satisfatórios quando era .7, fracos quando era .6 e inaceitáveis quando o valor era inferior a .6 (Marôco, 2018).

De seguida procedeu-se à análise descritiva das variáveis. Verificou-se os níveis de Assimetria e Curtose que se deviam encontrar dentro dos níveis estabelecidos - índice de assimetria $< |3|$ e o índice de curtose $< |8|$ (Marôco, 2018). E analisou-se as suas correlações que poderiam ser classificadas como perfeitas se o r se encontrasse entre 1 e .8, fortes se fosse entre .7 e .5 e moderado se estivesse entre .4 e .1, podendo ser positivo ou negativo e por fim, se o r fosse igual a 0 tínhamos uma correlação nula (Marôco, 2018).

Com o objetivo de analisar se existiam diferenças entre grupos para as variáveis sociodemográficas procedeu-se à realização de dois testes paramétricos – Testes T e ANOVA. Num primeiro momento procedeu-se à verificação dos pressupostos da normalidade e homogeneidade de variância. Considerando que a amostra possui mais que 30 participantes, segundo o Teorema do Limite Central, no que toca ao pressuposto da normalidade tanto os testes t como a ANOVA podem ser usados mesmo que os dados não indiquem uma distribuição normal (Field, 2018). Já em relação à homogeneidade de variâncias, verificou-se se o teste era significativo através do p-value ($p > .05$). Para os testes t, quando o p-value não era significativo verificava-se que as variâncias eram diferentes recorrendo-se ao teste de Welch's para corrigir. Para as ANOVAS, depois de se verificar a sua significância recorria-se a teste post hoc de Games-Howell (Marôco, 2018) com o objetivo de verificar entre que grupos residiam as diferenças.

Por fim, e com a finalidade de testar as hipóteses em estudo, recorreu-se à utilização de duas Regressões Lineares Simples para testar a primeira e segunda hipótese (H1 e H2) e a modelos de mediação para testar as restantes hipóteses (H3, H4, H5 e H6). Para as Regressões Lineares, analisou-se os coeficientes de regressão estandardizados (β), para perceber a influência do suporte organizacional e familiar na satisfação com a vida, identificando se a relação é ou não significativa ($p \leq .05$) (Marôco, 2018). Analisou-se ainda o coeficiente de determinação ajustado (R^2), com o objetivo de entender que percentagem da variabilidade dos tipos de suporte é explicada pela satisfação com a vida (Marôco, 2018). Já no que concerne aos modelos de mediação, primeiro foi necessário verificar os requisitos para se poder avançar para os testes de mediação em si, sendo estes existir efeito significativos indiretos (a x b) e

diretos (c) ($p \leq .05$). Após a confirmação dos requisitos era analisado se a mediação era total ($c + (a \times b) > .05$) ou parcial ($c + (a \times b) < .05$).

Resultados

Análise das Propriedades Psicométricas

Suporte Organizacional

Para avaliar a validade da escala recorreu-se a uma análise fatorial confirmatória onde foram testadas duas soluções: a primeira, solução teórica a 2 fatores (Instrumental/Informacional e Emocional) que apresentou o seguinte ajustamento ($\chi^2/\text{gl} = 2.80$ CFI = .99 e RMSEA = .08) e a segunda unidimensional ($\chi^2/\text{gl} = 13.78$ CFI = .90 e RMSEA = .22) que foi reespecificada através da correlação dos erros de medida obteve-se o seguinte ajustamento $\chi^2/\text{gl} = 2.35$ CFI = .99 e RMSEA = .07 (Marôco, 2018). Tendo em conta os objetivos do estudo, optou-se por seguir a solução unidimensional (Anexo C).

Relativamente à análise da fiabilidade obteve-se um alfa de cronbach = .92 o que lhe confere uma consistência interna classificada como excelente (Marôco, 2018) (Anexo D).

Suporte Familiar

No sentido de obter a validade da escala recorreu-se a uma análise fatorial confirmatória onde foram testadas duas soluções: a primeira, solução teórica a 2 fatores (Apoio Emocional e Apoio Instrumental) que apresentou o seguinte ajustamento ($\chi^2/\text{gl} = 3.01$ CFI = .99 e RMSEA = .09) e a segunda unidimensional ($\chi^2/\text{gl} = 14.22$ CFI = .92 e RMSEA = .23) que foi reespecificada através da correlação dos erros de medida obteve-se o seguinte ajustamento $\chi^2/\text{gl} = 2.10$ CFI = .99 e RMSEA = .07 (Marôco, 2018). Tendo em conta os objetivos do estudo, optou-se por seguir a solução unidimensional (Anexo E).

Ao analisar a fiabilidade da escala foi obtido um alfa de cronbach = .92, classificado com uma excelente consistência interna (Marôco, 2018) (Anexo F).

Conflito Trabalho-Família

De modo a averiguar a validade, procedeu-se a uma análise fatorial confirmatória testada a dois fatores (Conflito Trabalho-Família e Conflito Família-Trabalho) onde se obteve uma solução que apresentou um ajustamento de $\chi^2/\text{gl} = 2.89$,

CFI = .96 e RMSEA = .87. Após se correlacionar erros de medida obteve-se um modelo ajustado de $\chi^2/gf = 2.32$, CFI = .97 e RMSEA = .07 (Anexo G).

No que toca à fiabilidade da escala, foram obtidos os seguintes valores: para o Conflito Trabalho-Família obteve-se um alfa de cronbach = .89 e para o Conflito Família-Trabalho um alfa de cronbach = .88 – consistência interna classificada como boa (Marôco, 2018) (Anexo H).

Satisfação com a Vida

Com o objetivo de analisar a validade, realizou-se uma análise fatorial confirmatória onde se obteve uma solução unidimensional de $\chi^2/gf = 1.51$, CFI = .99 e RMSEA = .04 – considerado, por Marôco (2018), um ajustamento adequado (Anexo I).

Relativamente à análise da fiabilidade, obteve-se um alfa de cronbach = .81 o que confere à escala uma consistência interna boa (Marôco, 2018) (Anexo J).

Estatísticas Descritivas das Variáveis e Correlações (Anexo K)

Com o objetivo de analisar e compreender as respostas obtidas procedeu-se a uma análise da estatística descritiva das dimensões (Tabela 6). É importante ter em conta que as diferentes escalas apresentam diferentes escalas de resposta, tal como descrito na legenda.

Tabela 6

Médias, Desvios-Padrão e Associação entre variáveis

	M	DP	1.	2.	3.	4.	5.
1. Sup.Organizacional	4.30	1.51	(.920)				
2. Sup. Familiar	4.11	0.72	.198**	(.921)			
3. CTF	3.57	1.25	-.371**	-.010	(.886)		
4. CFT	2.30	1.00	-.067	-.048	.464**	(.880)	
5. Satisfação com Vida	3.39	0.72	.255**	.431**	-.209**	-.129*	(.810)

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

* . A correlação é significativa no nível 0,5 (2 extremidades)

(α) α de Cronbach

Escalas de Resposta: Suporte organizacional de 1 - Discordo Totalmente a 7 - Concordo Totalmente; Suporte Familiar e Satisfação com a vida de 1 - Discordo Totalmente a 5 - Concordo Totalmente; Conflito Trabalho-Família de 1- Discordo Totalmente a 6 - Concordo Totalmente;

Analisando as respostas dadas à escala do Suporte Organizacional é notório que os participantes percebem este suporte por parte das suas organizações, obtendo-se um valor médio de respostas acima do ponto central da escala ($M = 4.30$; $DP = 1.51$).

Na escala do Suporte Familiar os resultados foram semelhantes, verificando-se um valor médio de resposta acima do ponto central da escala ($M = 4.11$; $DP = .72$), o que indica que os sujeitos sentem que o apoio dado pela família é relevante para serem bons profissionais.

Relativamente à escala do Conflito Trabalho-Família, na dimensão da Conflito Trabalho-Família obteve-se um valor médio de respostas acima do ponto central da escala ($M = 3.57$; $DP = 1.25$), o que demonstra que os participantes se reveem nestas afirmações considerando então que o trabalho tende a interferir na família, enquanto na dimensão da Conflito Família-Trabalho atingiu um valor médio abaixo do ponto central da escala ($M = 2.30$; $DP = 1.00$), o que nos permite constatar que os sujeitos tendem a discordar das afirmações indicando que a família interfere menos no trabalho. Isto sugere-nos que existe uma maior percepção de interferência do trabalho na família do que o contrário.

Na escala da Satisfação com a Vida é perceptível que os participantes apresentam uma tendência para se reverem nas afirmações expostas obtendo uma média acima do ponto central da escala ($M = 3.39$; $DP = .72$), ou seja, podemos constatar que estes consideram que a sua vida se aproxima do seu ideal.

Relativamente aos níveis de Assimetria e Curtose das escalas utilizadas, verifica-se que estes se encontram dentro dos níveis estabelecidos, o que sugere que as distribuições se aproximam da normalidade (Tabela 7).

Tabela 7

Assimetria e Curtose

	Assimetria	Curtose
Sup. Organizacional	-.280	-.779
Sup. Familiar	-1.017	1.500
CTF	-.146	-.749
CFT	1.021	.877
Satisfação com Vida	-.392	.239

Posteriormente, para analisar as relações de associação entre as variáveis em estudos, utilizou-se os coeficientes de Correlação de Pearson (Tabela 6).

Verificou-se uma correlação positiva, forte e estatisticamente significativa entre o Conflito Trabalho-Família e o Conflito Família-Trabalho ($r = .464, p < .001$). Já entre o suporte familiar e a satisfação com a vida obteve-se uma correlação positiva, moderada e estatisticamente significativa ($r = .431, p < .001$). Identificou-se uma correlação positiva e estatisticamente significativa, mas fraca entre as seguintes variáveis: o Suporte Organizacional e a Satisfação com a Vida ($r = .255, p < .001$) e o Suporte Familiar e o Suporte Organizacional ($r = .198, p = .001$). Por outro lado, verificou-se também correlações negativas e estatisticamente significativas, sendo que a correlação entre o Conflito Trabalho-Família e o Suporte Organizacional foi considerada moderada ($r = -.371, p < .001$) e a correlação entre o Conflito Família-Trabalho e a Satisfação com a vida ($r = -.129, p = .039$) e o Conflito Trabalho-Família e a Satisfação com a Vida ($r = -.209, p < .001$) foram consideradas fracas.

Análise de Diferenças entre Grupos

Procedeu-se à análise das diferenças das médias entre grupos, de forma a melhor entender o efeito das variáveis sociodemográficas nas variáveis em estudo.

Sexo

Não foram verificadas diferenças estatisticamente significativas entre ser homem ou mulher para qualquer uma das variáveis em estudo ($p > .05$) (Anexo L).

Idade

Após verificação dos pressupostos e da realização de uma ANOVA, foram identificadas diferenças significativas entre idades relativamente ao Conflito Família-Trabalho ($F(2, 106) = 5.10, p = 0.008$). Testes post hoc de Games-Howell demonstraram que os participantes que tinham até 35 anos ($M = 2.11, DP = 0.9$) percecionam menos conflito do que quem tem entre 36 e 49 anos ($M = 2.57, DP = 1.8, p = .016$). Entre as restantes faixas etárias não foram encontradas diferenças estatisticamente significativas.

Para as outras variáveis em estudo, não foram encontradas diferenças estatisticamente significativas entre os grupos (Anexo M).

Escolaridade

Após verificação dos pressupostos e da realização de uma ANOVA, foram identificadas diferenças significativas entre a escolaridade relativamente ao Suporte Organizacional ($F(2, 255) = 4.54, p = 0.012$). Testes post hoc de Tuckey demonstraram que participantes que tinham o Ensino Secundário ($M = 4.59, DP = 1.5$) percecionavam mais suporte por parte das suas organizações do que os com uma licenciatura ($M = 4.11, DP = 1.4, p = .005$). Além desta diferença, encontrou-se ainda diferenças significativas entre os participantes que tinham o Ensino Secundário ($M = 4.59, DP = 1.5$) e os que tinham um Ensino Pós-Graduado ($M = 3.92, DP = 1.7, p = .026$), percebendo-se que quem tem o Ensino Secundário sente mais suporte organizacional do que os que têm o Ensino Pós-Graduado.

Para as outras variáveis em estudo, não foram encontradas diferenças estatisticamente significativas entre os grupos (Anexo N).

Estado Civil

Após verificação dos pressupostos e da realização de uma ANOVA, foram identificadas diferenças significativas entre o estado civil relativamente ao Suporte Familiar ($F(2, 64.1) = 6.57, p = 0.003$). Testes post hoc de Games-Howell demonstraram que os participantes solteiros ($M = 3.96, DP = 0.8$) percecionam menos suporte que os casados ($M = 4.29, DP = 0.5, p = .001$).

