

UNIVERSIDADE DE LISBOA
FACULDADE DE PSICOLOGIA



**O EFEITO DO *ENGAGEMENT* NO TRABALHO NA
SATISFAÇÃO COM A VIDA EM MILITARES EM
MISSÃO DE AJUDA HUMANITÁRIA: O PAPEL
MODERADOR DA FACILITAÇÃO TRABALHO-
FAMÍLIA**

Beatriz de Oliveira Correia Martins Aguiar

MESTRADO INTEGRADO EM PSICOLOGIA

**Área de Especialização em Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das
Organizações**

2020

UNIVERSIDADE DE LISBOA
FACULDADE DE PSICOLOGIA



**O EFEITO DO *ENGAGEMENT* NO TRABALHO NA
SATISFAÇÃO COM A VIDA EM MILITARES EM
MISSÃO DE AJUDA HUMANITÁRIA: O PAPEL
MODERADOR DA FACILITAÇÃO TRABALHO-
FAMÍLIA**

Beatriz de Oliveira Correia Martins Aguiar

Dissertação orientada pela Professora Doutora Maria José Chambel Soares

MESTRADO INTEGRADO EM PSICOLOGIA

**Área de Especialização em Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das
Organizações**

2020

“É através do envolvimento profundo com todo e qualquer detalhe das nossas vidas, bom ou mau, que encontramos a felicidade, não através da sua procura direta”

John Stuart Mill

Agradecimentos

Em primeiro lugar, agradeço à professora Maria José Chambel, como pedagoga, pelo seu empenho e energia a que era impossível ficar indiferente e como orientadora, pelo apoio e motivação prestados no caminho atribulado de realização da dissertação.

Aos meus pais, que apesar de alheios ao mundo da psicologia, incentivaram e apoiaram a sua menina nesta decisão adulta de ser psicóloga. Em especial, à minha mãe que despertou o bichinho da psicologia na estudante formatada das ciências.

À minha irmã, a minha futura colega na família (bem-vinda!).

Aos meus avós, cuja alegria inundou todos os momentos, tornando celebrações a mais pequena das conquistas.

Ao Tiago, o meu herói, cujo carinho e amor tornou (e torna) todos os dias únicos.

À Madalena, a alma gémea que a faculdade me deu, para sempre a “fraldinha” da minha criança.

Aos amigos de Torres Vedras e de Psicologia, que preencheram esta jornada de risos e histórias brilhantes. Em especial à Maria, à Inês, à Ana, ao Zé, ao Francisco e à Tânia, que nas suas peculiaridades são a representação humana da palavra amigo.

A todos um enorme obrigada! A pessoa que sou hoje deve-se a vocês!

Índice

Resumo.....	v
<i>Abstract.....</i>	v
Introdução.....	1
Enquadramento Teórico.....	3
A relação entre o <i>Engagement</i> no Trabalho e a Satisfação com a Vida.....	3
O papel moderador da Facilitação Trabalho-Família.....	8
Método.....	12
Procedimento e Amostra.....	12
Medidas.....	13
Análise de Dados	13
Resultados.....	14
Valores Médios, Desvio-Padrão e Correlações entre as Variáveis em Estudo.....	14
Teste de Hipóteses.....	15
Discussão.....	18
Limitações e Estudos Futuros.....	19
Implicações Práticas.....	21
Referências Bibliográficas.....	24

Índice de Tabelas

Tabela 1 - Média, Desvio-Padrão (DP) e Correlações (r) entre as Variáveis em Estudo (N=216).....	15
Tabela 2 - Análise de Diferença entre as médias (teste-t para amostras dependentes).....	15
Tabela 3 - Análise de Efeito de Moderação entre as Variáveis em Estudo.....	17

Índice de Figuras

Figura 1. Interação entre o <i>Engagement</i> no Trabalho prévio à missão e a Facilitação Trabalho-Família durante a missão e o seu Efeito na Satisfação com a Vida.....	16
Figura 2. Interação entre o <i>Engagement</i> no Trabalho e a Facilitação Trabalho-Família durante a missão e o seu Efeito na Satisfação com a Vida	17

Resumo

O presente estudo tem como objetivo verificar a influência do *engagement* no trabalho na satisfação com a vida, tendo em consideração o papel moderador da facilitação trabalho-família. Para tal, recorreu a uma amostra de 217 militares brasileiros em missão de ajuda humanitária na fronteira da Venezuela, realizando a medição das variáveis em estudo em duas fases distintas: pré-destacamento e meio da missão (*design* longitudinal). Os resultados suportam a existência de uma influência positiva do *engagement* no trabalho na satisfação com a vida, bem como um efeito amplificador da facilitação trabalho-família na relação entre o *engagement* no trabalho e a satisfação com a vida. A presente investigação constitui um contributo para a problemática do bem-estar geral e laboral do setor militar, apresentando implicações práticas para a gestão e planeamento dos destacamentos de não-combate. Além disso, fornece evidências da importância da interface trabalho-família, como fator promotor do bem-estar individual dos militares em situações de risco.

Palavras-chave: militares, *engagement* no trabalho, satisfação com a vida, facilitação trabalho-família.

Abstract

The present study aims to verify the influence of work engagement on life satisfaction, taking into account the moderator role of work-family facilitation. To this end, it used a sample of 217 Brazilian military personnel on a humanitarian aid mission to the Venezuelan border, measuring the variables under study in two distinct phases: pre-deployment and middle of the mission (longitudinal design). The results support the existence of a positive influence of work engagement in life satisfaction, as well as an amplifying effect of work-family facilitation on the relationship between work engagement and life satisfaction. The present investigation constitutes a contribution to the problem of general and labor well-being on military sector, presenting practical implications for the management and planning of non-combat missions. Furthermore, it provides evidence of the importance of the work-family interface, as a factor that promotes individual well-being of the military in threatening situations.

Key-words: military, work engagement, life satisfaction, work-family facilitation.

Introdução

A profissão militar insere-se num contexto de elevado risco e vulnerabilidade (Oliveira & Bardagi, 2010), que ameaça o bem-estar dos militares e respetivas famílias (Anunciação, 1997). Nos tempos modernos, uma constante na vida militar é o destacamento em missões, sobretudo de não-combate, como as missões de paz ou de ajuda humanitária. Ambas as missões envolvem um conjunto de desafios psicológicos incomuns (Campbell & Nobel, 2009), especialmente as missões de ajuda humanitária, cujas operações de longa duração ocorrem em áreas remotas, socialmente isoladas e com pouca comunicação com o mundo (Britt & Adler, 1999). Deste modo, criam um ambiente ameaçador caracterizado pelos *stressores* de isolamento e desconforto individual (King, King, Gudanowski & Vreven, 1995), tornando necessária a compreensão das fontes protetoras disponíveis para a preservação e manutenção do bem-estar geral dos militares neste contexto (Britt & Bliese, 2003; Chambel & Oliveira-Cruz, 2010).

Todavia, no setor militar a investigação tem se centrado sobretudo na análise do polo negativo e patológico, ignorando a utilidade que as variáveis do funcionamento psicológico positivo têm no desenvolvimento de estratégias que potenciem o bem-estar geral e desempenho dos militares (Proyer, Annen, Eggimann, Schneider & Ruch, 2012). Segundo Diener (1984), o bem-estar geral corresponde à visão subjetiva que o indivíduo tem da sua experiência de vida, cujo indicador-chave é a satisfação com a vida. Na literatura, a satisfação com a vida tem sido foco de investigação pelos seus benefícios individuais e organizacionais, estando negativamente correlacionado com os distúrbios do sono (Brand, Beck, Hatzinger, Harbaugh, Ruch, & Holsboer-Trachsler, 2010), o *burnout* (Haar & Roche, 2010) e as intenções de saída (Shaw & Gupta, 2001).

