



1. Introdução

A conciliação entre o trabalho e a família constitui um desafio para inúmeros profissionais (OSHA, 2007, 2014), tendo consequências na saúde e no bem-estar dos profissionais, quer nos locais de trabalho, quer na família (Amstad et al., 2011; Mcnall et al., 2010). Uma das principais consequências reside na satisfação profissional, verificando-se que a interação trabalho-família negativa reduz a satisfação profissional (Allen et al., 2000), enquanto a interação trabalho-família positiva aumenta a satisfação profissional (Mcnall et al., 2010; Tang et al., 2014).

2. Objetivos

Este estudo de tipo transversal, correlacional e analítico tem como objetivos conhecer os níveis de interação trabalho-família (positiva e negativa) e de satisfação profissional de enfermeiros a trabalhar em hospitais públicos, e conhecer a relação entre estas variáveis no sentido de verificar se a interação trabalho-família constitui um preditor significativo da satisfação profissional.

3. Metodologia

Participantes: Foram inquiridos 419 enfermeiros, estando 85% a trabalhar por turnos, 40% a trabalhar mais de 35h semanais e tendo 85% licenciatura e os restantes pós-graduação ou mestrado. As médias foram de M=34,3 anos para idade e M=11,2 para anos de serviço, sendo 84% mulheres, 60% casados e 50% com filhos.

Instrumentos: Survey Work-Home Interaction Nijmegen (SWING, Geurts et al., 2005; Pereira et al., 2014); Cuestionario de Satisfacción Laboral (QSL, Meira & Peiró, 1989; Pocinho & Garcia, 2008).

Procedimento: Após autorização formal das instituições foram distribuídos os questionários impressos pelos profissionais e devolvidos em envelopes fechados. Questionário de autopreenchimento, de forma voluntária, anónima e confidencial.

5. Conclusões

A influência da interação trabalho-família na satisfação profissional dos enfermeiros encontrada neste estudo é consistente com a literatura (Amstad et al., 2011; Mcnall et al., 2010) e os resultados alertam para a importância de uma adequada conciliação entre o trabalho e a família, que passa não só por reduzir a interação negativa, mas também por promover uma interação positiva (Mcnall et al., 2010). Neste sentido, as organizações desempenham um papel fundamental, pelo que a implementação de medidas que favorecem um ambiente de trabalho *family-friendly* irá beneficiar os profissionais e a própria organização (Mcnall et al., 2010).

6. Referências

- Allen, T. D., Herst, D. E., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 278–309.
- Amstad, F., Meier, L., Fasel, U., Elfering, A., & Semmer, N. (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.
- Geurts, S., Taris, T., Kompier, M., Dijkers, J., Hoof, M., & Kinnunen, U. (2005). Work-home interaction from a work psychological perspective: Development and validation of a new questionnaire, the SWING. *Work & Stress*, 19(4), 319-339.
- Mcnall, L., Nicklin, J. & Masuda, A. (2010). A meta-analytic review of the consequences associated with work-family enrichment. *Journal of Business and Psychology*, 25, 381-396.
- Meliá, J. L., & Peiró, J. M. (1989). La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: el Cuestionario de Satisfacción S20/23. *Psicologemas*, 3 (5), 59-74.
- OSHA, European Agency for Safety and Health Work (2007). *European Risk Observatory Report – Expert forecast on emerging psychosocial risk related to occupational safety and health*. Belgium: European Agency for Safety and Health Work.
- OSHA, European Agency for Safety and Health at Work (2014). *Priorities for occupational safety and health research in Europe for the years 2013–2020 Summary report – (updated Jan 2014)*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Pereira, A.M., Queirós, C., Gonçalves, S., Carlotto, M.S. & Borges, E. (2014) Burnout e Interação Trabalho-Família em Enfermeiros: estudo exploratório com o Survey Work-Home Interaction Nijmegen (SWING). *Revista Portuguesa de Enfermagem de Saúde Mental*, 11, 24-30.
- Pocinho, M. & Garcia, J. (2008). Impacto psicossocial de la tecnología de información y comunicación (TIC): tecnoestrés, danos físicos y satisfacción laboral. *Acta Columbiana de Psicología*, 11(2), 127-139.
- Tang, S., Siu, O. & Cheung, F. (2014). A study of work-family enrichment among Chinese employees: the mediating role between work support and job satisfaction. *Applied Psychology: An International Review*, 63 (1), 130-150.