Relativamente ao Conflito Família-Trabalho, após a verificação dos pressupostos e da realização de uma ANOVA, foram identificadas diferenças significativas ($F(2, 254) = 5.11, p = 0.007$). Testes post hoc de Tuckey demonstraram que participantes solteiros ($M = 2.11, DP = 0.9$) percecionam menos conflito que os casados ($M = 2.51, DP = 1.1, p = .006$).

Já para a Satisfação com a Vida, após a verificação dos pressupostos e da realização de uma ANOVA, também foram encontradas diferenças significativas ($F(2, 252) = 4.40, p = 0.013$). Testes post hoc de Tuckey demonstraram que os participantes solteiros ($M = 3.27, DP = 0.7$) percecionam menos satisfação que os casados ($M = 3.54, DP = 0.7, p = .010$).

Para as outras variáveis em estudo, não foram encontradas diferenças estatisticamente significativas entre os grupos (Anexo O).

Filhos

Para a variável Suporte Familiar, após verificação dos pressupostos, foram realizados testes t e identificadas diferenças significativas entre ter ou não filhos ($t(242) = 2.45, p = 0.015, d = 0.30, IC\ 95\% [0.05, 0.54]$), onde os participantes que tinham filhos ($M = 4.23, DP = 0.5$) percecionavam maiores níveis de suporte comparativamente aos que não tinham filhos ($M = 4.02, DP = 0.8$).

Relativamente à variável do Conflito Família-Trabalho, após verificação dos pressupostos, foram realizados testes t e também foram encontradas diferenças significativas entre ter ou não filhos ($t(221) = 4.27, p < 0.001, d = 0.54, IC\ 95\% [0.29, 0.80]$), onde os participantes que tinham filhos ($M = 2.59, DP = 1.1$) percecionavam maiores conflito do que os que não tinham filhos ($M = 2.06, DP = 0.8$).

Por fim, após a verificação dos pressupostos e da realização de testes t, foram ainda encontradas diferenças significativas em relação à variável Satisfação com a Vida entre ter ou não filhos ($t(254) = 2.12, p = 0.035, d = 0.27, IC\ 95\% [0.02, 0.51]$), onde os participantes que tinham filhos ($M = 3.49, DP = 0.7$) percecionavam mais satisfação comparativamente aos que não tinham filhos ($M = 3.30, DP = 0.7$).

Já relativamente ao número de filhos, após verificação dos pressupostos, procedeu-se à realização de uma ANOVA onde também foram encontradas diferenças significativas com o Conflito Família-Trabalho ($F(2, 115) = 3.67, p = 0.029$). Testes post hoc de Tuckey demonstraram que os participantes que têm apenas 1 filhos ($M = 2.25, DP = 0.9$) percecionam menos conflito do que os que têm 2 filhos ($M = 2.75, DP = 1.2, p = .055$).

Para as outras variáveis em estudo, não foram encontradas diferenças estatisticamente significativas entre os grupos (Anexo P).

Regime de Trabalho

Tendo em conta que a amostra apenas possuía 6 participantes que o seu regime de trabalho era “Totalmente Remoto”, a análise da diferença entre grupos realizou-se apenas entre trabalhar “Totalmente Presencial” e em regime “Híbrido”.

Assim sendo, para a variável Conflito Trabalho-Família, após verificação dos pressupostos e da realização de testes t, foram identificadas diferenças significativas entre trabalhar totalmente presencial e híbrido ($t(249) = 3.65, p < 0.001, d = 0.53, IC$

95% [0.24, 0.83]), onde os participantes trabalhavam em regime totalmente presencial ($M = 3.71$, $DP = 1.3$) percecionavam maiores níveis de conflito comparativamente aos que trabalhavam em regime híbrido ($M = 3.06$, $DP = 1.1$).

Relativamente à variável da Satisfação com a vida, após verificação dos pressupostos e da realização de testes t, também foram encontradas diferenças significativas ($t(247) = -2.45$, $p = 0.016$, $d = -0.34$, IC 95% [0.24, 0.83]), onde os participantes trabalhavam em regime totalmente presencial ($M = 3.34$, $DP = 0.7$) percecionavam menores níveis de satisfação comparativamente aos que trabalhavam em regime híbrido ($M = 3.56$, $DP = 0.6$).

Para as outras variáveis em estudo, não foram encontradas diferenças estatisticamente significativas entre os grupos (Anexo Q).

Análise das Hipóteses

A atual secção tem como objetivo analisar as hipóteses propostas para o presente estudo e para tal utilizou-se o software estatístico *Jamovi*.

Para testar a primeira hipótese, que presumia que existia uma relação positiva entre o Suporte Organizacional e a Satisfação com a Vida, recorreu-se uma regressão linear onde se obteve uma relação positiva estatisticamente significativa ($\beta = .255$; $p < .001$) e um $R^2 = .065$, ou seja, 6,5% da variância da Satisfação com a Vida é explicada pela variável Suporte Organizacional (Anexo R).

A segunda hipótese postulava que existia uma relação positiva entre o Suporte Familiar e a Satisfação com a vida e para a testar recorreu-se a uma regressão linear que apresentou uma relação positiva estatisticamente significativa ($\beta = .431$; $p < .001$) e um $R^2 = .186$, o que indica que 18,6% da variância da Satisfação com a Vida é explicada pela variável Suporte Familiar (Anexo R).

Tabela 8

Regressões Lineares simples entre o Suporte Organizacional e Familiar e a Satisfação com a Vida

Hipótese	Variável Preditora	Variável Critério	R^2	β	p	Conclusão
H1	Suporte Organizacional	Satisfação com a Vida	0.065	.255	< .001	Confirmada
H2	Suporte Familiar	Satisfação com a Vida	0.186	.431	< .001	Confirmada

Com o objetivo de averiguar as hipóteses de mediação propostas foi testada a significância estatística dos efeitos diretos (a e b) e indiretos (c) dos modelos apresentados previamente e apenas nos modelos em que os pressupostos se confirmaram se procedeu ao teste de mediações (Anexo S).

No que diz respeito à terceira hipótese que previa que o Conflito Trabalho-Família mediava a relação entre o Suporte Organizacional e a Satisfação com a vida, verificaram-se os pressupostos obtendo-se: um efeito indireto do Suporte Organizacional na Satisfação com a vida através do Conflito Trabalho-Família estatisticamente significativo ($\beta = 0.023, p = .050$); um efeito total entre o Suporte Organizacional e a Satisfação com a Vida, sem a presença da variável mediadora, estatisticamente significativo ($\beta = 0.121, p < .001$); A relação entre o Suporte Organizacional e a Satisfação com Vida na presença da variável mediadora, Conflito Trabalho-Família, foi significativa, indicando uma mediação parcial ($\beta = 0.098, p = .001$).

Já nas seguintes hipóteses (H4, H5 e H6) os pressupostos não se verificaram. A quarta hipótese (H4) que se referia à mediação do Conflito Trabalho-Família na relação entre o Suporte Familiar e a Satisfação com a Vida obteve um efeito indireto não significativo ($\beta = 0.002, p = .842$); o que nos leva a concluir que não existe mediação. O mesmo se sucedeu para a quinta hipótese (H5) que previa que o Conflito Família-Trabalho mediava a relação entre o Suporte Organizacional e a Satisfação com a vida ($\beta = 0.003, p = .364$); Por fim, no sentido de testar a sexta hipótese (H6) que postulava que o Conflito Família-Trabalho mediava a relação entre o Suporte Familiar e a

Satisfação com a vida, obteve-se também um efeito indireto não significativo ($\beta = 0.005, p = .440$), concluindo-se que não existe mediação.

Tabela 9

Hipóteses de Mediação

Hipóteses	Efeitos Indiretos		Efeitos Totais		Conclusão
	β	p	B	p	
H3	0.023	.050	0.121	<.001	Confirmada
H4	0.002	.849			Não confirmada
H5	0.003	.364			Não confirmada
H6	0.005	.440			Não confirmada

Discussão

O presente estudo teve como propósito compreender se o conflito trabalho-família e o conflito família-trabalho mediavam a relação entre o suporte organizacional e familiar e a satisfação com a vida. De modo geral, nem todas as hipóteses formuladas foram confirmadas, ainda assim, foi possível retirar conclusões relevantes, como a importância do suporte organizacional para a satisfação com a vida, sendo o conflito trabalho-família um mediador desta relação.

A análise dos resultados obtidos revela que os participantes se sentem apoiados tanto por parte das suas organizações como pelas suas famílias, apresentam níveis acima da média de satisfação com a vida e percebem uma maior interferência do trabalho na vida familiar do que o inverso. Verificou-se ainda uma correlação negativa entre o suporte organizacional e o conflito trabalho-família, o que vai ao encontro dos resultados obtidos em estudos como o de Ortiz-Bonnin (2022) e de Qu & Zhao (2012). Do mesmo modo, observou-se uma correlação negativa entre a satisfação com a vida e ambos os tipos de conflito – CTF e CFT – já demonstrada por diversos autores (Adams, 1996; Gölpek-Karababa & Çelik, 2023; Khalid, 2021; Kossek & Ozeri, 1998; Rupert, 2012).

Ao analisar as diferenças entre grupos também gerou conclusões interessantes, nem todas consistentes com a literatura existente. No que respeita às variáveis sociodemográficas, não foram encontradas diferenças significativas entre sexos, o que não vai ao encontro da meta-análise de Michel et al. (2010), onde o sexo é apontado como variável moderadora do conflito trabalho-família. Em relação à idade, encontraram-se diferenças significativas relativamente ao conflito família-trabalho: os participantes até aos 35 anos percebem menos conflito do que os que têm entre 36 e 49 anos, resultado que corrobora a ideia de que a percepção de conflito tende a aumentar com a idade (Yuan et al., 2022), possivelmente devido ao aumento de exigências com o avançar da vida.

Relativamente às variáveis familiares, como o estado civil e a existência de filhos, conclui-se que as pessoas casadas e com filhos se sentem mais apoiadas a nível familiar, algo já evidenciado por Prezza & Giuseppina Pacilli (2002), mais satisfeitas com a vida e percebem menos conflito família-trabalho relativamente aos participantes solteiros e sem filhos, tal como demonstrado por Moreira et al. (2023). Podemos assim inferir

que, embora as pessoas casadas e com filhos percecionarem mais conflito família-trabalho, sentem-se também mais apoiadas e satisfeitas com a vida.

Ao nível organizacional, foi perceptível que os participantes em regime híbrido percecionavam mais conflito trabalho-família que os que trabalham exclusivamente em regime presencial, embora também revelem maior satisfação com a vida. Estes resultados vão ao encontro da literatura que defende que o trabalho remoto alivia o conflito, desde que exista suporte organizacional adequado (van der Lippe & Lippényi, 2019). No entanto, Palumbo (2020), encontrou uma relação negativa entre o regime híbrido e o equilíbrio trabalho-família, o que reforça a necessidade de mais estudos para clarificar o impacto deste modelo de trabalho na dinâmica trabalho-família. No que diz respeito à satisfação com a vida, os resultados obtidos divergem de um estudo recente que não encontrou uma relação estatisticamente significativa entre estas variáveis (Chaput et al., 2025).

No que concerne às hipóteses em estudo, três foram confirmadas. A primeira (H1) que indicava que o suporte organizacional influenciava positivamente a satisfação com a vida, o que está em conformidade com diversos estudos (Bernarto et al., 2020; Qu & Zhao., 2012;). A segunda hipótese (H2), relativa à influência positiva do suporte familiar na satisfação com a vida. Estudos como o de Gölpek-Karababa & Çelik (2023), chegaram às mesmas conclusões obtendo uma relação significativa entre o suporte social percebido por parte da família e a satisfação com a vida. Por fim, a terceira hipótese (H3) confirmou-se, mostrando que o conflito trabalho-família medeia a relação entre o suporte organizacional e a satisfação com a vida, ou seja, quando os participantes percecionam níveis mais elevados de suporte organizacional, sentem menos conflito trabalho-família, que por sua vez permite atingir maiores níveis de satisfação com a vida. Apesar de não terem sido encontrados estudos com este modelo de mediação específico, os resultados estão na linha do que os autores têm vindo a sugerir como, a existência de uma relação negativa entre o conflito trabalho-família e a satisfação com a vida (Qiu & Fan, 2015; Zhao et al., 2020), a influência do suporte organizacional na redução do conflito (Wattoo et al., 2018) e o seu impacto positivo na satisfação com a vida (Bernarto et al., 2020).

Em relação às restantes hipóteses que não foram confirmadas (H4, H5 e H6), apesar dos resultados divergirem das expectativas e da literatura, continuam a ser relevantes. Por exemplo, estudos como o de Adams et al. (1996) identificaram uma relação

negativa entre o suporte familiar e os dois tipos de conflito, e Şahin et al. (2019) demonstraram que um maior suporte familiar está associado a uma maior satisfação com a vida. Estes dados sugerem que os modelos de mediação poderiam ser sustentados, sendo, por isso, necessários mais estudos para compreender porque é que só o conflito trabalho-família medeia a relação entre o suporte organizacional e a satisfação com a vida.