Atualmente, os indivíduos passam maior parte do seu dia no local de trabalho (Joo & Lee, 2017), pelo que o bem-estar no contexto laboral tornou-se uma dimensão saliente para a perceção individual de satisfação com a vida (Judge & Watanabe, 1993; Russell, 2008). O bem-estar no trabalho é constituído por duas dimensões independentes: o *burnout* (dimensão negativa) e o *engagement* no trabalho (dimensão positiva) (Schaufeli & Bakker, 2004). Segundo Bakker (2011), o *engagement* é um dos principais conceitos do bem-estar no trabalho, reconhecido em termos organizacionais pelo seu impacto positivo no desempenho e compromisso afetivo (Bakker, Schaufeli, Leiter & Taris, 2008; Schaufeli & Bakker, 2004). Tendo em conta que, a avaliação global da satisfação com a vida depende da satisfação nas

diversas esferas de participação do indivíduo (Russell, 2008). No contexto da missão de ajuda humanitária, as cognições e afeto positivo inerentes ao *engagement* no trabalho poderão exercer uma forte influência na percepção global de satisfação com a vida (Joo & Lee, 2017). Adicionalmente, o facto de os indivíduos estarem absorvidos nas tarefas e valorizarem o seu trabalho (*engagement*) poderá compensar o risco do ambiente exigente da missão, na predição do bem-estar físico e psicológico dos militares (Britt & Bliese, 2003).

Deste modo, a presente investigação tem como principal objetivo analisar o efeito do *engagement* no trabalho na satisfação com a vida, dada a sua importância individual e organizacional. Segundo Joo e Lee (2017), indivíduos com níveis de satisfação com a vida superiores são mais ativos, enérgicos, interessados no seu trabalho, empáticos com os colegas e persistentes perante dificuldades em comparação com indivíduos com menores níveis de satisfação com a vida. Tendo em conta o elevado risco da atividade militar, o estudo em questão recorre à análise de uma população de militares brasileiros em missão de ajuda humanitária na fronteira entre a Venezuela e o Brasil. A missão destes militares é de extrema exigência, caracterizada por tensão política, carga de trabalho e isolamento, ficando deslocados do seu apoio social por um período de quatro meses. Assim, o presente estudo pretende contribuir para a compreensão teórica da psicologia positiva, analisando a relação de dois dos seus construtos mais salientes - satisfação com a vida e o *engagement* no trabalho (Proyer et al., 2012). Em termos práticos, pretende alertar as organizações militares da importância do bem-estar geral e laboral, impulsionando o desenvolvimento de estratégias que melhorem a satisfação com a vida, e simultaneamente assegurem o sucesso da missão e a segurança dos seus participantes (Palhau, 2012).

Adicionalmente, o fim do século XX foi marcado por uma crescente interdependência entre o domínio familiar e laboral, dado o aumento de casais *dual career*, da globalização económica e da evolução digital (Geurts, Rutte, & Peeters, 1999; Peeters & Le Blanc, 2001). Consequentemente, tornou-se necessário compreender o impacto da participação em múltiplos papéis - sobretudo o familiar e laboral - para o indivíduo e as organizações. Na investigação geral, e inclusive na população militar, prevalece o foco na interface negativa do trabalho-família (Choi, Cho, Jung & Sohn, 2018). Todavia, e considerando que as experiências positivas na interface trabalho-família impactam o bem-estar físico e psicológico (Barnett & Hyde, 2001), a presente investigação pretende expandir a compreensão prática da relação trabalho-família na componente militar, focando-se na sua dimensão positiva. A relação benéfica entre o domínio laboral e familiar pode ser compreendida através do processo de facilitação trabalho-

família (Stevanovic & Rupert, 2009), que corresponde à medida em que o envolvimento no trabalho facilita o envolvimento e desempenho na família (Grzywacz, 2002). Segundo Wayne, Grzywacz, Carlson e Kacmar (2007), o *engagement* num domínio (trabalho) permite ao indivíduo experienciar privilégios, oportunidades e ganhos que podem facilitar o funcionamento noutro domínio (família). Deste modo, no contexto da missão, é expectável que a perceção de facilitação trabalho-família amplifique a relação entre o *engagement* no trabalho (bem-estar laboral) e a satisfação com a vida (bem-estar subjetivo), dado que permite a passagem dos benefícios adquiridos na missão (trabalho) para um domínio igualmente relevante para o indivíduo: a família (Greenhaus & Powell, 2006).

Conclui-se que, em primeira instância, a presente investigação inova ao analisar um contexto militar emergente: as missões de ajuda humanitária, negligenciadas em comparação com as missões de paz. Na literatura, identificámos um único estudo, desenvolvido por Britt e Adler (1999), focado nos fatores promotores e ameaçadores do bem-estar em missões de ajuda humanitária. Em segundo lugar este estudo contribui para a compreensão da influência do *engagement* no trabalho antes da missão no bem-estar geral dos militares durante a missão. De acordo com as revisões sistemáticas de Brooks e Greenberg (2018) e Campbell e Nobel (2009), os estudos longitudinais neste âmbito são reduzidos, sendo fundamentais para inferir a relação causal entre o bem-estar laboral (*engagement*) e o bem-estar geral subjetivo (satisfação com a vida) (Joo & Lee, 2017). Em último lugar, o presente estudo inova ao analisar o efeito amplificador da facilitação trabalho-família na relação entre o *engagement* no trabalho e a satisfação com a vida ao longo da missão, expandido a compreensão teórica - investigação maioritariamente de carácter transversal - e prática do conceito - negligência no setor militar.

Enquadramento Teórico

A relação entre o *Engagement* no Trabalho e a Satisfação com a Vida

O século XXI marcou uma mudança de paradigma na investigação em Psicologia, com o aparecimento de uma nova linha de pensamento: a Psicologia Positiva (Proyer et al., 2012). Fundada por Martin Seligman, a psicologia positiva contrariou a corrente patológica dominante do século anterior, focando-se no estudo científico do funcionamento humano positivo e incorporando variáveis relativas “à boa vida”, entre as quais podemos destacar a felicidade (Culbertson, Mills & Fullagar, 2010).

Segundo Diener (1984), a felicidade corresponde a uma avaliação do bem-estar orientada para o afeto. Como tal, e de forma a mitigar a imprecisão do conceito, entre a comunidade científica foi adotada a denominação de Bem-estar Subjetivo. O próprio termo de bem-estar subjetivo é vasto, incorporando um conjunto de construtos distintos (Zelenski, Murphy & Jenkins, 2008). Consequentemente, a literatura apresenta diversas definições de bem-estar subjetivo, nas quais é possível identificar de forma constante a presença de dois componentes gerais (Joo & Lee, 2017): 1) Balanço afetivo, a comparação do nível de afeto positivo e negativo presente na própria vida e 2) Avaliação Cognitiva, relativamente à satisfação com a própria vida (Diener, 1984; Diener, Oishi & Lucas, 2002). A satisfação com a vida, acompanhada de afeto positivo e reduzido afeto negativo, é uma componente chave do bem-estar subjetivo (Waterman, 2008). Inclusive, na meta-análise de Erdogan, Bauer, Truxillo e Mansfield (2012), os autores verificaram entre os estudos analisados a adoção internacional da satisfação com a vida como medida de bem-estar subjetivo, demonstrando a importância do seu estudo para a compreensão dos fatores que determinam a felicidade individual.

O estudo empírico da satisfação com a vida foi despoletado pelo trabalho de Diener e colaboradores, que promoveram a conceptualização e medição do construto (Larsen & Eid, 2008). Segundo os autores, a satisfação com a vida corresponde à avaliação global da qualidade de vida de um indivíduo, de acordo com os critérios valorizados pelo próprio (Diener, 1984; Diener, Emmons, Larsen & Griffin, 1985). Trata-se, portanto, de um processo de julgamento cognitivo, cuja compreensão está dependente do quadro teórico adotado, sendo possível identificar duas tipologias distintas: *Top-Down* e *Bottom-up*. Primeiramente, as teorias *Top-Down* postulam que a satisfação com a vida - a felicidade - é um traço individual, de modo que determinados sujeitos possuem uma maior propensão para serem “felizes” (Diener & Ryan, 2009). Em contrapartida, nas teorias *Bottom-up* o nível de satisfação com a vida é resultado da soma do nível de satisfação nos diversos domínios da vida (Pavot & Diener, 2008). Nesta perspetiva, os momentos positivos e negativos vividos nas diversas esferas são comprimidos de forma a produzir a perceção de bem-estar subjetivo. Cada momento é avaliado de acordo com os critérios pessoais, podendo o valor da experiência variar conforme o peso atribuído ao domínio subjacente. Por exemplo, o indivíduo poderá valorizar mais o lazer que a família, sendo as experiências de lazer mais significativas para a sua avaliação cognitiva de satisfação com a vida (Diener & Ryan, 2009; Erdogan et al., 2012). Não obstante ao facto de as abordagens não serem mutuamente exclusivas, é do especial interesse da psicologia explorar os fatores contextuais da satisfação com a vida, nos quais as organizações e a sociedade podem

intervir de forma a promover o bem-estar subjetivo individual, como tal é predominante a adoção da perspectiva situacional (*Bottom-up*).