ana.monica.pereira@gmail.com

cqueiros@fpce.up.pt

4. Resultados

Encontrou-se (Tabela 1) moderada interação trabalho-família negativa, baixa interação família-trabalho negativa, e moderadas interação trabalho-família positiva e interação família-trabalho positiva, bem como moderadas satisfação intrínseca com o trabalho, satisfação com os benefícios recebidos, satisfação com o ambiente físico do trabalho, e satisfação com a participação. Verificam-se correlações negativas entre todas as dimensões da satisfação profissional e as duas direções da interação trabalho-família negativa, e correlações positivas entre a interação trabalho-família positiva e a satisfação com os benefícios, a satisfação intrínseca e a satisfação com a participação, bem como entre a interação família-trabalho positiva e a satisfação intrínseca. A interação trabalho-família prediz apenas cerca de 5 a 11% da satisfação com o trabalho, verificando-se o contributo mais evidente no sentido trabalho-família do que no sentido família-trabalho. (Tabela 2)

Tabela 1. Média, desvio padrão e correlação entre variáveis

Dimensões	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Idade	34,29	7,97										
2. Tempo de serviço	11,19	7,86										
3. Trabalho-família negativa (0-3)	1,05	,45	-,105*	-,086								
4. Família-trabalho negativa (0-3)	,56	,39	,125*	,144**	,330**							
5. Trabalho-família positiva (0-3)	1,13	,54	,014	-,005	-,076	,087						
6. Família-trabalho positiva (0-3)	1,29	,58	-,002	,003	,111*	,048	,545**					
7. Sat Supervisão (1-7)	4,27	1,12	,008	,029	-,259**	-,117*	,180**	,063				
8. Sat Ambiente Físico (1-7)	4,02	1,36	-,101*	-,103*	-,212**	-,103*	,060	-,007	,390**			
9. Sat Benefícios (1-7)	3,09	1,18	-,046	-,030	-,265**	-,139**	,134**	-,004	,554**	,585**		
10. Sat Intrínseca (1-7)	4,68	1,12	,012	,024	-,233**	-,154**	,237**	,144**	,540**	,442**	,466**	
11. Sat Participação (1-7)	4,10	1,08	-,005	,006	-,238**	-,140**	,172**	,037	,724**	,453**	,667**	,520**

*p<.050 **p<.010

Tabela 2. Regressão (Stepwise) da interação trabalho-família na satisfação profissional

Variável Dependente	Variáveis Predictoras	R ²	R ² change	Beta	t (sig)	F (sig)
Sat Supervisão	Trabalho-família negativa	,065	,065	-,243	-5,085 (.000)	19,557
	Trabalho-família positiva	,085	,024	,155	3,236 (.001)	(.000)
Sat Ambiente Físico	Trabalho-família negativa	,048	,048	-,218	-4,480 (.000)	20,072 (.000)
Sat Benefícios	Trabalho-família negativa	,071	,071	-,258	-5,360(.000)	17,732
	Trabalho-família positiva	,081	,011	,104	2,172 (.030)	(.000)
Sat Intrínseca	Trabalho-família positiva	,057	,057	,235	4,936 (.000)	17,573
	Trabalho-família negativa	,101	,048	-,181	-3,610 (.000)	(.000)
	Família-trabalho negativa	,110	,012	-,115	-,115 (.023)	
Sat Participação	Trabalho-família negativa	,056	,056	-,225	-4,666 (.000)	16,684
	Trabalho-família positiva	,077	,021	,146	3,034 (.003)	(.000)