Implicações teóricas e práticas

Relativamente às implicações teóricas e práticas que este estudo acarreta, destaca-se, a nível teórico, a confirmação das hipóteses que realçam a importância do suporte organizacional e familiar para a satisfação com a vida, bem como a validação de um dos modelos de mediação. Ao obter suporte apenas para a terceira hipótese, conduz-nos ao facto de o conflito trabalho-família mediar a relação entre o suporte organizacional e a satisfação com a vida, mas não a relação com o suporte familiar, permitindo-nos supor que o contexto de trabalho poderá ter um impacto mais direto tanto na satisfação com a vida como no conflito, sendo mais eficaz na sua redução que o suporte familiar.

É ainda de destacar que nenhum dos modelos de mediação em que o conflito família-trabalho estava presente foi verificado, o que sugere que, contrariamente ao que a literatura tem vindo a apontar, o conflito trabalho-família poderá ter um impacto mais crítico na perceção de satisfação com a vida. Será, por isso, importante realizar mais investigações que comparem os efeitos de ambos os tipos de conflito.

Estas implicações teóricas reforçam o papel das organizações na promoção de satisfação aos seus colaboradores, o que nos permite retirar implicações práticas, como a necessidade de investimento em práticas organizacionais amigas da família. Estas podem incluir horários flexíveis, políticas de conciliação entre vida profissional e familiar e sensibilização das lideranças para estas temáticas. Adicionalmente, recomenda-se a realização de formações sobre a gestão do conflito trabalho-família e a monitorização do suporte organizacional percebido, de forma a promover o bem-estar dos colaboradores.

Por outro lado, a um nível governamental, poderiam ser implementados incentivos por parte do Estado, como selos de boas práticas atribuídos às organizações que promovem ativamente o equilíbrio trabalho-família, uma iniciativa já implementada

pela Fundação Másfamilia que certifica as empresas familiarmente responsáveis através do certificado EFR ou até reforçada a legislação laboral neste domínio.

Limitações e estudos futuros

No que toca às limitações inerentes a este estudo, destaca-se a escassez de participantes em determinadas condições sociodemográficas, como por exemplo, um maior número de mulheres comparativamente ao número de homens, o número de participantes com mais de quatro filhos ser reduzido, existirem poucos participantes divorciados e viúvos e a trabalharem em regime totalmente remoto.

Assim sendo, uma das limitações prende-se com a distribuição do regime de trabalho, já que apenas foi possível comparar participantes em regime presencial e híbrido. Dada a atual relevância do tema, seria pertinente incluir também participantes em regime remoto, de modo a identificar o modelo mais adequado à conciliação trabalho-família.

Da mesma forma, no que toca às variáveis familiares, teria sido pertinente além de questionar os participantes se tinham filhos e quais as suas idades, incluir questões sobre a existência de dependentes no geral (como idosos a cargo). Seria ainda relevante, ter uma amostra mais diversificada a nível do número de filhos, de forma a aprofundar a análise da influência da estrutura familiar no conflito e na satisfação com a vida.

Para estudos futuros, e em linha com as conclusões obtidas, seria interessante alargar o modelo, nomeadamente ao nível da variável critério, incluindo indicadores como o *burnout*, o *engagement* e a satisfação com o trabalho, que, segundo a literatura, se relacionam com as variáveis em estudo (Tavassoli & Sunyer, 2025). Por outro lado, seria pertinente procurar focar a amostra em diferentes setores profissionais ou com diferentes tipos de horário de trabalho (fixos, flexíveis ou por turnos) de forma a comparar se os resultados seriam diferentes consoante estas variáveis. Aplicá-lo noutros países seria também relevante pois permitiria identificar diferenças culturais e contextuais, contribuindo para uma compreensão mais abrangente das dinâmicas entre suporte, conflito e bem-estar pois a literatura já tem vindo a apresentar evidência de existirem diferenças a níveis culturais, sociais e organizacionais como é o exemplo de um estudo realizado entre o Japão e o Egito onde foram encontradas diferenças significativas entre os dois países a nível do conflito trabalho-família (Latief et al., 2022).

Referências

- Adams, G. A., King, L. A., & King, D. W. (1996). Relationships of job and family involvement, family social support, and work-family conflict with job and life satisfaction. *Journal of Applied Psychology, 81*(4), 411. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.4.411>
- Ahmed, I., & Nawaz, M. M. (2015). Antecedents and outcomes of perceived organizational support: a literature survey approach. *Journal of Management Development, 34*(7), 867–880. <https://doi.org/10.1108/jmd-09-2013-0115>
- Amstad, F. T., Meier, L. L., Fasel, U., Elfering, A., & Semmer, N. K. (2011). A meta-analysis of work–family conflict and various outcomes with a special emphasis on cross-domain versus matching-domain relations. *Journal of Occupational Health Psychology, 16*(2), 151–169. <https://doi.org/10.1037/a0022170>
- Aslan, Y. (2024). The Mediating Role of Self-Esteem in the Relationship Between Perceived Family Social Support and Life Satisfaction: A Study on Youth. *Journal of Social Service Research, 50*(5), 847–856. <https://doi.org/10.1080/01488376.2024.2380891>
- Baumeister, R. F., & Leary, M. R. (1995). The need to belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological Bulletin, 117*(3), 497–529.
- Bernarto, I., Bachtiar, D., Sudibjo, N., Suryawan, I., Purwanto, A., & Asbari, M. (2020). Effect of Transformational Leadership, Perceived Organizational Support, Job Satisfaction Toward Life Satisfaction: Evidences from Indonesian Teachers. *International Journal of Advanced Science and Technology, 29*(03), 5495–5503.
- Bohle, S. A. L., Chambel, M. J., Medina, F. M., & Cunha, B. S. D. (2018). The role of perceived organizational support in job insecurity and performance. *Revista de Administração de Empresas, 58*(4), 393–404. <https://doi.org/10.1590/s0034-759020180405>
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work–family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior, 67*(2), 169–198. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.08.009>

Chaput, J.-P., Tremblay, M. S., Goldfield, G. S., Prince, S. A., Biswas, A., Colley, R. C., & Lang, J. J. (2025). Is working from home good for mental health and well-being? Associations between work location, self-rated mental health, life satisfaction, and life and work stress among Canadian adults. *Mental Health & Prevention, 38*, 200418.

<https://doi.org/10.1016/j.mhp.2025.200418>

Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations, 53*(6), 747–770.

Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social Exchange Theory: An Interdisciplinary Review. *Journal of Management, 31*(6), 874–900.

<https://doi.org/10.1177/0149206305279602>

Darcy, C., & McCarthy, A. (2007). Work-family conflict An exploration of the differential effects of a dependent child's age on working parents. *Journal of European Industrial Training, 31*(7), 530–549. <https://doi.org/10.1108/03090590710820042>

Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin, 95*(3), 542–575.

<https://doi.org/10.1037/0033-2909.95.3.542>

Diener, E., Suh, E., & Oishi, S. (1997). Recent findings on subjective well-being. *Indian Journal of Clinical Psychology, 24*(1), 25–41.

Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology, 71*(3), 500–507.

Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I. L., & Rhoades, L. (2002). Perceived supervisor support: Contributions to perceived organizational support and employee retention. *Journal of Applied Psychology, 87*(3), 565–573.

<https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.3.565>

Erdogan, B., Bauer, T. N., Truxillo, D. M., & Mansfield, L. R. (2012). Whistle While You Work: A Review of the Life Satisfaction Literature. *Journal of Management, 38*(4), 1038–1083. <https://doi.org/10.1177/0149206311429379>

Faul, F., Erdfelder, E., Buchner, A., & Lang, A.-G. (2009). Statistical power analyses using G*Power 3.1: Tests for correlation and regression analyses. *Behavior Research Methods, 41*(4), 1149–1160. <https://doi.org/10.3758/brm.41.4.1149>

Fellows, K. J., Chiu, H.-Y., Hill, E. J., & Hawkins, A. J. (2015). Work–Family Conflict and Couple Relationship Quality: A Meta-analytic Study. *Journal of Family and Economic Issues*, 37, 509–518. <https://doi.org/10.1007/s10834-015-9450-7>

Fiaz, S., & Qureshi, M. A. (2021). How perceived organizational politics cause work-to-family conflict? Scoping and systematic review of literature. *Future Business Journal*, 7(1). <https://doi.org/10.1186/s43093-020-00046-5>

Field, A. (2018). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics* (5th ed.). SAGE Publications.

French, K. A., Dumani, S., Allen, T. D., & Shockley, K. M. (2018). A meta-analysis of work–family conflict and social support. *Psychological Bulletin*, 144(3), 284–314. <https://doi.org/10.1037/bul0000120>

Fu, C., & Shaffer, M. A. (2001). The tug of work and family: Direct and indirect domain-specific determinants of work-family conflict. *Personnel Review*, 30(5), 502–522. <https://doi.org/10.1108/EUM0000000005936>

Galinha, I., & Ribeiro, J. L. P. (2005). História e evolução do conceito de bem-estar subjectivo. *Psicologia, Saúde E Doenças*, 6(2), 203–214.

Gölpek-Karababa, A., & Çelik, M. (2023). The Moderating Role of Work-Family Conflict in The Effect of Perceived Social Support on Work and Life Satisfaction of Women Employees. *Sosyoekonomi*, 31(58), 11–41. <https://doi.org/10.17233/sosyoekonomi.2023.04.01>

Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76. <https://doi.org/10.2307/258214>

Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2003). When work and family collide: Deciding between competing role demands. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 90(2), 291–303. <https://doi.org/10.5465/apbpp.2000.5438585>

Gurung, R., & Sarason, B. (1997). Close personal relationships and health outcomes: A key to the role of social support. In *Handbook of personal relationships: theory, research, and interventions*.

Headey, B., Veenhoven, R., & Wearing, A. (1991). Top-down versus bottom-up theories of subjective well-being. *Social Indicators Research*, 24, 81–100.

Helgeson, V. (2003). Social support and quality of life. *Quality of Life Research*, 12(Suppl 1).

Heller, K., Swindle, R. W., & Dusenbury, L. (1986). Component social support processes: Comments and integration. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 54(4), 466–470. <https://doi.org/10.1037//0022-006x.54.4.466>

Hngoi, C., Abdullah, N. A., Wan Sulaiman, W., & Zaiedy Nor, N. I. (2023). Relationship between job involvement, perceived organizational support, and organizational commitment with job insecurity: A systematic literature review. *Frontiers in Psychology*, 13(1066734). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1066734>

Hong, Y.-H., Ford, M., & Jong, J. (2024). Employee Benefit Availability, Use, and Subjective Evaluation: A Meta-Analysis of Relationships With Perceived Organizational Support, Affective Organizational Commitment, Withdrawal, Job Satisfaction, and Well-Being. *Journal of Applied Psychology*, 109(12), 1921–1947. <https://doi.org/10.1037/apl0001202>

Instituto Nacional de Estatística. (2023). *Rendimento e condições de vida – Qualidade de vida: 2022*. <https://www.ine.pt>

Jahn, E. W., Thompson, C. A., & Kopelman, R. E. (2003). Rationale and construct validity evidence for a measure of perceived organizational family support (POFS): Because purported practices may not reflect reality. *Community, Work & Family*, 6(2), 123–140. <https://doi.org/10.1080/13668800302545>

João Marôco. (2018). *Análise Estatística com o SPSS Statistics*. (7th ed.). ReportNumber, Lda.

Kasprzak, E. (2010). Perceived social support and life-satisfaction. *Polish Psychological Bulletin*, 41(4), 144–154. <https://doi.org/10.2478/v10059-010-0019-x>

Khalid, U. (2021). Impact of Work Family Conflict on Job and Life Satisfaction for Female Executive MBA Students. *Journal of Education and Educational Development*, 8(1). <https://doi.org/10.22555/joeeed.v8i1.437>

King, L. A., Mattimore, L. K., King, D. W., & Adams, G. A. (1995). Family Support Inventory for Workers: A new measure of perceived social support from family members. *Journal of Organizational Behavior*, *16*(3), 235–258.

<https://doi.org/10.1002/job.4030160306>

Kossek, E. E., & Ozeki, C. (1998). Work–family conflict, policies, and the job–life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior–human resources research. *Journal of Applied Psychology*, *83*(2), 139–149.

<https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.2.139>

Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2017). Perceived Organizational Support: A Meta-Analytic Evaluation of Organizational Support Theory. *Journal of Management*, *43*(6), 1854–1884.