Atualmente, o crescente interesse na satisfação com a vida resulta na demonstração diversificada da sua relevância na literatura. Por exemplo, Diener, Sapyta e Suh (1998) questionaram estudantes universitários de mais de quarenta nacionalidades distintas relativamente à importância da felicidade e satisfação com a vida. Os autores recorreram a uma escala Likert de sete pontos, em que 7 correspondeu a “extraordinariamente importante e valioso” e 1 a “sem importância”, obtendo uma classificação média de 6.21. Adicionalmente, na sua meta-análise, Diener e Ryan (2009) demonstraram que o elevado nível de satisfação com a vida melhora significativamente a saúde e a longevidade, o trabalho e a remuneração e as relações sociais.

Entre os diversos domínios do sujeito, há que destacar o domínio laboral, cuja relação com a satisfação com a vida ultrapassou o “se existe”, sendo a nova questão para os investigadores o “quanto existe” (Near, Rice & Hunt, 1987). Na vida adulta, o domínio do trabalho é relevante para a avaliação que o indivíduo realiza da sua satisfação com a vida, tratando-se da esfera onde os indivíduos alocam uma maior quantidade de horas por dia (Russell, 2008). Adicionalmente, apesar do trabalho ser uma obrigação para a sobrevivência em sociedade, representa uma atividade central na vida dos indivíduos, sendo possível observar níveis de felicidade superiores em indivíduos empregados em comparação com indivíduos desempregados (Warr, 1999). Porém, tanto a satisfação com a vida tem sido negligenciada no contexto organizacional, como a sua investigação tem negligenciado a esfera do trabalho. Na revisão de literatura de Erdogan et al. (2012), os autores realizaram uma pesquisa de palavras-chave em seis revistas de renome nas áreas da gestão e/ou psicologia organizacional, verificando que 1166 artigos mencionavam a satisfação com o trabalho, enquanto apenas 48 mencionavam a satisfação com a vida. Posteriormente, os autores supramencionados realizaram nova pesquisa de palavras-chave, de forma a compreender a situação laboral das amostras utilizadas nas investigações sobre a satisfação com a vida. Em conformidade com os resultados anteriores, verificaram que em 6160 publicações, apenas 193 continham amostras empregadas. Ambos os resultados demonstram que, apesar da crescente relevância da satisfação com a vida na literatura, a compreensão dos seus processos e fatores no meio laboral é reduzida.

Até ao momento, verifica-se a relação do bem-estar subjetivo com os seguintes indicadores laborais: felicidade no trabalho, *engagement* no trabalho e satisfação com o trabalho - a variável com maior alcance na investigação (Bakker & Oerlemans, 2011). Embora diversos estudos tenham demonstrado a relação significativa entre a satisfação com o trabalho e a satisfação com a vida, o efeito preditivo da relação é questionável. De acordo com a investigação longitudinal de Rode (2004), após controlo das variáveis do contexto não-laboral e da personalidade, a satisfação com o trabalho não prediz a satisfação com a vida. Em conformidade, no estudo desenvolvido por Hart (1999) com oficiais da polícia, o autor verificou que, após controlo das variáveis da personalidade e experiência diária, a satisfação com o trabalho explicava apenas cerca de 3% da variância da satisfação com a vida. Posto isto, a satisfação com o trabalho poderá não ser o indicador mais exato da satisfação com a vida, não tendo a capacidade de captar de forma completa a importância e complexidade do domínio laboral (Erdogan et al., 2012).

Um construto considerado idêntico à satisfação no trabalho, mas com menor expressão na investigação da satisfação com a vida, é o *engagement* no trabalho, reconhecido na literatura da gestão dos recursos humanos pelo seu impacto nos indicadores positivos do trabalho. Ambos os conceitos foram identificados como expressões de bem-estar, residindo a diferença na sua manifestação, dado que a satisfação com o trabalho é essencialmente passiva, enquanto o *engagement* no trabalho é caracterizado por elevada ativação (Bakker, 2011). Posto isto, é do interesse teórico e prático aprofundar a compreensão relativa à relação entre o *engagement* no trabalho e o bem-estar subjetivo.

Em 2001, Wilmar Schaufeli propõe a concetualização de *engagement*, um construto de destaque no contexto académico e prático (Quiñones, Van den Broeck & De Witte, 2013; Shimazu & Schaufeli, 2008). Segundo Schaufeli, Salanova, González-Romá e Bakker (2002), o *engagement* no trabalho é definido como um estado psicológico positivo e de realização, caracterizado por vigor, dedicação e absorção. O vigor corresponde a elevados níveis de energia e resiliência mental durante o trabalho. A dedicação retrata o entusiasmo para com o trabalho, a atribuição de significado, o orgulho e o desafio. Por fim, a absorção é caracterizada pela concentração total, em que o indivíduo está imerso no seu próprio trabalho, não sentido a passagem do tempo (Bakker, Demerouti & Schaufeli, 2005).

O *engagement* representa uma forma funcional de envolvimento no trabalho, sendo vantajoso para as organizações - potencia o desempenho, a motivação, o compromisso afetivo

e os comportamentos de cidadania organizacional - e para os indivíduos - potencia a satisfação com o trabalho e o bem-estar subjetivo (Bakker et al., 2008; Quiñones, et al., 2013). Em particular, a saliência do impacto positivo do *engagement* no trabalho no bem-estar subjetivo é acrescida em ambientes de elevadas exigências, tais como o contexto militar, caracterizado pelas adversidades físicas e psicológicas que coloca nos seus colaboradores. Neste ambiente, juntamente com a componente motivacional, o *engagement* poderá ser um fator protetor dos militares face às ameaças do meio. Tal hipótese foi inicialmente colocada por Britt e Bliese (2003), numa investigação relativa a militares em missão de paz. No estudo em questão, os autores postulam que o *engagement* no trabalho envolve um investimento dos recursos cognitivos do indivíduo em todos os aspetos do trabalho, o que por sua vez mitiga a capacidade de processamento dos fatores *stressores* do meio envolvente. Dada a similaridade do contexto das missões de paz e de ajuda humanitária, é expectável o efeito protetor do *engagement* no trabalho. Ao mitigar o impacto das adversidades do meio, é possível que o *engagement* potencie indicadores psicológicos positivos, mais especificamente a satisfação com a vida.

A hipótese supramencionada alinha-se com a perspetiva *Bottom-up* da satisfação com a vida, tendo em conta que o *engagement* é uma expressão de bem-estar laboral, com implicações para a perceção de satisfação geral com a vida. O impacto do *engagement* fora do contexto laboral, mais especificamente na satisfação com a vida, tem sido demonstrado na literatura. Por exemplo, no estudo de Joo e Lee (2017), os autores verificaram o efeito do *engagement* no trabalho no bem-estar subjetivo numa amostra sul-coreana, concluindo que colaboradores altamente envolvidos no trabalho são mais felizes na sua vida geral.

Por fim, Bakker e Oerlemans (2011) verificaram que a maior parte da investigação publicada no âmbito da satisfação com a vida e/ou bem-estar subjetivo recorre a um formato transversal. No caso específico do bem-estar subjetivo, a metodologia transversal pode ser insuficiente para a compreensão da sua relação com outros indicadores positivos, dado que impede a análise da ordem causal dos eventos (Culbertson et al., 2010).