<https://doi.org/10.1177/0149206315575554>

Latief, O. K. A. E., Eshak, E. S., Mahfouz, E. M., Iso, H., Yatsuya, H., Sameh, E. M., Ghazawy, E. R., Baba, S., Emam, S. A., El-khateeb, A. S., & Hassan, E. E. (2022). A comparative study of the work-family conflicts prevalence, their sociodemographic, family, and work attributes, and their relation to the self-reported health status in Japanese and Egyptian civil workers. *BMC Public Health*, *22*(1490).

<https://doi.org/10.1186/s12889-022-13924-0>

Lazar, I., Osoian, C., & Lulia Ratiu, P. (2010). The Role of Work-Life Balance Practices in Order to Improve Organizational Performance. *European Research Studies*, *XIII* (1), 2010.

Lopes, S., Couto, R., Rodrigues, A., Sabino, A., Oliveira, Í. M., Dias, P. C., Leite, Â., & Carvalho, V. S. (2024). Beyond Work: The Role of “Family-Friendly” Practices in the Subjective Well-Being of Teleworkers and On-Site Workers in the COVID-19 Pandemic. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *21*(4), 447. <https://doi.org/10.3390/ijerph21040447>

Lopes, S., Sabino, A., Dias, P. C., Rodrigues, A., Chambel, M. J., & Cesário, F. (2022). Through the Lens of Workers’ Motivation: Does It Relate to Work–Family Relationship Perceptions? *Sustainability*, *14*, 16117.

<https://doi.org/10.3390/su142316117>

Marks, S. (1977). Multiple Roles and Role Strain: Some Notes on Human Energy, Time and Commitment. *American Sociological Review*, 42(6), 921–936.

<https://doi.org/10.2307/2094577>

Mellor, D., Stokes, M., Firth, L., Hayashi, Y., & Cummins, R. (2008). Need for belonging, relationship satisfaction, loneliness, and life satisfaction. *Personality and Individual Differences*, 45(3), 213–218. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2008.03.020>

Mesmer-Magnus, J., & Viswesvaran, C. (2005). Convergence between measures of work-to-family and family-to-work conflict: A meta-analytic examination. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 215–232. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.05.004>

Michel, J., Kotrba, L., Mitchelson, J., Clark, M., & Baltes, B. (2010). *Antecedents of work-family conflict: A meta-analytic review*.

Mihelic, K. K., & Tekavcic, M. (2014). Work-Family Conflict: A Review Of Antecedents And Outcomes. *International Journal of Management & Information Systems*, 18(1), 15–26. <https://doi.org/10.19030/ijmis.v18i1.8335>

Moreira, A., Encarnação, T., Viseu, J., & Au-Yong-Oliveira, M. (2023). Conflict (Work-Family and Family-Work) and Task Performance: The Role of Well-Being in This Relationship. *Administrative Sciences*, 13(4), 94.

<https://doi.org/10.3390/admsci13040094>

Neto, F. (1993). The satisfaction with life scale: Psychometrics properties in an adolescent sample. *Journal of Youth and Adolescence*, 22(2), 125–134.

<https://doi.org/10.1007/bf01536648>

Ortiz-Bonnin, S., Blahopoulou, J., García-Buades, M. E., & Montañez-Juan, M. (2022). Work-life balance satisfaction in crisis times: from luxury to necessity – The role of organization’s responses during COVID-19 lockdown. *Personnel Review*, 52(4), 1033–1050. <https://doi.org/10.1108/pr-07-2021-0484>

Palumbo, R. (2020). Let me go to the office! An investigation into the side effects of working from home on work-life balance. *International Journal of Public Sector Management*, 33(6/7), 771–790. <https://doi.org/10.1108/ijpsm-06-2020-0150>

Pavot, W., & Diener, E. (2008). The Satisfaction With Life Scale and the emerging construct of life satisfaction. *The Journal of Positive Psychology*, 3(2), 137–152.

<https://doi.org/10.1080/17439760701756946>

Portugal com mais famílias monoparentais. (2024, 14 maio). *Grupo Marktest*.

<https://www.marktest.com/wap/a/n/id~2ac6.aspx>

Poudel, A., Gurung, B., & Khanal, G. P. (2020). Perceived social support and psychological wellbeing among Nepalese adolescents: the mediating role of self-esteem.

BMC Psychology, 8:43. <https://doi.org/10.1186/s40359-020-00409-1>

Perista, H., Cardoso, A., Brázia, A., Abrantes, M., Perista, P., & Quintal, E. (2016). Os usos do tempo de homens e de mulheres em Portugal. *Centro de Estudos para a Intervenção Social (CESIS)/Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE)*.

Prezza, M., & Giuseppina Pacilli, M. (2002). Perceived social support from significant others, family and friends and several socio-demographic characteristics.

Journal of Community & Applied Social Psychology, 12(6), 422–429.

<https://doi.org/10.1002/casp.696>

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

50(5), 336–344. <https://doi.org/10.1002/ijop.12107>

Qu, H., & Zhao, X. R. (2012). Employees' work-family conflict moderating life and job satisfaction. *Journal of Business Research*, 65(1), 22–28.

<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2011.07.010>

Ramos, V., Bettencourt Rodrigues, L., & Correia, R. B. (2019). Atitudes face à divisão do trabalho familiar em Portugal em 2002 e 2014: mudanças e continuidades.

Sociologia, Problemas E Práticas, 90, 95–112. <http://journals.openedition.org/spp/6144>

Recuero, L. H., & Segovia, A. O. (2021). Work-Family Conflict, Coping Strategies and Burnout: A Gender and Couple Analysis. *Revista de Psicología Del Trabajo Y de Las Organizaciones*,

37(1), 21–28. <https://doi.org/10.5093/jwop2021a5>

Rode, J. C., Rehg, M. T., Near, J. P., & Underhill, J. R. (2007). The Effect of Work/Family Conflict on Intention to Quit: The Mediating Roles of Job and Life

Satisfaction. *Applied Research in Quality of Life*, 2, 65–82.

<https://doi.org/10.1007/s11482-007-9030-6>

Rosa, R. (2024, 23 janeiro). Maioria dos trabalhadores não aceita um emprego que afete o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, aponta estudo da Randstad. *Expresso*. <https://expresso.pt/economia/trabalho/2024-01-23-Maioria-dos-trabalhadores-nao-aceita-um-emprego-que-afete-o-equilibrio-entre-a-vida-pessoal-e-profissional-aponta-estudo-da-Randstad-a2dcdd06>

Rupert, P. A., Stevanovic, P., Hartman, E. R. T., Bryant, F. B., & Miller, A. (2012). Predicting work–family conflict and life satisfaction among professional psychologists. *Professional Psychology: Research and Practice*, 43(4), 341–348.

Şahin, D. S., Özer, Ö., & Yanardağ, M. Z. (2019). Perceived social support, quality of life and satisfaction with life in elderly people. *Educational Gerontology*, 45(1), 69–77. <https://doi.org/10.1080/03601277.2019.1585065>

Shin, D., & Johnson, D. (1978). Avowed happiness as an overall assessment of the quality of life. *Social Indicators Research*, 5, 474–492.

Souza, M. S., & Batista, M. N. (2008). Associations between family support and mental health. *Psicologia Argumento*, 26(54), 207–215.

Tavassoli, T., & Sunyer, A. (2025). The Impact of Work–Family Conflict and Burnout on Satisfaction and Turnover Intentions Across a Middle Eastern and a European Country. *Administrative Sciences*, 15(3), 81. <https://doi.org/10.3390/admsci15030081>

Tu, Y. T., Sulistiawan, J., Ekowati, D., & Rizaldy, H. (2022). Work-family conflict and salespeople deviant behavior: the mediating role of job stress. *Heliyon*, 8(10). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e10881>

van der Lippe, T., & Lippényi, Z. (2019). Correction to: Beyond Formal Access: Organizational Context, Working From Home, and Work–Family Conflict of Men and Women in European Workplaces. *Social Indicators Research*, 151(2), 403–403. <https://doi.org/10.1007/s11205-019-02131-x>

Wattoo, M., Zhao, S., & Xi, M. (2018). Perceived organizational support and employee well-being: Testing the mediatory role of work-family facilitation and work-

family conflict. *Chinese Management Studies*, 12(2), 469–484.

<https://doi.org/10.1108/CMS-07-2017-0211>

Wright, K. (2016). Social Networks, Interpersonal Social Support, and Health Outcomes: A Health Communication Perspective. *Frontiers in Communication*, 1, 10.

<https://doi.org/10.3389/fcomm.2016.00010>

Wu, N., Ding, F., Zhang, R., Cai, Y., & Zhang, H. (2022). The Relationship between Perceived Social Support and Life Satisfaction: The Chain Mediating Effect of Resilience and Depression among Chinese Medical Staff. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(24), 16646.

<https://doi.org/10.3390/ijerph192416646>

Yu, M., Qiu, T., Liu, C., Cui, Q., & Wu, H. (2020). The mediating role of perceived social support between anxiety symptoms and life satisfaction in pregnant women: a cross-sectional study. *Health and Quality of Life Outcomes*, 18(1), 223.

<https://doi.org/10.1186/s12955-020-01479-w>

Yuan, T., Liang, L., Ren, H., Hu, Y., Qin, Z., Fei, J., Cao, R., Li, C., & Mei, S. (2022). Age moderates the effect of work-family conflict on life satisfaction among Chinese female employees: A propensity score matching method. *Personality and Individual Differences*, 185, 111279. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2021.111279>

Zhao, X. (R), Wang, J., Law, R., & Fan, X. (2020). A meta-analytic model on the role of organizational support in work-family conflict and employee satisfaction. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 32(12), 3767–3786.

<https://doi.org/10.1108/ijchm-05-2020-0371>

Anexos

Anexo A - Questionário

Caro(a) Participante,

Venho convidá-lo(a) a participar neste estudo no âmbito da realização de uma Dissertação do Mestrado em Psicologia Social e das Organizações no ISPA - Instituto Universitário realizado por mim com a orientação da Prof. Doutora Ana Sabino que tem como propósito investigar a importância da organização e da família no bem-estar, considerando os desafios da conciliação entre a vida profissional e pessoal.

Assim, se trabalha em Portugal pedimos que responda com a maior sinceridade e espontaneidade possível. A sua participação é completamente anónima e confidencial. Não existem respostas certas nem erradas.

Apesar deste questionário não apresentar nenhum risco associado, sinta-se livre de abandonar o mesmo a qualquer altura.

O questionário terá a duração de 5 minutos.

Agradecemos desde já a sua colaboração!

Tatiana Peralta
28723@alunos.ispa.pt

Li o objetivo deste estudo e aceito participar voluntariamente

Trabalho em Portugal



Anexo A (Continuação)

Começamos por lhe pedir que responda a algumas questões sobre si:

Indique qual o seu género:

Masculino

Feminino

Outro

Prefiro não dizer

Indique a sua idade, em anos:

Qual o seu nível de escolaridade:

Ensino Secundário

Licenciatura

Ensino Pós-Graduado (ex: Mestrado, Doutoramento)

Estado Civil

Solteiro(a)

Casado(a) / União de Facto

Divorciado(a)

Viúvo(a)

Tem filhos?

Sim

Não

Nesta secção, pedimos que responda às seguintes questões relacionadas com o seu emprego atual:

Indique qual o regime do seu trabalho atual:

Totalmente Presencial

Híbrido

Totalmente Remoto

Indique há quantos anos é que está na sua organização atual. Se estiver há menos de um ano, indique em meses:

Anexo A (continuação)

Abaixo pedimos-lhe que reflita sobre as políticas organizacionais da organização onde trabalha. Indique qual o seu grau de discordância/concordância com cada uma delas.

	Discordo totalmente	Discordo	Discordo moderadamente	Não concordo nem discordo	Concordo moderadamente	Concordo
A minha organização desenvolve programas e diretivas para ajudar os colaboradores a equilibrar a vida profissional e pessoal.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Na minha organização, é fácil encontrar programas de apoio à vida pessoal dos colaboradores.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A minha organização fornece aos seus colaboradores informações úteis para equilibrar o trabalho com a vida pessoal.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A minha organização é compreensiva quando os colaboradores têm um conflito entre a vida profissional e pessoal.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Normalmente, a minha organização apoia os colaboradores com questões da sua vida pessoal.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Na minha organização, os colaboradores sentem verdadeiramente que a organização respeita o seu desejo de equilibrar as exigências do trabalho com a vida pessoal.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



Anexo A (continuação)

Nesta seção pedimos que reflita sobre a relação entre o seu trabalho e a sua família. Note que para concordar fortemente com um item deve estar de acordo com a afirmação na totalidade.

	Discordo totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
O meu envolvimento com a minha família ajuda-me a adquirir competências e ajuda-me a ser um melhor profissional.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O meu envolvimento com a minha família ajuda-me a ganhar conhecimentos sobre novos assuntos e isto ajuda-me a ser um melhor profissional.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O meu envolvimento com a minha família põe-me com bom humor e isto ajuda-me a ser um melhor profissional.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O meu envolvimento com a minha família faz-me sentir feliz e isto ajuda-me a ser um melhor profissional.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O meu envolvimento com a minha família faz-me sentir realizado(a) e isto ajuda-me a ser um melhor profissional.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O meu envolvimento com a minha família faz-me sentir contente e otimista e isto ajuda-me a ser um melhor profissional.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Anexo A (continuação)

Agora pedimos que responda às seguintes afirmações sobre as exigências entre o seu trabalho e a sua família. Indique o quanto discorda ou concorda com cada uma delas.