Assim, podemos concluir que, apesar da relação entre o *engagement* no trabalho e a satisfação com a vida não representar uma novidade científica, a sua relação causal permanece desconhecida, sendo pertinente o seu estudo longitudinal. Além disso, diversos contextos específicos têm sido negligenciados, incluindo o militar, cujo risco associado salienta a necessidade de compreensão do processamento dos indicadores positivos, de forma a

desenvolver medidas protetoras e promotoras do bem-estar laboral (*engagement* no trabalho) e subjetivo (satisfação com a vida). Neste sentido, a presente investigação propõe:

H1: O *engagement* no trabalho prévio à missão está positivamente relacionado com a satisfação com a vida dos militares durante a missão.

H2: O *engagement* no trabalho durante a missão está positivamente relacionado com a satisfação com a vida dos militares durante a missão.

O papel moderador da Facilitação Trabalho-Família

Na vida adulta, a maioria dos indivíduos intervém em diversos domínios, sendo de destacar a centralidade da esfera laboral e familiar, relevantes pela sua dominância temporal e impacto qualitativo (Butler, Grzywacz, Bass & Linney, 2005). Neste âmbito, diversas investigações foram conduzidas no sentido de compreender o impacto da interface trabalho-família (Zimmerman & Hammer, 2010). Todavia, a maioria das investigações tem explorado unicamente a valência negativa da relação entre o trabalho e a família, ignorando o possível efeito benéfico e recíproco entre os domínios. A conceção prejudicial da interação trabalho-família tem a sua origem na hipótese da escassez (Goode, 1960), sendo empiricamente denominada de *spillover* negativo ou conflito trabalho-família (Wolfram & Gratton, 2014). A teoria da escassez assenta no postulado de que cada indivíduo tem uma quantidade de tempo e energia limitada, de modo que o mal-estar psicológico é inevitável pela situação altamente exigente de participação em múltiplos papéis (Goode, 1960). Assim, o desempenho num papel mitiga a capacidade de resolução eficaz das responsabilidades do outro papel (Edwards & Rothbard, 2000).

A interação benéfica entre o trabalho e a família tornou-se um foco de investigação aquando da expansão da Psicologia Positiva e do desenvolvimento da hipótese do aperfeiçoamento (Grzywacz & Marks, 2000). Segundo Sieber (1974), a participação em múltiplos papéis - acumulação - potencia a criação de energia e a sua utilização para a resolução das responsabilidades dos vários domínios (Sieber, 1974; Marks, 1977). O efeito benéfico da participação em múltiplos papéis foi demonstrado tanto ao nível individual - impacto positivo na saúde física e psicológica (Barnett & Hyde, 2001; Waldron, Weiss, & Hughes, 1998) -, como organizacional - potencia o nível de satisfação com o trabalho e o compromisso organizacional (Greenhaus & Powell, 2006). Em suma, apesar da inerente relação competitiva

entre o trabalho e a família, os domínios complementam-se, de tal forma que o sucesso no trabalho contribui para o sucesso na família e vice-versa (Hill et al., 2007).

Em termos empíricos, a valência positiva da interface trabalho-família tem sido analisada através de diversos construtos (Shockley & Singla, 2011), entre os quais destacamos: *spillover* positivo (Crouter, 1984), aperfeiçoamento (Barnett & Baruch, 1985), enriquecimento (Greenhaus & Powell, 2006) e facilitação (Grzywacz, 2002). Segundo Zimmerman e Hammer (2010), o *spillover* positivo representa o meta-construto geral que incorpora os restantes, correspondendo aos humores, valores e competências que são transferidas entre os domínios, tornando-os semelhantes. O aperfeiçoamento surge da hipótese de Sieber (1974), correspondendo aos recursos e experiências adquiridas num domínio, que potenciam a resolução dos desafios noutros domínios (Edwards & Rothbard, 2000). O enriquecimento corresponde à perceção individual de que a participação num domínio tem consequências positivas no outro domínio (Carlson, Kacmar, Wayne & Grzywacz, 2006). Por fim, a facilitação corresponde à perceção individual de que a participação num domínio facilita a participação e funcionamento eficaz no outro domínio (Van Steenbergen, Ellemers & Mooijaart, 2007).

Na presente investigação optou-se pela facilitação, dado que se trata do único construto que aborda a relação direta de potenciação entre domínios (Van Steenbergen et al., 2007). Adicionalmente, a facilitação relaciona-se com o *spillover* positivo, o que permite integrar a vasta investigação relativa ao *spillover* positivo para a compreensão teórica da relação (Hanson, Hammer & Colton, 2006). Em termos de direção, adotou-se a facilitação trabalho-família, que explora a influência benéfica do trabalho na família, tendo em conta o ambiente laboral austero da amostra sob investigação e da demonstração empírica de uma relação mais intensificada da direção trabalho-família com resultados organizacionais e individuais (Masuda, McNall, Allen & Nicklin, 2012).

Segundo Frone (2003), podemos definir a facilitação trabalho-família como a medida em que a participação no domínio familiar é facilitada pelas experiências, competências e oportunidades adquiridas ou desenvolvidas no domínio laboral. Em concordância com o *spillover* positivo, a facilitação pode ocorrer ao nível energético, temporal, comportamental e psicológico (Van Steenbergen et al., 2007). Contudo, os conceitos distinguem-se na medida em que na facilitação trabalho-família, os benefícios da acumulação de papéis transcendem o nível individual descrito no efeito do *spillover*, impactando o envolvimento do indivíduo com

a família (Grzywacz, 2000; Grzywacz & Butler, 2005). Como supramencionado, vários autores têm demonstrado o impacto positivo da facilitação trabalho-família tanto para o indivíduo, como para os domínios em que o mesmo atua. Por exemplo, no estudo de Grzywacz (2000), a facilitação trabalho-família impactou positivamente os níveis de saúde e bem-estar. Posteriormente, o autor observou benefícios ao nível da interação com o parceiro e os filhos, do compromisso organizacional, da satisfação com o trabalho e da produtividade (Grzywacz, 2002). Em conformidade, Van Steenbergen et al. (2007) verificaram o efeito preditor significativo da facilitação trabalho-família em dimensões organizacionais (e.g. produtividade e compromisso) e não organizacionais (e.g. nível de desempenho em casa).

No domínio laboral, é usual considerar-se os recursos organizacionais (e.g. suporte da chefia) e os recursos pessoais (e.g. otimismo) como os principais preditores dos fenómenos positivos do trabalho, tais como o *engagement* no trabalho e a facilitação trabalho-família (Halbesleben, 2010; Wayne et al., 2007). Todavia, em situações extremadas e altamente exigentes tais recursos poderão ser colocados em causa para a maioria dos colaboradores, sendo necessário compreender que outros fatores protetores do bem-estar psicológico dos indivíduos se encontram disponíveis em ambientes de risco (Warr, 1994). O setor militar, e sobretudo os destacamentos de não-combate, são exemplos perfeitos de situações extremamente exigentes (Vuga e Juvan, 2013), caracterizadas por fatores de risco como: 1) Isolamento, dado que a missão decorre em áreas isoladas e estrangeiras, em que os militares se encontram afastados da sua família com uma equipa de trabalho desconhecida ; 2) Falta de controlo, tanto ao nível organizacional, em que são condicionados por um conjunto de restrições de intervenção, como familiar, pela incapacidade de atuar remotamente no domínio; 3) Ambiguidade, consequência da incerteza da missão e pouca clareza do papel do militar; 4) Perigo, apesar do seu caráter não combatente, os militares continuam alerta e sob elevado risco; e 5) Aborrecimento/Alienação, consequência da natureza repetitiva e pouco significativa das tarefas, da falta de atividades de lazer e da incompreensão do propósito e relevância da missão (Bartone, 2006).

Entre as conceções teóricas disponíveis, a Teoria da Conservação dos Recursos (COR, Hobfoll, 1989) é um dos principais modelos que permite compreender a importância dos recursos para os fatores positivos do bem-estar. O modelo assenta no postulado de que, o principal objetivo dos indivíduos é obter, desenvolver, conservar e proteger os recursos a que atribuem valor. Deste modo, a ameaça de perda ou efetiva perda de recursos prejudica o bem-estar individual, podendo resultar em elevados níveis de *stress* (Hobfoll, Halbesleben, Neveu & Westman, 2018). Entenda-se por recursos os objetos, características pessoais, condições ou

energias que são valorizadas por si só ou que são valorizadas por serem um meio de proteção e/ou alcance de recursos importantes para o indivíduo (Hobfoll, 2001). Neste sentido, a facilitação trabalho-família pode ser considerada não um resultado, mas um recurso, mais especificamente um meio de alcance de recursos valiosos, pois permite a passagem de recursos energéticos, temporais, comportamentais e psicológicos entre o domínio laboral e familiar (Van Steenbergen et al., 2007). Como supramencionado, o elevado envolvimento no trabalho é caracterizado por elevados níveis energéticos e resiliência mental (Joo & Lee, 2017). Neste sentido, a facilitação trabalho-família poderá amplificar o efeito do *engagement* no trabalho na satisfação com a vida, permitindo a passagem destes recursos energéticos e psicológicos para um outro domínio relevante para a percepção global de satisfação com a vida: a família (Grzywacz, Carlson, Kacmar & Wayne, 2007; Karatepe & Demir, 2014).

Além de um meio, a facilitação trabalho-família poderá ser um recurso valioso por si só, sobretudo no contexto de risco que representa a missão de ajuda humanitária. De acordo com a Teoria da Conservação dos Recursos, a perda de recursos é comparativamente mais saliente que o ganho de recursos (Hobfoll et al., 2018). Excetuando em situações de elevado risco, em que o ganho adquire maior saliência para o indivíduo (Princípio do Paradoxo do Ganho, Hobfoll, 1989). Assim, durante a missão a percepção de facilitação trabalho-família poderá funcionar como um recurso valioso, em que ao perceberem importância e valor futuro da sua participação na missão para a sua vida pessoal e familiar, os indivíduos possuem uma fonte extra de proteção e motivação. Deste modo, o efeito da facilitação trabalho-família irá amplificar o impacto do *engagement* no trabalho, aumentando a relevância e significado da missão que deixa de ser importante não só para o indivíduo enquanto entidade, mas também para o indivíduo como agente interdomínio. Do ponto de vista empírico, a hipótese de amplificação do efeito benéfico do *engagement* no trabalho por parte da interface positiva trabalho-família foi apenas colocada ao nível da participação dos múltiplos papéis. Neste sentido, Thompson e Bunderson (2001) verificaram que a participação num papel tem um impacto positivo no outro papel, desde que o tempo passado no domínio base tenha significado para o indivíduo. Em conformidade, Kinnunen, Feldt, Geurts e Pulkkinen (2006) verificaram que quando os indivíduos elaboram atribuições sobre o benefício que o desempenho de um papel tem para o outro, verifica-se maior afeto positivo e investimento comportamental no papel percebido como benéfico.

Concluindo, a facilitação trabalho-família tem sido relacionada com o *engagement* no trabalho e com a satisfação com a vida, usualmente de forma independente e pouco consistente.

Até ao momento, apenas o estudo de Culbertson et al. (2010) analisou a relação entre as três variáveis, tendo verificado que o *engagement* no trabalho prediz não só a satisfação com a vida, como também o bem-estar nas esferas não laborais, por mediação de *spillover* afetivo. Nesta linha de pensamento, os autores têm adotado a concepção de que os domínios laboral e familiar exercem um efeito aditivo na satisfação com a vida, ignorando que por outro lado, os domínios poderão na verdade interagir um com outro na sua relação com a satisfação com a vida (Erdogan et al., 2012). Neste sentido, propõem-se que:

H3: A facilitação trabalho-família durante a missão modera a influência do *engagement* no trabalho antes da missão na satisfação com a vida durante a missão, de tal modo que a relação é amplificada perante elevados níveis de facilitação trabalho-família durante a missão.

H4: A facilitação trabalho-família durante a missão modera a relação entre o *engagement* no trabalho e a satisfação com a vida durante a missão, de tal modo que a relação é amplificada perante elevados níveis de facilitação trabalho-família durante a missão.

Método

Procedimento e Amostra

A presente investigação recorreu a uma base de dados relativa a militares brasileiros em missão de ajuda humanitária na fronteira com a Venezuela, proveniente de um projeto de investigação financiado pela Fundação para Ciência e Tecnologia (PTDC/PSIGER/32367/2017) e coordenado pela Prof^a Doutora Maria José Chambel. No momento de preparação dos militares para a missão, a psicóloga colaboradora da CPAEx - Centro de Psicologia Aplicada do Exército Brasileiro, apresentou o estudo e os seus objetivos e apelou à participação voluntária dos militares, assegurando o anonimato e confidencialidade dos dados recolhidos. Ao conjunto de profissionais interessados aplicou-se o questionário no pré-destacamento e durante a missão. Tendo em conta os objetivos do presente estudo, foram utilizados os dados provenientes dos diferentes momentos de medição relativos ao *engagement* no trabalho, à satisfação com a vida e à facilitação trabalho-família.

A amostra obtida contempla um total de 217 militares, que responderam ao questionário tanto no momento pré-destacamento (T1), como durante a missão (T2). A amostra é maioritariamente masculina (92,2%), contando com apenas 6,9% de mulheres. Relativamente ao estado civil verificou-se que 47% dos participantes são solteiros, 48% casados e 5% divorciados.

Medidas

Engagement no Trabalho. O *engagement* no trabalho dos militares foi avaliado recorrendo à *Utrecht Work Engagement Scale* (Schaufeli, Bakker & Salanova, 2006), constituída por nove itens (e.g. *No meu trabalho sinto-me forte e com vigor*). Os itens foram respondidos numa escala Likert de sete pontos, entre 0 (*Nunca*) a 6 (*Sempre*). A escala apresenta um índice de consistência interna de .87 em T1 e .92 em T2.

Satisfação com a Vida. A satisfação com a vida dos militares foi avaliada recorrendo á escala de cinco itens de Diener et al. (1985) (e.g. *Estou satisfeito com a minha vida*). Os itens foram respondidos numa escala Likert de sete pontos, desde 1 (*Discordo Fortemente*) a 7 (*Concordo Fortemente*). A escala apresenta um índice de consistência interna de .84 em T1 e .86 em T2.

Facilitação Trabalho-Família. A facilitação trabalho-família analisa em que medida os militares consideram que a experiência da missão pode contribuir para melhorar aspetos pessoais e familiares no futuro. Neste estudo, avaliámos esta variável através da escala de três itens de Grzywacz e Marks (2000) (e.g. *O que faço nesta missão vai me ajudar com questões pessoais (familiares) no futuro*). Os itens foram respondidos numa escala Likert de cinco pontos, desde 1 (*Nunca*) a 5 (*Muitas Vezes*). A escala apresenta um índice de consistência interna de .72 em T1 e .90 em T2.

Análise de Dados

A análise estatística foi realizada recorrendo ao programa IBM Statistical Package for the Social Sciences (SPSS 26) e à ferramenta computacional complementar PROCESS, desenvolvida por Hayes (2018).

Primeiramente, realizou-se uma Análise Descritiva dos Instrumentos de Medida, através do SPSS 26.0, calculando-se as medidas de tendências central e dispersão, os coeficientes de consistências interna (alfa de *Cronbach*) e os coeficientes de *Pearson* (*r*) das variáveis em estudo tanto no primeiro momento (T1), como no segundo momento (T2). Adicionalmente, procedeu-se à análise de diferença entre médias (teste-t) para cada variável, com o objetivo de comparar os resultados obtidos em T1 e T2 e verificar os possíveis efeitos da missão de ajuda humanitária nas variáveis em estudo.