	Discordo totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo parcialmente	Concordo	Concordo totalmente
As exigências do meu trabalho interferem na minha vida familiar.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Devido à quantidade de tempo que dedico ao trabalho, tenho dificuldade em cumprir as minhas responsabilidades.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Por causa das exigências do meu trabalho, não consigo fazer as coisas que quero fazer em casa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
As pressões geradas pelo meu trabalho tornam difícil fazer mudanças nos meus planos para as atividades familiares.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Em função do meu trabalho, eu tenho que fazer mudanças nos meus planos para as atividades familiares.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
As exigências da minha família interferem nas minhas atividades de trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eu preciso de adiar atividades de trabalho por causa de exigências que surgem no meu tempo em casa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Por causa das exigências da minha família, não consigo fazer as coisas que preciso no trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A minha vida doméstica interfere nas minhas responsabilidades no trabalho (como chegar a horas, cumprir as tarefas e o horário de trabalho).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
As pressões geradas pela minha família interferem no meu desempenho no trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Anexo A (continuação)

Por fim, pedimos-lhe que responda às seguintes questões sobre quão se sente satisfeito com a vida. Indique o quanto discorda ou concorda com cada uma delas.

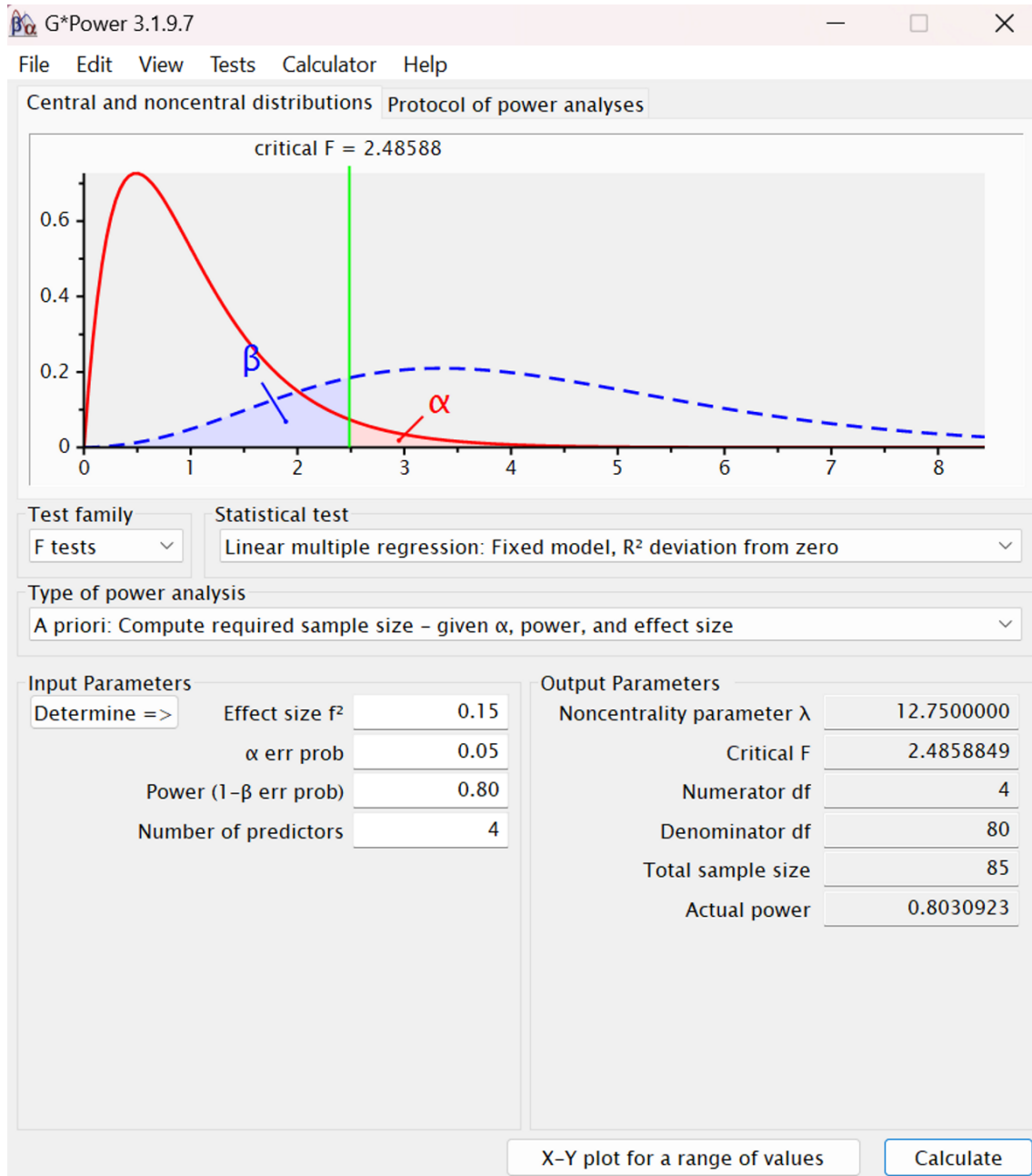
	Discordo completamente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
Em muitos aspetos a minha vida aproxima-se dos meus ideais.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
As condições da minha vida são excelentes.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Estou satisfeito(a) com a minha vida.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Até agora consegui obter aquilo que era importante na vida.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Se pudesse viver a minha vida de novo, não mudaria quase nada.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Muito obrigada pela sua colaboração! Clique na seta para submeter com sucesso as suas respostas.

Qualquer dúvida que surja ou qualquer informação adicional que pretenda adquirir relacionadas com este estudo, disponho o meu contacto: 28723@alunos.ispa.pt



Anexo B – Output G-Power



Anexo C – Análise Fatorial Confirmatória, Suporte Organizacional

Suporte Organizacional

Solução Teórica

Análise Fatorial Confirmatória

Pesos fatoriais

Fator	Indicador	Estimativas	Erro-padrão	Z	p	Estimativas Estand.
SO_I	SOi_1	1.63	0.0931	17.5	< .001	0.908
	SOi_2	1.57	0.0953	16.5	< .001	0.853
	SOi_3	1.76	0.0898	19.6	< .001	0.963
SO_E	SOe_4	1.31	0.0914	14.3	< .001	0.779
	SOe_5	1.45	0.0908	16.0	< .001	0.841
	SOe_6	1.59	0.0945	16.9	< .001	0.870

[3]

Ajustamento do Modelo

Teste ao Ajustamento Exato

χ^2	gl	p
22.4	8	0.004

Medidas de Ajustamento

CFI	RMSEA	IC 90% RMSEA	
		Lim. Inferior	Superior
0.988	0.0836	0.0438	0.126

Solução Teórica Ajustada

Ajustamento do Modelo

Teste ao Ajustamento Exato

χ^2	gl	p
10.6	7	0.158

Medidas de Ajustamento

CFI	RMSEA	IC 90% RMSEA	
		Lim. Inferior	Superior
0.997	0.0445	0.00	0.0956

Performance do Modelo Post-Hoc

Índices de Modificação

Índices de modificação - Pesos fatoriais

	SO_I	SO_E
SOi_1		0.0152
SOi_2		
SOi_3		0.0152
SOe_4	7.546	
SOe_5	0.433	
SOe_6	4.060	

Índices de Modificação - Covariâncias entre resíduos

	SOi_1	SOi_2	SOi_3	SOe_4	SOe_5	SOe_6
SOi_1		0.0152		0.5488	0.756	0.0156
SOi_2			0.0125	0.0125	1.760	1.3792
SOi_3				1.9187	0.647	0.0976
SOe_4					4.060	0.4328
SOe_5						7.5462
SOe_6						

Solução Unidimensional

Análise Fatorial Confirmatória

Pesos fatoriais

Fator	Indicador	Estimativas	Erro-padrão	Z	p	Estimativas Estand.
S.Organizacional	SOi_1	1.53	0.0914	16.7	< .001	0.851
	SOi_2	1.58	0.0937	16.9	< .001	0.858
	SOi_3	1.65	0.0898	18.4	< .001	0.902
	SOe_4	1.13	0.0960	11.8	< .001	0.671
	SOe_5	1.30	0.0941	13.8	< .001	0.754
	SOe_6	1.45	0.0974	14.9	< .001	0.793

[3]

Ajustamento do Modelo

Teste ao Ajustamento Exato

χ^2	gl	p
124	9	< .001

Medidas de Ajustamento

CFI	RMSEA	IC 90% RMSEA	
		Lim. Inferior	Superior
0.900	0.223	0.189	0.259

Performance do Modelo Post-Hoc

Índices de Modificação

Índices de Modificação - Covariâncias entre resíduos

	SOi_1	SOi_2	SOi_3	SOe_4	SOe_5	SOe_6
SOi_1		13.2	0.00653	4.30	1.22	2.92
SOi_2			35.79316	16.23	25.27	13.85
SOi_3				11.07	4.11	5.01
SOe_4					40.66	37.03
SOe_5						27.97
SOe_6						

Solução Unidimensional Ajustada

Ajustamento do Modelo

Teste ao Ajustamento Exato

χ^2	gl	p
14.1	6	0.029

Medidas de Ajustamento

CFI	RMSEA	IC 90% RMSEA	
		Lim. Inferior	Superior
0.993	0.0723	0.0219	0.122

Performance do Modelo Post-Hoc

Índices de Modificação

Índices de Modificação - Covariâncias entre resíduos

	SOi_1	SOi_2	SOi_3	SOe_4	SOe_5	SOe_6
SOi_1		3.10	10.96	0.0285	1.34	0.0550
SOi_2			2.50	6.67e-5	5.36	0.5348
SOi_3				0.0226	1.38	0.2354
SOe_4						
SOe_5						
SOe_6						

Anexo D – Alfa de Cronbach, Suporte Organizacional

Estatísticas de confiabilidade

Alfa de Cronbach	N de itens
,920	6

Anexo E – Análise Fatorial Confirmatória, Suporte Familiar

Solução Teórica

Análise Fatorial Confirmatória

Pesos fatoriais

Fator	Indicador	Estimativas	Erro-padrão	Z	p	Estimativas Estand.
SFi	SFi_7	0.732	0.0488	15.0	< .001	0.855
	SFi_8	0.748	0.0504	14.8	< .001	0.846
SFe	SFe_9	0.734	0.0416	17.7	< .001	0.875
	SFe_10	0.733	0.0382	19.2	< .001	0.918
	SFe_11	0.779	0.0397	19.6	< .001	0.930
	SFe_12	0.796	0.0403	19.7	< .001	0.933

[3]

Ajustamento do Modelo

Teste ao Ajustamento Exato

χ^2	gl	p
24.1	8	0.002

Medidas de Ajustamento

CFI	RMSEA	IC 90% RMSEA	
		Lim. Inferior	Superior
0.989	0.0884	0.0493	0.130

Performance do Modelo Post-Hoc

Índices de Modificação

Índices de modificação - Pesos fatoriais

	SF_I	SF_E
SFi_7		
SFi_8		
SFe_9	0.5615	
SFe_10	0.0385	
SFe_11	0.6135	
SFe_12	1.3855	

Índices de Modificação - Covariâncias entre resíduos

	SFi_7	SFi_8	SFe_9	SFe_10	SFe_11	SFe_12
SFi_7			5.16	6.26	1.986	0.6645
SFi_8			2.64	5.57	0.529	0.0516
SFe_9				9.88	0.235	5.0977
SFe_10					3.526	1.4122
SFe_11						7.6829
SFe_12						

Solução Teórica ajustada

Ajustamento do Modelo

Teste ao Ajustamento Exato

χ^2	gl	p
14.8	7	0.039

Medidas de Ajustamento

CFI	RMSEA	IC 90% RMSEA	
		Lim. Inferior	Superior
0.994	0.0655	0.0139	0.113

Performance do Modelo Post-Hoc

Índices de Modificação

Índices de modificação - Pesos fatoriais

	SF_I	SF_E
SFi_7		
SFi_8		
SFe_9	0.177	
SFe_10	0.387	
SFe_11	1.337	
SFe_12	0.771	

Índices de Modificação - Covariâncias entre resíduos

	SFi_7	SFi_8	SFe_9	SFe_10	SFe_11	SFe_12
SFi_7			6.15	8.72	2.609	0.5435
SFi_8			4.54	5.92	0.373	8.86e-4
SFe_9					1.331	0.9322
SFe_10					0.397	0.0987
SFe_11						0.0740
SFe_12						