De seguida, procedeu-se ao teste das hipóteses recorrendo ao PROCESS (Hayes, 2018), uma ferramenta computacional que permite a análise de mediação e de moderação (Hayes,

2012). Recorrendo ao modelo 1, foi analisada a influência do *engagement* no trabalho (prévio à missão e durante) na satisfação com a vida durante a missão, tendo controlada a satisfação com a vida prévia à missão de cada militar, de forma a compreender a evolução do *engagement* no trabalho ao longo do tempo. Por fim, foi analisado o efeito de moderação da facilitação trabalho-família, em termos de tamanho, direção, significância estatística e causalidade na relação entre o *engagement* no trabalho e a satisfação com a vida.

Resultados

Valores Médios, Desvio-Padrão e Correlações entre as Variáveis em Estudo

Na Tabela 1 são apresentadas as médias, os desvios-padrão e as correlações entre as variáveis em estudo, tendo em consideração a utilização das escalas Likert de sete pontos para as variáveis *engagement* no trabalho e satisfação com a vida e de cinco pontos para a facilitação trabalho-família. No que diz respeito aos valores médios, verifica-se que previamente à missão os militares percebem elevada satisfação com a vida ($M=5.46$; $DP=1.06$), *engagement* no trabalho ($M=5.68$; $DP=.80$) e facilitação trabalho-família ($M=4.26$; $DP=.75$). Ao longo da missão, apesar de se verificar a manutenção de uma elevada percepção positiva, verifica-se uma diminuição dos valores médios nas três variáveis: satisfação com a vida ($M=5.19$; $DP=1.12$), *engagement* no trabalho ($M=5.28$; $DP=1.09$) e facilitação trabalho-família ($M=4.14$; $DP=.79$). Esta diminuição é significativa como se pode observar pelo valor de t das variáveis, apresentados na Tabela 2.

Relativamente à matriz de correlações (Tabela 1), é possível observar uma relação positiva e significativa entre o *engagement* no trabalho e satisfação com a vida, tanto no primeiro momento (T1; $r=.39$, $p<.01$), como no segundo momento (T2; $r=.35$; $p<.01$). Adicionalmente, verificou-se uma relação positiva e significativa entre o *engagement* no trabalho prévio à missão e a satisfação com a vida durante a missão ($r=.36$; $p<.01$). No que diz respeito à variável moderadora, verifica-se que a facilitação trabalho-família pré-destacamento apenas se correlaciona significativamente com o *engagement* no trabalho prévio à missão ($r=.17$; $p<.05$). Contudo, durante a missão, a facilitação trabalho-família correlaciona-se de forma positiva e significativa com o *engagement* no trabalho durante a missão ($r=.30$; $p<.01$) e a satisfação com a vida durante a missão ($r=.22$; $p<.01$).

Tabela 1*Média, Desvio-Padrão (DP) e Correlações (r) entre as Variáveis em Estudo (N=216)*

	Média	DP	r					
			1.	2.	3.	4.	5.	
1. <i>Engagement</i> no Trabalho (T1)	5.68	.80	-					
2. <i>Engagement</i> no Trabalho (T2)	5.28	1.09	.48**	-				
3. Satisfação com a Vida (T1)	5.46	1.06	.39**	.19**	-			
4. Satisfação com a Vida (T2)	5.19	1.12	.36**	.35**	.59**	-		
5. Facilitação TF (T1)	4.26	.75	.17*	.05	-.01	-.09	-	
6. Facilitação TF (T2)	4.14	.79	.08	.30**	-.01	.22**	.03	

Nota: N = 216; Facilitação TF = Facilitação Trabalho-Família; *p<.05; **p<.01

Tabela 2*Análise de Diferença entre as médias (teste-t para amostras dependentes)*

	Média	DP	t	p
ET (T1) - ET (T2)	.16	.98	2.43	.02
SV (T1) - SV (T2)	.41	.99	5.99	.00
FTF (T1) - FTF (T2)	.27	.97	3.95	.00

Nota: N = 217 (FTF e ET); N = 206 (SV); ET = *Engagement* no Trabalho; SV = Satisfação com a Vida; FTF = Facilitação Trabalho-Família.

Teste de Hipóteses

De forma a testar as hipóteses colocadas recorreu-se ao modelo 1 da ferramenta computacional PROCESS. Tendo em conta o *design* longitudinal da presente investigação e as relações postuladas entre as variáveis, estabeleceu-se dois modelos distintos, utilizando o *engagement* no trabalho prévio à missão e durante a missão. Nos modelos, controlou-se o efeito da satisfação com a vida prévia à missão, tendo em conta que é o maior preditor da satisfação com a vida durante a missão, verificando-se o efeito no primeiro (B=.53; p<.01) e segundo modelo (B=.53, p<.01).

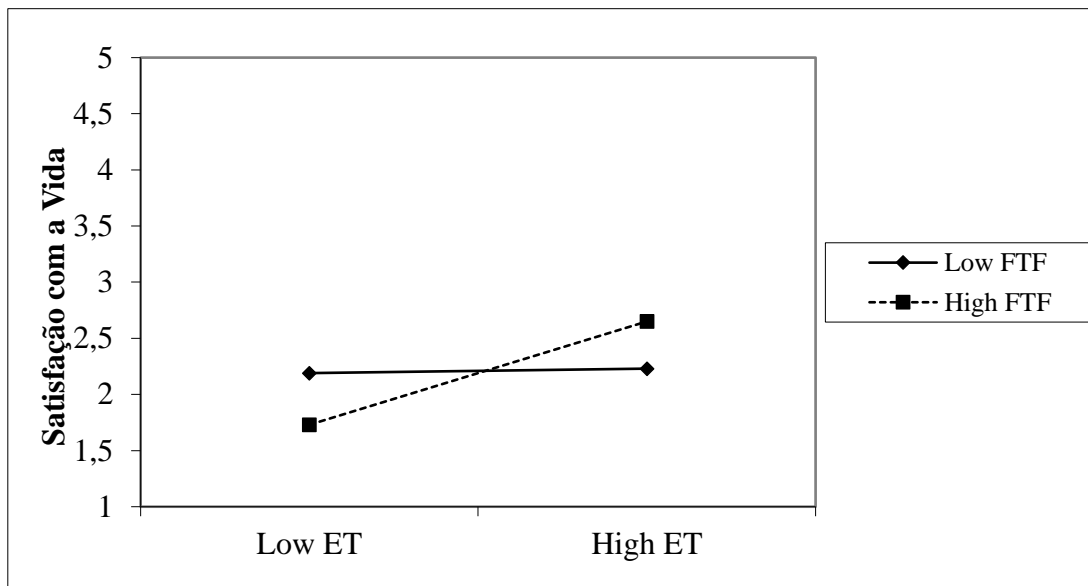
A hipótese 1 propõe que *engagement* no trabalho prévio à missão está positivamente relacionado com a satisfação com a vida dos militares durante a missão. Atentando à Tabela 3, os resultados suportam esta hipótese (B=.24, p<.01). De modo que, quanto maior o nível de *engagement* no trabalho prévio à missão, maior o nível de satisfação com a vida dos militares durante a missão.

O primeiro modelo apresentado na Tabela 3 permite ainda analisar o efeito moderador da facilitação trabalho-família durante a missão na relação entre o *engagement* no trabalho

prévio à missão e a satisfação com a vida durante a missão (hipótese 3). Os dados apresentados suportam a hipótese 3, verificando-se um efeito moderador positivo significativo ($B=.22$; $p<.05$). Tal como previsto, observa-se (cf. Figura 1) que quando a facilitação trabalho-família é baixa, o nível de satisfação com a vida é idêntico independentemente de os militares terem elevado ou baixo *engagement* no trabalho. No entanto, quando a facilitação trabalho-família é elevada, os militares com elevado *engagement* no trabalho sentem mais satisfação com a vida do que os militares com nível de *engagement* no trabalho baixo.

Figura 1

Interação entre o Engagement no Trabalho prévio à missão e a Facilitação Trabalho-Família durante a missão e o seu Efeito na Satisfação com a Vida



Nota: ET= *engagement* no trabalho prévio à missão; FTF= facilitação trabalho-família.

Atentando ao segundo modelo da Tabela 3, verifica-se que a relação entre o *engagement* no trabalho e a satisfação com a vida durante a missão (hipótese 2) é suportada ($B=.34$; $p>.01$). De tal modo que, quanto maior o nível de *engagement* no trabalho durante a missão, maior o nível de satisfação com a vida durante a missão.