Solução Unidimensional

Análise Fatorial Confirmatória

Pesos fatoriais

Fator	Indicador	Estimativas	Erro-padrão	Z	p	Estimativas Estand.
S.Familiar	SFi_7	0.500	0.0495	10.10	< .001	0.584
	SFi_8	0.511	0.0512	10.00	< .001	0.579
	SFe_9	0.721	0.0422	17.07	< .001	0.858
	SFe_10	0.723	0.0387	18.68	< .001	0.905
	SFe_11	0.783	0.0396	19.76	< .001	0.934
	SFe_12	0.801	0.0402	19.94	< .001	0.939

[3]

Ajustamento do Modelo

Teste ao Ajustamento Exato

χ^2	gl	p
128	9	< .001

Medidas de Ajustamento

CFI	RMSEA	IC 90% RMSEA	
		Lim. Inferior	Superior
0.915	0.227	0.193	0.262

Performance do Modelo Post-Hoc

Índices de Modificação

Índices de Modificação - Covariâncias entre resíduos

	SFi_7	SFi_8	SFe_9	SFe_10	SFe_11	SFe_12
SFi_7		88.3	5.2134	0.304	4.6854	0.0234
SFi_8			0.0581	4.063	1.1140	0.0274
SFe_9				10.732	0.0143	4.2195
SFe_10					1.8182	1.0451
SFe_11						8.9040
SFe_12						

Solução Unidimensional Ajustada

Ajustamento do Modelo

Teste ao Ajustamento Exato

χ^2	gl	p
14.8	7	0.039

Medidas de Ajustamento

CFI	RMSEA	IC 90% RMSEA	
		Lim. Inferior	Superior
0.994	0.0655	0.0139	0.113

Performance do Modelo Post-Hoc

Índices de Modificação

Índices de Modificação - Covariâncias entre resíduos

	SFi_7	SFi_8	SFe_9	SFe_10	SFe_11	SFe_12
SFi_7			6.15	8.72	2.609	0.5435
SFi_8			4.54	5.92	0.373	8.86e-4
SFe_9					1.331	0.9322
SFe_10					0.397	0.0987
SFe_11						0.0740
SFe_12						

Anexo F – Alfa de Cronbach, Suporte Organizacional

Estatísticas de confiabilidade

Alfa de Cronbach	N de itens
,921	6

Anexo G – Análise Fatorial Confirmatória, Conflito Trabalho-Família

Solução Teórica

Análise Fatorial Confirmatória

Pesos fatoriais

Fator	Indicador	Estimativas	Erro-padrão	Z	p	Estimativas Estand.
CTF	CTF_13	1.002	0.0836	12.0	< .001	0.684
	CTF_14	1.246	0.0778	16.0	< .001	0.840
	CTF_15	1.291	0.0776	16.6	< .001	0.860
	CTF_16	1.254	0.0797	15.7	< .001	0.830
	CTF_17	1.077	0.0893	12.1	< .001	0.691
CFT	CFT_18	0.921	0.0739	12.5	< .001	0.706
	CFT_19	0.976	0.0637	15.3	< .001	0.815
	CFT_20	0.929	0.0575	16.2	< .001	0.844
	CFT_21	0.962	0.0649	14.8	< .001	0.797
	CFT_22	0.885	0.0697	12.7	< .001	0.715

[3]

Ajustamento do Modelo

Teste ao Ajustamento Exato

χ^2	gl	p
98.4	34	< .001

Medidas de Ajustamento

CFI	RMSEA	IC 90% RMSEA	
		Lim. Inferior	Superior
0.956	0.0857	0.0662	0.106

Performance do Modelo Post-Hoc

Índices de Modificação

Índices de modificação - Pesos fatoriais

	CTF	CFT
CTF_13		2.7789
CTF_14		0.1035
CTF_15		1.3156
CTF_16		0.0104
CTF_17		0.5170
CFT_18	8.4861	
CFT_19	0.7820	
CFT_20	0.9682	
CFT_21	0.2432	
CFT_22	0.0473	

Modificação - Covariâncias entre resíduos

CTF_13	CTF_14	CTF_15	CTF_16	CTF_17	CFT_18	CFT_19	CFT_20	CFT_21	CFT_22
	0.822	11.6	0.260	4.09	9.435	0.186	2.9461	0.0479	0.8323
		35.5	13.713	12.78	0.238	1.950	0.0959	1.1296	1.1434
			0.146	6.94	1.538	0.435	1.5643	0.1832	0.1452
				21.77	0.108	0.838	7.8946	0.8079	4.2601
					6.255	0.906	1.0814	1.6666	0.0225
						1.884	1.4557	1.6473	0.0516
							1.8696	1.1367	1.5484
								0.4752	0.2994
									3.8504

Solução Teórica Ajustada

Ajustamento do Modelo

Teste ao Ajustamento Exato

χ^2	gl	p
76.6	33	< .001

Medidas de Ajustamento

CFI	RMSEA	IC 90% RMSEA	
		Lim. Inferior	Superior
0.970	0.0716	0.0507	0.0926

Solução Unidimensional

Ajustamento do Modelo

Teste ao Ajustamento Exato

χ^2	gl	p
536	35	< .001

Medidas de Ajustamento

CFI	RMSEA	IC 90% RMSEA	
		Lim. Inferior	Superior
0.655	0.236	0.218	0.253

Anexo H – Alfa de Cronbach, Conflito Trabalho-Família e Conflito Família-Trabalho

Estadísticas de confiabilidade

Alfa de Cronbach	N de itens
,886	5

Estadísticas de confiabilidade

Alfa de Cronbach	N de itens
,880	5

Anexo I – Análise Fatorial Confirmatória, Satisfação com a Vida

Análise Fatorial Confirmatória

Pesos fatoriais

Fator	Indicador	Estimativas	Erro-padrão	Z	p	Estimativas Estand.
SV	SV_23	0.501	0.0528	9.48	< .001	0.588
	SV_24	0.592	0.0559	10.59	< .001	0.643
	SV_25	0.731	0.0495	14.76	< .001	0.830
	SV_26	0.713	0.0563	12.67	< .001	0.738
	SV_27	0.691	0.0683	10.11	< .001	0.620

[3]

Ajustamento do Modelo

Teste ao Ajustamento Exato

χ^2	gl	p
7.55	5	0.183

Medidas de Ajustamento

CFI	RMSEA	IC 90% RMSEA	
		Lim. Inferior	Superior
0.994	0.0447	0.00	0.105

Anexo J – Alfa de Cronbach, Satisfação com a Vida

Estatísticas de confiabilidade

Alfa de Cronbach	N de itens
,810	5

Anexo K – Estatísticas Descritivas das Variáveis, Correlações e Assimetria e Curtose

Estatísticas Descritivas

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão
SupOrg	258	1,00	7,00	4,3004	1,51120
SupFam	258	1,00	5,00	4,1118	,71720
Sat.V	256	1,20	5,00	3,3891	,71830
CTF	258	1,00	6,00	3,5705	1,25008
CFT	258	1,00	6,00	2,3031	,99731
N válido (de lista)	256				

Correlações

		SupOrg	SupFam	Sat.V	CTF	CFT
SupOrg	Correlação de Pearson	--				
	N	258				
SupFam	Correlação de Pearson	,198**	--			
	Sig. (2 extremidades)	,001				
	N	258	258			
Sat.V	Correlação de Pearson	,255**	,431**	--		
	Sig. (2 extremidades)	<,001	<,001			
	N	256	256	256		
CTF	Correlação de Pearson	-,371**	-,010	-,209**	--	
	Sig. (2 extremidades)	<,001	,869	<,001		
	N	258	258	256	258	
CFT	Correlação de Pearson	-,067	-,048	-,129*	,464**	--
	Sig. (2 extremidades)	,284	,447	,039	<,001	
	N	258	258	256	258	258

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

* . A correlação é significativa no nível 0,05 (2 extremidades).

Estatísticas Descritivas

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão	Assimetria		Curtose	
						Estatística	Erro Padrão	Estatística	Erro Padrão
SupOrg	258	1,00	7,00	4,3004	1,51120	-,280	,152	-,779	,302
SupFam	258	1,00	5,00	4,1118	,71720	-1,017	,152	1,500	,302
Sat.V	256	1,20	5,00	3,3891	,71830	-,392	,152	,239	,303
CTF	258	1,00	6,00	3,5705	1,25008	-,146	,152	-,749	,302
CFT	258	1,00	6,00	2,3031	,99731	1,021	,152	,877	,302
N válido (de lista)	256								

Anexo L – Diferenças entre grupos, variável género

Teste t para amostras independentes

Teste t para amostras independentes

		Estatística	gl	p
SupOrg	t de Student	0.335	255	0.738
	U de Mann-Whitney	7365		0.648
SupFam	t de Student	0.734	255	0.464
	U de Mann-Whitney	6964		0.244
Sat.V	t de Student	-0.280	253	0.780
	U de Mann-Whitney	7403		0.818
CTF	t de Student	-1.774	255	0.077
	U de Mann-Whitney	6538		0.057
CFT	t de Student	-0.532	255	0.595
	U de Mann-Whitney	7186		0.439

Nota. $H_a \mu_{\text{Masculino}} \neq \mu_{\text{Feminino}}$

Pressupostos

Teste à Normalidade (Shapiro-Wilk)

	W	p
SupOrg	0.972	< .001
SupFam	0.918	< .001
Sat.V	0.982	0.002
CTF	0.984	0.005
CFT	0.917	< .001

Nota. Um p-value pequeno sugere a violação do pressuposto da normalidade

Teste à Homogeneidade de Variâncias (Levene)

	F	gl	gl2	p
SupOrg	1.28429	1	255	0.258
SupFam	0.75168	1	255	0.387
Sat.V	0.31193	1	253	0.577
CTF	0.37984	1	255	0.538
CFT	0.00180	1	255	0.966

Nota. Um p-value pequeno sugere a violação do pressuposto da homogeneidade de variâncias

ANOVA a um fator

ANOVA a um fator (Fisher)

	F	gl1	gl2	p
SupOrg	0.506	2	252	0.604
CTF	3.188	2	252	0.043
Sat.V	1.961	2	250	0.143

Descritivas de Grupo

	IdadeRec	N	Média	Desvio-padrão	Erro-padrão
SupOrg	Até 35 anos	138	4.24	1.443	0.1228
	36 a 49 anos	68	4.46	1.625	0.1971
	Mais de 50 anos	49	4.27	1.565	0.2236
CTF	Até 35 anos	138	3.50	1.181	0.1006
	36 a 49 anos	68	3.86	1.402	0.1700
	Mais de 50 anos	49	3.31	1.173	0.1676
Sat.V	Até 35 anos	136	3.30	0.726	0.0622
	36 a 49 anos	68	3.48	0.729	0.0884
	Mais de 50 anos	49	3.49	0.676	0.0965

Verificação de Pressupostos

Teste à Normalidade (Shapiro-Wilk)

	W	p
SupOrg	0.974	< .001
CTF	0.981	0.002
Sat.V	0.982	0.003

Nota. Um p-value pequeno sugere a violação do pressuposto da normalidade

Teste à Homogeneidade de Variâncias (Levene)

	F	gl1	gl2	p
SupOrg	1.206	2	252	0.301
CTF	2.345	2	252	0.098
Sat.V	0.594	2	250	0.553

[4]

Testes Post Hoc

Teste Post-hoc de Games-Howell

		Até 35 anos	36 a 49 anos	Mais de 50 anos
Até 35 anos	Diferença média	—	-0.223	-0.0332
	p-value	—	0.604	0.991
36 a 49 anos	Diferença média		—	0.1896
	p-value		—	0.801
Mais de 50 anos	Diferença média			—
	p-value			—

Teste Post-hoc de Games-Howell

		Até 35 anos	36 a 49 anos	Mais de 50 anos
Até 35 anos	Diferença média	—	-0.176	-0.18277
	p-value	—	0.236	0.255
36 a 49 anos	Diferença média		—	-0.00630
	p-value		—	0.999
Mais de 50 anos	Diferença média			—
	p-value			—

Teste Post-hoc de Games-Howell

		Até 35 anos	36 a 49 anos	Mais de 50 anos
Até 35 anos	Diferença média	—	-0.363	0.191
	p-value	—	0.162	0.592
36 a 49 anos	Diferença média		—	0.555
	p-value		—	0.057
Mais de 50 anos	Diferença média			—
	p-value			—

ANOVA a um fator

ANOVA a um fator (Welch)

	F	gl1	gl2	p
SupFam	1.68	2	131	0.191
CFT	5.10	2	106	0.008

Descritivas de Grupo

	IdadeRec	N	Média	Desvio-padrão	Erro-padrão
SupFam	Até 35 anos	138	4.04	0.827	0.0704
	36 a 49 anos	68	4.22	0.526	0.0638
	Mais de 50 anos	49	4.14	0.603	0.0862
CFT	Até 35 anos	138	2.11	0.851	0.0724
	36 a 49 anos	68	2.57	1.186	0.1439
	Mais de 50 anos	49	2.44	0.951	0.1359