Quanto à hipótese 4, verifica-se o efeito moderador da facilitação trabalho-família durante a missão na relação entre o *engagement* no trabalho e a satisfação com a vida durante a missão ($B=.16$; $p<.01$). Tal como previsto, podemos observar (cf. Figura 2) que apesar dos militares com elevado *engagement* no trabalho sentirem mais satisfação com a vida do que os que têm baixo *engagement* no trabalho, quando associam o elevado *engagement* no trabalho e elevada facilitação trabalho-família, sentem mais satisfação com a vida do que aqueles que têm baixa facilitação trabalho-família.

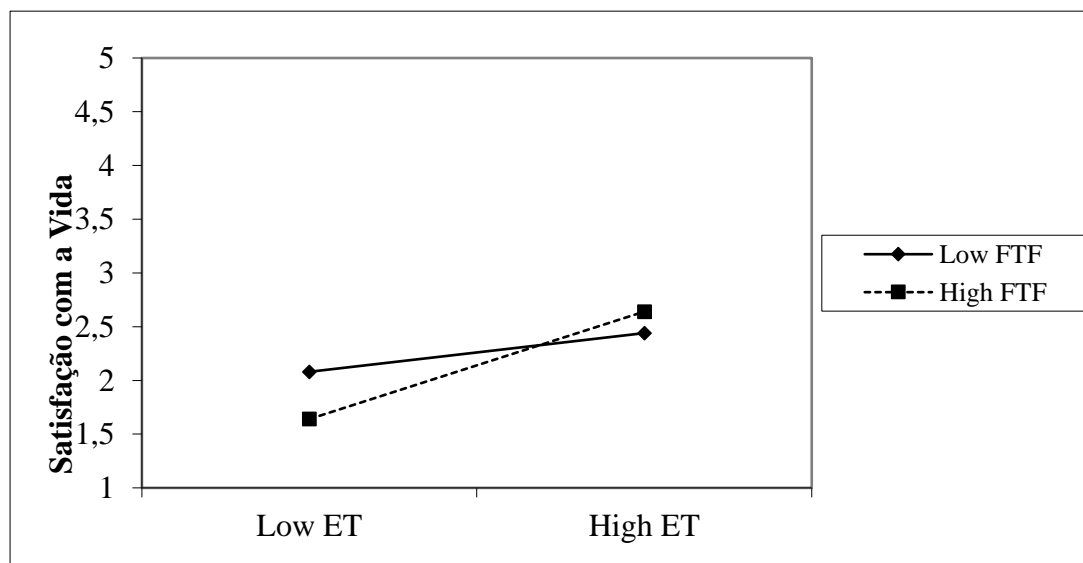
Tabela 3*Análise de Efeito de Moderação entre as Variáveis em Estudo*

	<i>B</i>	<i>SE</i>	<i>T</i>	<i>P</i>
VI: <i>Engagement</i> (T1); VD: SV (T2)				
Constante	2.20	.35	6.35	.00
<i>Engagement</i> (T1)	.24	.08	2.87	.00
FTF (T2)	-.00	.07	-.05	.96
FTF (T2)* <i>Engagement</i> (T1)	.22	.10	2.28	.02
Covariância (SVT1)	.53	.06	8.65	.00
VI: <i>Engagement</i> (T2); VD: SV (T2)				
Constante	2.22	.31	7.15	.00
<i>Engagement</i> (T2)	.34	.06	5.46	.00
FTF (T2)	-.06	.07	-.86	.39
FTF (T2)* <i>Engagement</i> (T2)	.16	.05	3.43	.00
Covariância (SVT1)	.53	.06	9.52	.00

Nota: N = 206; VI = Variável Independente; VD = Variável Dependente; B = Coeficiente de Regressão Não Estandarizado; SE = Erro-padrão; FTF = Facilitação Trabalho-Família; SV = Satisfação com a vida.

Figura 2

Interação entre o Engagement no Trabalho e a Facilitação Trabalho-Família durante a missão e o seu Efeito na Satisfação com a Vida



Nota: ET= *engagement* no trabalho durante a missão; FTF= facilitação trabalho-família.

Discussão

A presente investigação teve com objetivo analisar a influência do *engagement* no trabalho na satisfação com a vida numa população de militares brasileiros em missão de ajuda humanitária, considerando ainda o papel moderador da facilitação trabalho-família. Tendo em conta o cenário extremamente exigente da missão, analisou-se os efeitos supramencionados, tanto no momento prévio ao destacamento, como durante a missão.

Primeiramente, verificou-se um decréscimo quantitativo das variáveis em estudo desde o momento de pré-destacamento até ao meio da missão, demonstrando o impacto adverso do contexto exigente da missão de ajuda humanitária no indivíduo. Empiricamente, o impacto negativo dos destacamentos de não-combate foi demonstrado sobretudo ao nível das missões de paz (p.e. Newby, McCarrol, Ursano, Fan, Shigemura & Tucker-Harris, 2005). Contudo, apenas o estudo de Britt e Adler (1999) se debruçou sobre as missões de ajuda humanitária, verificando tal como o presente estudo os seus efeitos psicológicos negativos para os indivíduos.

Em segundo lugar, e tal como esperado, verificou-se a influência do *engagement* no trabalho prévio à missão na satisfação com a vida durante a missão. O alto envolvimento e investimento do militar no momento de preparação do destacamento poderá ser um recurso protetor e promotor do bem-estar subjetivo dos militares, que focados na execução das tarefas e alcance dos objetivos, investem uma quantidade elevada de recursos cognitivos e atencionais que diminuem a sensibilidade do indivíduo ao processamento das pistas sociais de risco do destacamento (Gollwitzer & Wicklund, 1985; Britt & Bliese, 2003). Deste modo, o *engagement* no trabalho prévio à missão funciona como um recurso protetor, que aumenta o nível de resiliência dos militares durante a missão, permitindo a evolução positiva da satisfação com a vida ao longo deste período crítico.

No mesmo sentido, este estado psicológico positivo no trabalho (i.e o *engagement*) mantém um efeito positivo na satisfação com a vida durante a missão, demonstrando que mesmo numa situação de limitada disponibilidade de recursos organizacionais e sociais, o *engagement* no trabalho é um fator protetor do militar, promovendo a sua satisfação com a vida. Adicionalmente, os resultados encontrados vão ao encontro da perspetiva *Bottom-up* da satisfação com a vida (Pavot & Diener, 2008), validando a importância que a experienciação positiva ao nível do domínio tem na manutenção e potenciação do bem-estar subjetivo do

indivíduo, sobretudo quando o domínio é de extrema relevância para o próprio (Diener & Ryan, 2009).

Relativamente às hipóteses de moderação, observámos que como previsto a facilitação trabalho-família durante a missão não só amplificou a relação entre o *engagement* no trabalho antes da missão e a satisfação com a vida durante a missão, como também a relação entre o *engagement* no trabalho durante a missão e a satisfação com vida durante a missão. Enquadrado na Teoria da Conservação dos Recursos (Hobfoll, 1989), os resultados obtidos vão ao encontro do esperado, demonstrando que numa situação de perda de recursos, a projeção de um possível ganho atua como um recurso promotor da resiliência psicológica, e, conseqüentemente, potencia o efeito do bem-estar laboral no bem-estar geral subjetivo. Segundo Tedeschi, Calhoun e Park (1998), no processo de atribuição de significado e compreensão do contexto, os indivíduos podem perceber benefícios subjacentes à experiência de um evento de elevados níveis de *stress*. Posto isto, a interface positiva trabalho-família pode adquirir saliência num contexto de elevado risco e ausência de recursos em que o indivíduo, na falta de recursos motivacionais e protetores, equaciona os possíveis ganhos e implicações práticas da experiência *stressante* nos domínios que classifica como importantes para o próprio (i.e. a família/vida pessoal). Especificamente na experiência de destacamento no estrangeiro, a percepção de um impacto positivo do trabalho na sua vida familiar/pessoal, ainda que projetada no futuro, poderá validar o afastamento e ausência do militar no domínio familiar/pessoal e amplificar a importância do envolvimento, vigor e significado do trabalho para a avaliação global da sua vida.