Verificação de Pressupostos

Teste à Normalidade (Shapiro-Wilk)

	W	p
SupFam	0.931	< .001
CFT	0.944	< .001

Nota. Um p-value pequeno sugere a violação do pressuposto da normalidade

Teste à Homogeneidade de Variâncias (Levene)

	F	gl1	gl2	p
SupFam	5.47	2	252	0.005
CFT	7.15	2	252	< .001

[4]

Testes Post Hoc

Teste Post-hoc de Games-Howell

		Até 35 anos	36 a 49 anos	Mais de 50 anos
Até 35 anos	Diferença média	—	-0.175	-0.0960
	p-value	—	0.160	0.665
36 a 49 anos	Diferença média		—	0.0787
	p-value		—	0.744
Mais de 50 anos	Diferença média			—
	p-value			—

Teste Post-hoc de Games-Howell

		Até 35 anos	36 a 49 anos	Mais de 50 anos
Até 35 anos	Diferença média	—	-0.453	-0.322
	p-value	—	0.016	0.098
36 a 49 anos	Diferença média		—	0.131
	p-value		—	0.786
Mais de 50 anos	Diferença média			—
	p-value			—

Anexo N – Diferenças entre grupos, variável escolaridade

ANOVA a um fator

ANOVA a um fator (Fisher)

	F	gl1	gl2	p
SupOrg	4.53582	2	255	0.012
SupFam	0.34270	2	255	0.710
Sat.V	0.10336	2	253	0.902
CTF	0.00516	2	255	0.995
CFT	0.66502	2	255	0.515

Descritivas de Grupo

		Escolari	N	Média	Desvio-padrão	Erro-padrão
SupOrg	Ensino Secundário		119	4.59	1.482	0.1359
	Licenciatura		93	4.11	1.406	0.1458
	Ensino Pós-Graduado (ex: Mestrado, Doutorado)		46	3.92	1.670	0.2462
SupFam	Ensino Secundário		119	4.09	0.687	0.0630
	Licenciatura		93	4.11	0.778	0.0806
	Ensino Pós-Graduado (ex: Mestrado, Doutorado)		46	4.19	0.676	0.0996
Sat.V	Ensino Secundário		119	3.37	0.711	0.0651
	Licenciatura		91	3.41	0.730	0.0765
	Ensino Pós-Graduado (ex: Mestrado, Doutorado)		46	3.40	0.728	0.1074
CTF	Ensino Secundário		119	3.56	1.283	0.1176
	Licenciatura		93	3.58	1.142	0.1184
	Ensino Pós-Graduado (ex: Mestrado, Doutorado)		46	3.57	1.395	0.2056
CFT	Ensino Secundário		119	2.35	1.074	0.0984
	Licenciatura		93	2.32	0.865	0.0897
	Ensino Pós-Graduado (ex: Mestrado, Doutorado)		46	2.15	1.048	0.1546

Verificação de Pressupostos

Teste à Normalidade (Shapiro-Wilk)

	W	p
SupOrg	0.980	< .001
SupFam	0.919	< .001
Sat.V	0.983	0.004
CTF	0.979	< .001
CFT	0.918	< .001

Nota. Um p-value pequeno sugere a violação do pressuposto da normalidade

Teste à Homogeneidade de Variâncias (Levene)

	F	gl1	gl2	p
SupOrg	1.0385	2	255	0.355
SupFam	0.2855	2	255	0.752
Sat.V	0.0551	2	253	0.946
CTF	1.3262	2	255	0.267
CFT	2.2744	2	255	0.105

[4]

Testes Post Hoc

Teste Post-Hoc de Tukey – SupOrg

		Ensino Secundário	Licenciatura	Ensino Pós-Graduado (ex: Mestrado, Doutorado)
Ensino Secundário	Diferença média	—	0.481	0.674
	p-value	—	0.053	0.026
Licenciatura	Diferença média		—	0.193
	p-value		—	0.754
Ensino Pós-Graduado (ex: Mestrado, Doutorado)	Diferença média			—
	p-value			—

Teste Post-Hoc de Tukey – SupFam

		Ensino Secundário	Licenciatura	Ensino Pós-Graduado (ex: Mestrado, Doutorado)
Ensino Secundário	Diferença média	—	-0.0221	-0.1030
	p-value	—	0.973	0.688
Licenciatura	Diferença média		—	-0.0809
	p-value		—	0.807
Ensino Pós-Graduado (ex: Mestrado, Doutorado)	Diferença média			—
	p-value			—

Teste Post-Hoc de Tukey – Sat.V

		Ensino Secundário	Licenciatura	Ensino Pós-Graduado (ex: Mestrado, Doutorado)
Ensino Secundário	Diferença média	—	-0.0451	-0.0276
	p-value	—	0.895	0.974
Licenciatura	Diferença média		—	0.0175
	p-value		—	0.990
Ensino Pós-Graduado (ex: Mestrado, Doutorado)	Diferença média			—
	p-value			—

Teste Post-Hoc de Tukey – CTF

		Ensino Secundário	Licenciatura	Ensino Pós-Graduado (ex: Mestrado, Doutorado)
Ensino Secundário	Diferença média	—	-0.0176	-0.00654
	p-value	—	0.994	1.000
Licenciatura	Diferença média		—	0.01108
	p-value		—	0.999
Ensino Pós-Graduado (ex: Mestrado, Doutorado)	Diferença média			—
	p-value			—

Teste Post-Hoc de Tukey – CFT

		Ensino Secundário	Licenciatura	Ensino Pós-Graduado (ex: Mestrado, Doutorado)
Ensino Secundário	Diferença média	—	0.0313	0.197
	p-value	—	0.972	0.491
Licenciatura	Diferença média		—	0.166
	p-value		—	0.626
Ensino Pós-Graduado (ex: Mestrado, Doutorado)	Diferença média			—
	p-value			—

Anexo O – Diferenças entre grupos, variável estado civil

ANOVA a um fator (Fisher)

	F	gl1	gl2	p
SupOrg	0.259	2	254	0.772
Sat.V	4.402	2	252	0.013
CTF	0.168	2	254	0.846
CFT	5.106	2	254	0.007

Descritivas de Grupo

	Est_Civil	N	Média	Desvio-padrão	Erro-padrão
SupOrg	Solteiro(a)	128	4.25	1.410	0.1246
	Casado(a) / União de Facto	107	4.38	1.639	0.1585
	Divorciado(a)	22	4.20	1.502	0.3202
Sat.V	Solteiro(a)	126	3.27	0.701	0.0624
	Casado(a) / União de Facto	107	3.54	0.729	0.0705
	Divorciado(a)	22	3.35	0.656	0.1398
CTF	Solteiro(a)	128	3.55	1.143	0.1010
	Casado(a) / União de Facto	107	3.62	1.376	0.1330
	Divorciado(a)	22	3.46	1.270	0.2708
CFT	Solteiro(a)	128	2.11	0.889	0.0786
	Casado(a) / União de Facto	107	2.51	1.086	0.1050
	Divorciado(a)	22	2.46	0.982	0.2095

Verificação de Pressupostos

Teste à Normalidade (Shapiro-Wilk)

	W	p
SupOrg	0.972	< .001
Sat.V	0.982	0.002
CTF	0.979	< .001
CFT	0.931	< .001

Nota. Um p-value pequeno sugere a violação do pressuposto da normalidade

Teste à Homogeneidade de Variâncias (Levene)

	F	gl1	gl2	p
SupOrg	1.926	2	254	0.148
Sat.V	0.605	2	252	0.547
CTF	2.392	2	254	0.093
CFT	2.842	2	254	0.060

[4]

Testes Post Hoc

Teste Post-Hoc de Tukey – SupOrg

		Solteiro(a)	Casado(a) / União de Facto	Divorciado(a)
Solteiro(a)	Diferença média	—	-0.128	0.0504
	p-value	—	0.796	0.989
Casado(a) / União de Facto	Diferença média		—	0.1784
	p-value		—	0.870
Divorciado(a)	Diferença média			—
	p-value			—

Teste Post-Hoc de Tukey – Sat.V

		Solteiro(a)	Casado(a) / União de Facto	Divorciado(a)
Solteiro(a)	Diferença média	—	-0.276	-0.0863
	p-value	—	0.010	0.858
Casado(a) / União de Facto	Diferença média		—	0.1894
	p-value		—	0.490
Divorciado(a)	Diferença média			—
	p-value			—

Teste Post-Hoc de Tukey – CTF

		Solteiro(a)	Casado(a) / União de Facto	Divorciado(a)
Solteiro(a)	Diferença média	—	-0.0640	0.0911
	p-value	—	0.920	0.947
Casado(a) / União de Facto	Diferença média		—	0.1551
	p-value		—	0.858
Divorciado(a)	Diferença média			—
	p-value			—

Teste Post-Hoc de Tukey – CFT

		Solteiro(a)	Casado(a) / União de Facto	Divorciado(a)
Solteiro(a)	Diferença média	—	-0.399	-0.3558
	p-value	—	0.006	0.262
Casado(a) / União de Facto	Diferença média		—	0.0429
	p-value		—	0.981
Divorciado(a)	Diferença média			—
	p-value			—

ANOVA a um fator

ANOVA a um fator (Welch)

	F	gl1	gl2	p
SupFam	6.57	2	64.1	0.003

Descritivas de Grupo

		Est_Civil	N	Média	Desvio-padrão	Erro-padrão
SupFam	Solteiro(a)		128	3.96	0.838	0.0741
	Casado(a) / União de Facto		107	4.29	0.542	0.0524
	Divorciado(a)		22	4.12	0.517	0.1103

Verificação de Pressupostos

Teste à Normalidade (Shapiro-Wilk)

	W	p
SupFam	0.947	< .001

Nota. Um p-value pequeno sugere a violação do pressuposto da normalidade

Teste à Homogeneidade de Variâncias (Levene)

	F	gl1	gl2	p
SupFam	7.22	2	254	< .001

[4]

Testes Post Hoc

Teste Post-hoc de Games-Howell

		Solteiro(a)	Casado(a) / União de Facto	Divorciado(a)
Solteiro(a)	Diferença média	—	-0.327	-0.159
	p-value	—	0.001	0.462
Casado(a) / União de Facto	Diferença média		—	0.169
	p-value		—	0.363
Divorciado(a)	Diferença média			—
	p-value			—

Anexo P – Diferenças entre grupos, variável filhos

Suporte Familiar

Teste t para amostras independentes

Teste t para amostras independentes

		Estatística	gl	p	Dimensão do Efeito	Intervalo de Confiança a 95%		
						Lim. Inferior	Superior	
SupFam	t de Student	2.37*	256	0.019	d de Cohen	0.296	0.0477	0.543
	t de Welch	2.45	242	0.015	d de Cohen	0.301		

Nota. $H_0: \mu_{Sim} = \mu_{Não}$

* O teste de Levene é significativo ($p < 0.05$), sugerindo a violação do pressuposto da homogeneidade de variâncias

Pressupostos

Teste à Normalidade (Shapiro-Wilk)

	W	p
SupFam	0.939	< .001

Nota. Um p-value pequeno sugere a violação do pressuposto da normalidade

Teste à Homogeneidade de Variâncias (Levene)

	F	gl	gl2	p
SupFam	10.3	1	256	0.002

Nota. Um p-value pequeno sugere a violação do pressuposto da homogeneidade de variâncias

[4]

Descritivas de Grupo

	Grupo	N	Média	Mediana	Desvio-padrão	Erro-padrão
SupFam	Sim	118	4.23	4.17	0.542	0.0499
	Não	140	4.02	4.00	0.827	0.0699

Satisfação com a Vida

Teste t para amostras independentes

Teste t para amostras independentes

		Estatística	gl	p	Dimensão do Efeito	Intervalo de Confiança a 95%		
						Lim. Inferior	Superior	
Sat.V	t de Student	2.12	254	0.035	d de Cohen	0.266	0.0178	0.514
	t de Welch	2.13	249	0.034	d de Cohen	0.267		

Nota. $H_0: \mu_{\text{Sim}} = \mu_{\text{Não}}$

Pressupostos

Teste à Normalidade (Shapiro-Wilk)

	W	p
Sat.V	0.981	0.001

Nota. Um p-value pequeno sugere a violação do pressuposto da normalidade

Teste à Homogeneidade de Variâncias (Levene)

	F	gl	gl2	p
Sat.V	0.455	1	254	0.501

Nota. Um p-value pequeno sugere a violação do pressuposto da homogeneidade de variâncias

[4]

Descritivas de Grupo

	Grupo	N	Média	Mediana	Desvio-padrão	Erro-padrão
Sat.V	Sim	118	3.49	3.60	0.708	0.0652
	Não	138	3.30	3.40	0.718	0.0611

Conflito Família-Trabalho

Teste t para amostras independentes

Teste t para amostras independentes

		Estatística	gl	p	Dimensão do Efeito	Intervalo de Confiança a 95%	
						Lim. Inferior	Superior
CFT	t de Student	4.36*	256	< .001	d de Cohen	0.545	0.289
	t de Welch	4.27	221	< .001	d de Cohen	0.539	

Nota. $H_0: \mu_{\text{Sim}} = \mu_{\text{Não}}$

* O teste de Levene é significativo ($p < 0.05$), sugerindo a violação do pressuposto da homogeneidade de variâncias

Pressupostos

Teste à Normalidade (Shapiro-Wilk)

	W	p
CFT	0.939	< .001

Nota. Um p-value pequeno sugere a violação do pressuposto da normalidade

Teste à Homogeneidade de Variâncias (Levene)

	F	gl	gl2	p
CFT	9.08	1	256	0.003

Nota. Um p-value pequeno sugere a violação do pressuposto da homogeneidade de variâncias

[4]

Descritivas de Grupo

	Grupo	N	Média	Mediana	Desvio-padrão	Erro-padrão
CFT	Sim	118	2.59	2.20	1.08	0.0995
	Não	140	2.06	2.00	0.853	0.0721

ANOVA a um fator

ANOVA a um fator (Fisher)

	F	gl1	gl2	p
SupOrg	0.00484	2	115	0.995
SupFam	0.32401	2	115	0.724
Sat.V	0.71707	2	115	0.490
CTF	0.04340	2	115	0.958

Descritivas de Grupo

	FilhosRec	N	Média	Desvio-padrão	Erro-padrão
SupOrg	1	44	4.29	1.681	0.2534
	2	58	4.32	1.725	0.2265
	Mais de 3	16	4.28	1.422	0.3554
SupFam	1	44	4.23	0.551	0.0831
	2	58	4.25	0.518	0.0680
	Mais de 3	16	4.13	0.622	0.1555
Sat.V	1	44	3.43	0.724	0.1092
	2	58	3.57	0.675	0.0887
	Mais de 3	16	3.38	0.790	0.1974
CTF	1	44	3.73	1.264	0.1905
	2	58	3.66	1.374	0.1804
	Mais de 3	16	3.73	1.254	0.3135

Verificação de Pressupostos

Teste à Normalidade (Shapiro-Wilk)

	W	p
SupOrg	0.953	< .001
SupFam	0.944	< .001
Sat.V	0.972	0.014
CTF	0.975	0.025

Nota. Um p-value pequeno sugere a violação do pressuposto da normalidade

Teste à Homogeneidade de Variâncias (Levene)

	F	gl1	gl2	p
SupOrg	1.1316	2	115	0.326
SupFam	0.3200	2	115	0.727
Sat.V	0.0692	2	115	0.933
CTF	0.6619	2	115	0.518

[3]

Testes Post Hoc

Teste Post-Hoc de Tukey – SupOrg

		1	2	Mais de 3
1	Diferença média	—	-0.0282	0.00663
	p-value	—	0.996	1.000
2	Diferença média		—	0.03484
	p-value		—	0.997
Mais de 3	Diferença média			—
	p-value			—

Teste Post-Hoc de Tukey – SupFam

		1	2	Mais de 3
1	Diferença média	—	-0.0123	0.110
	p-value	—	0.993	0.770
2	Diferença média		—	0.122
	p-value		—	0.708
Mais de 3	Diferença média			—
	p-value			—

Teste Post-Hoc de Tukey – Sat.V

		1	2	Mais de 3
1	Diferença média	—	-0.137	0.0568
	p-value	—	0.599	0.959
2	Diferença média		—	0.1940
	p-value		—	0.598
Mais de 3	Diferença média			—
	p-value			—

Teste Post-Hoc de Tukey – CTF

		1	2	Mais de 3
1	Diferença média	—	0.0721	0.00227
	p-value	—	0.960	1.000
2	Diferença média		—	-0.06983
	p-value		—	0.981
Mais de 3	Diferença média			—
	p-value			—

ANOVA a um fator

ANOVA a um fator (Fisher)

	F	gl1	gl2	p
CFT	3.67	2	115	0.029

Descritivas de Grupo

	FilhosRec	N	Média	Desvio-padrão	Erro-padrão
CFT	1	44	2.25	0.905	0.136
	2	58	2.75	1.157	0.152
	Mais de 3	16	2.92	1.063	0.266

Verificação de Pressupostos

Teste à Normalidade (Shapiro-Wilk)

	W	p
CFT	0.956	< .001

Nota. Um p-value pequeno sugere a violação do pressuposto da normalidade

Teste à Homogeneidade de Variâncias (Levene)

	F	gl1	gl2	p
CFT	1.82	2	115	0.167

[3]

Testes Post Hoc

Teste Post-Hoc de Tukey – CFT

		1	2	Mais de 3
1	Diferença média	—	-0.494	-0.670
	p-value	—	0.055	0.080
2	Diferença média		—	-0.177
	p-value		—	0.825
Mais de 3	Diferença média			—
	p-value			—

Anexo Q – Diferenças entre grupos, variável regime de trabalho

Teste t para amostras independentes

Teste t para amostras independentes

		Estatística	gl	p	Dimensão do Efeito	Intervalo de Confiança a 95%	
						Lim. Inferior	Superior
SupOrg	t de Student	-0.921	249	0.358	d de Cohen	-0.1348	0.1525
	t de Welch	-0.957	111	0.341	d de Cohen	-0.1374	
	U de Mann-Whitney	5498		0.466	Correlação biserial de ordens	0.06170	
SupFam	t de Student	-1.073	249	0.284	d de Cohen	-0.1571	0.1304
	t de Welch	-1.108	110	0.270	d de Cohen	-0.1596	
	U de Mann-Whitney	5365		0.315	Correlação biserial de ordens	0.08440	
Sat.V	t de Student	-2.162 [*]	247	0.032	d de Cohen	-0.3169	-0.0274
	t de Welch	-2.447	133	0.016	d de Cohen	-0.3359	
	U de Mann-Whitney	4749		0.032	Correlação biserial de ordens	0.18087	
CTF	t de Student	3.647	249	< .001	d de Cohen	0.5338	0.8250
	t de Welch	3.913	118	< .001	d de Cohen	0.5523	
	U de Mann-Whitney	4063		< .001	Correlação biserial de ordens	0.30654	
CFT	t de Student	0.448	249	0.655	d de Cohen	0.0655	-0.222
	t de Welch	0.500	128	0.618	d de Cohen	0.0690	0.3523
	U de Mann-Whitney	5838		0.967	Correlação biserial de ordens	0.00358	

Nota. H₀ μ Totalmente Presencial ≠ μ Híbrido

* O teste de Levene é significativo (p < 0.05), sugerindo a violação do pressuposto da homogeneidade de variâncias

Pressupostos

Teste à Normalidade (Shapiro-Wilk)

	W	p
SupOrg	0.968	< .001
SupFam	0.919	< .001
Sat.V	0.985	0.010
CTF	0.977	< .001
CFT	0.912	< .001

Nota. Um p-value pequeno sugere a violação do pressuposto da normalidade

Teste à Homogeneidade de Variâncias (Levene)

	F	gl	gl2	p
SupOrg	0.4203	1	249	0.517
SupFam	0.0511	1	249	0.821
Sat.V	5.8892	1	247	0.016
CTF	1.9131	1	249	0.168
CFT	3.7216	1	249	0.055

Nota. Um p-value pequeno sugere a violação do pressuposto da homogeneidade de variâncias

Descritivas de Grupo

	Grupo	N	Média	Mediana	Desvio-padrão	Erro-padrão
SupOrg	Totalmente Presencial	189	4.24	4.33	1.545	0.1124
	Híbrido	62	4.45	4.67	1.432	0.1819
SupFam	Totalmente Presencial	189	4.09	4.00	0.732	0.0533
	Híbrido	62	4.20	4.00	0.688	0.0874
Sat.V	Totalmente Presencial	187	3.34	3.40	0.749	0.0548
	Híbrido	62	3.56	3.60	0.583	0.0741
CTF	Totalmente Presencial	189	3.71	3.80	1.257	0.0915
	Híbrido	62	3.06	3.00	1.094	0.1389
CFT	Totalmente Presencial	189	2.31	2.00	1.055	0.0767
	Híbrido	62	2.24	2.00	0.847	0.1076

Conflito Trabalho-Família e Suporte Organizacional

Teste t para amostras independentes

Teste t para amostras independentes

	Estatística	gl	p	Dimensão do Efeito	Intervalo de Confiança a 95%			
					Lim. Inferior	Superior		
SupOrg	t de Student	0.00448*	256	0.996	d de Cohen	5.60e-4	-0.2444	0.245
	U de Mann-Whitney	8058		0.735	Correlação biserial de ordens	0.0245		
CTF	t de Student	1.43005	256	0.154	d de Cohen	0.179	-0.0677	0.424
	U de Mann-Whitney	7502		0.204	Correlação biserial de ordens	0.0918		

Nota. H₀: $\mu_{sim} = \mu_{Não}$

* O teste de Levene é significativo ($p < 0.05$), sugerindo a violação do pressuposto da homogeneidade de variâncias

Pressupostos

Teste à Normalidade (Shapiro-Wilk)

	W	p
SupOrg	0.970	< .001
CTF	0.979	< .001

Nota. Um p-value pequeno sugere a violação do pressuposto da normalidade

Teste à Homogeneidade de Variâncias (Levene)

	F	gl	gl2	p
SupOrg	5.04	1	256	0.026
CTF	1.42	1	256	0.235

Nota. Um p-value pequeno sugere a violação do pressuposto da homogeneidade de variâncias

Anexo R – Regressões Lineares Simples

Regressão Linear

>

Medidas de Ajustamento do Modelo

Modelo	R	R ²
1	0.255	0.0651

Coefficientes do Modelo - Sat.V

Preditor	Estimativas	Erro-padrão	t	p	Estimativas Estand.
Intercepto	2.868	0.1312	21.86	< .001	
SupOrg	0.121	0.0287	4.21	< .001	0.255

Regressão Linear

Medidas de Ajustamento do Modelo

Modelo	R	R ²
1	0.431	0.186

Coefficientes do Modelo - Sat.V

Preditor	Estimativas	Erro-padrão	t	p	Estimativas Estand.
Intercepto	1.607	0.2376	6.76	< .001	
SupFam	0.433	0.0569	7.61	< .001	0.431

Anexo S – Testes de Mediação

Mediation Estimates

Effect	Label	Estimate	SE	Z	p
Indirect	$a \times b$	0.0234	0.0119	1.96	0.050
Direct	c	0.0975	0.0306	3.19	0.001
Total	$c + a \times b$	0.1209	0.0286	4.22	< .001

Path Estimates

		Label	Estimate	SE	Z	p	
SupOrg	→	CTF	a	-0.3076	0.0480	-6.40	< .001
CTF	→	Sat.V	b	-0.0761	0.0370	-2.06	0.040
SupOrg	→	Sat.V	c	0.0975	0.0306	3.19	0.001

Mediation Estimates

Effect	Label	Estimate	SE	Z	p
Indirect	$a \times b$	0.00245	0.0128	0.191	0.849
Direct	c	0.43072	0.0552	7.801	< .001
Total	$c + a \times b$	0.43317	0.0567	7.642	< .001

Path Estimates

		Label	Estimate	SE	Z	p	
SupFam	→	CTF	a	-0.0210	0.1097	-0.191	0.849
CTF	→	Sat.V	b	-0.1169	0.0314	-3.718	< .001
SupFam	→	Sat.V	c	0.4307	0.0552	7.801	< .001

Mediation Estimates

Effect	Label	Estimate	SE	Z	p
Indirect	a × b	0.00347	0.00382	0.908	0.364
Direct	c	0.11748	0.02850	4.122	< .001
Total	c + a × b	0.12094	0.02864	4.223	< .001

Path Estimates

		Label	Estimate	SE	Z	p	
SupOrg	→	CFT	a	-0.0426	0.0411	-1.04	0.300
CFT	→	Sat.V	b	-0.0814	0.0433	-1.88	0.060
SupOrg	→	Sat.V	c	0.1175	0.0285	4.12	< .001

Mediation Estimates

Effect	Label	Estimate	SE	Z	p
Indirect	a × b	0.00565	0.00732	0.772	0.440
Direct	c	0.42752	0.05636	7.585	< .001
Total	c + a × b	0.43317	0.05668	7.642	< .001

Path Estimates

		Label	Estimate	SE	Z	p	
SupFam	→	CFT	a	-0.0736	0.0871	-0.845	0.398
CFT	→	Sat.V	b	-0.0768	0.0404	-1.903	0.057
SupFam	→	Sat.V	c	0.4275	0.0564	7.585	< .001