Por fim, o efeito de moderação da facilitação trabalho-família enquadra-se na perspectiva do *spillover* (Wilensky, 1960), de que a percepção de aplicabilidade dos recursos energéticos, afetivos e cognitivos subjacentes ao *engagement* no trabalho no domínio familiar, potencia a satisfação com a família e a satisfação com a vida. Conseqüentemente, os resultados vão ao encontro da Teoria da Acumulação de Papéis (Goode, 1960), demonstrando que a participação em múltiplos papéis permite a renovação energética em vez do esgotamento, dado que o efeito do *engagement* no trabalho na satisfação com a vida é amplificado pela interação positiva entre o domínio laboral e familiar.

Limitações e Estudos Futuros

A presente investigação apresenta um conjunto de limitações que devem ser referidas. Primeiramente, destaca-se o recurso exclusivo a medidas de autorrelato, sujeitas ao efeito da

desejabilidade social - sobretudo ao nível dos estados afetivos (Podsakoff, MacKenzie, Lee & Podsakoff, 2003) - e do erro-comum da variância (Doty & Glick, 1998). No estudo apresentado, o fenómeno foi contrariado pela garantia de anonimato das respostas dos participantes. Contudo, e tendo em conta os objetivos da investigação, o acesso à perceção dos indivíduos foi essencial, sobretudo ao nível da facilitação trabalho-família. Em segundo lugar, apesar do interesse da amostra utilizada, cujo contexto apresenta simultaneamente elevada exigência laboral e familiar, a sua especificidade poderá impedir a generalização dos resultados a outro tipo de populações trabalhadoras, estando inerente aos resultados apresentados a experiencição de um ambiente exigente e com elevados níveis de *stress*.

Em futuras investigações, sugere-se a integração de medidas objetivas das variáveis em estudo, principalmente da facilitação trabalho-família, de forma a compreender se os resultados encontrados se devem exclusivamente à perceção individual, ou se existe uma consistência entre a perceção e a realidade (Grzywacz, 2002).

Adicionalmente, e dado que vários recursos psicológicos, físicos e sociais ganhos nos domínios laborais e familiares são geridos ao nível da gestão de fronteiras, seria importante considerar o seu papel no estudo em questão (Greenhaus & Powell, 2006). Segundo Nippert-Eng (1996), os indivíduos podem preferir manter a vida profissional e a vida pessoal separadas (segmentação entre os domínios) ou podem preferir uma constante aproximação entre o trabalho e a vida pessoal (integração entre os domínios). Porém, tanto a concetualização *Bottom-up* da satisfação com a vida (Pavot & Diener, 2008), como o próprio conceito de facilitação trabalho-família sugerem uma conexão entre os domínios, mais especificamente entre o trabalho e a família. Por sua vez, os benefícios da conexão implicam a permeabilidade das fronteiras interdomínios, podendo não ser experienciados aquando da preferência de separação dos domínios (Clark, 2000). Deste modo, indivíduos que prefiram a separação entre domínios poderão ser menos capazes de utilizar os recursos ganhos no trabalho noutros domínios da sua vida e/ou poderão não considerar a sua aplicabilidade na vida pessoal (Choi et al., 2018). Consequentemente, não seriam abrangidos pelo efeito amplificador da facilitação trabalho-família na relação entre o *engagement* no trabalho e a satisfação com a vida.

Por fim, estudos futuros devem considerar o efeito do grau de importância do papel e/ou domínio para o sujeito. Dado que, apesar de para a maioria dos indivíduos o trabalho e a família serem domínios relevantes (Butler et al., 2005), diferenças no grau de importância do papel e/ou domínios poderão ser um antecedente da relação entre o *engagement* no trabalho e

a satisfação com a vida, podendo inclusive ter implicações na valência desta relação (Wolfram & Gratton, 2014).

Implicações Práticas

Não obstante às limitações supracitadas, o presente estudo reveste-se de caráter pioneiro na medida em que demonstra a influência causal entre dois dos construtos mais salientes na psicologia positiva: o *engagement* no trabalho e a satisfação com a vida (Proyer et al., 2012).

Como supramencionado, a satisfação com a vida é a operacionalização do bem-estar subjetivo, mais especificamente da “felicidade”. Na literatura, diversos autores têm demonstrado o impacto positivo da felicidade geral no domínio laboral. Por exemplo Cropanzano e Wright (1999), verificaram que indivíduos felizes apresentam maiores níveis de ativação, energia, interesse no trabalho, simpatia para com os colegas e persistência. Posteriormente, os mesmos autores verificaram que enquanto indivíduos menos “felizes” são mais sensíveis a ameaças, mais defensivos junto dos colegas e mais pessimistas, os indivíduos que apresentam maiores níveis de felicidade são mais sensíveis a oportunidades, estão mais disponíveis para ajudar os colegas e são mais confiantes de si mesmos (Cropanzano & Wright, 2001). Adicionalmente, Fisher (2003) verificou que 90% dos inquiridos concordavam com a afirmação “um colaborador feliz é um colaborador produtivo”. Entre as organizações, a vasta demonstração empírica do efeito da felicidade na produtividade despoletou um interesse prático pela potenciação da felicidade dos colaboradores (Zelenski et al., 2008). Especificamente ao nível da gestão dos recursos humanos, onde se verifica uma tendência de incorporação e desenvolvimento de novas práticas focadas na felicidade, tais como a implementação de um novo cargo de Recursos Humanos dedicado à promoção da felicidade dos colaboradores, usualmente intitulado de *Happiness Manager* (e.g. Happiness Works, 2020; ECO, 2019).

Na gestão de recursos humanos, um construto cuja popularidade acompanha a academia é o *engagement* no trabalho (Gallup Research Institute, 2008). Ao nível da investigação, o *engagement* no trabalho tem sido associado a diversos fatores positivos tais como: o compromisso afetivo, os comportamentos de cidadania organizacional, o foco no cliente, os comportamentos de segurança, a retenção e a produtividade (Bakker et al., 2008; Gallup Research Institute, 2008). Deste modo, verificamos que o *engagement* no trabalho e a felicidade destacam-se como os maiores preditores da produtividade e desempenho dos

colaboradores, e que é uma necessidade organizacional ter colaboradores *engaged* no seu trabalho para a manutenção de vantagem competitiva no mercado (Bakker & Leiter, 2010; Bakker & Schaufeli, 2008).

No âmbito da perspectiva da psicologia positiva, o presente estudo permitiu ainda expandir a compreensão relativa à interface positiva trabalho-família. Entre os autores, diversos estudos têm equacionado a facilitação trabalho-família como um consequente, resultado da presença de recursos organizacionais que impulsionam o bem-estar laboral do indivíduo, e consequentemente o seu bem-estar familiar e geral (Siu et al., 2010). Todavia, na investigação apresentada verificamos que a facilitação trabalho-família poderá operar a nível individual como um recurso protetor das ameaças do meio e promotor do bem-estar laboral e geral, tornando-se assim um construto relevante para as intervenções organizacionais. Atentando ao valor da facilitação trabalho-família, as organizações deverão ativamente apoiar os seus colaboradores no esforço de criar sinergias com outros domínios, sobretudo ao nível familiar (Poelmans, Stepanova & Massuda, 2008). A sua intervenção deve focar-se por um lado na efetiva facilitação trabalho-família, ou seja, no apoio ao desenvolvimento de recursos que possam ser aplicados no domínio familiar, por exemplo através de formações focadas no *stress* e mecanismos de gestão do mesmo. Por outro lado, as organizações devem focar-se na promoção da perceção de facilitação trabalho-família, devendo apoiar os seus colaboradores na elaboração do valor e significado do trabalho para o próprio no seu papel laboral, mas também para os seus outros papéis relevantes.

Por fim, o presente estudo é um contributo para o setor militar, cujas características ameaçadoras subjacentes à atividade têm incentivado a perpetuação da vertente patológica e negativa na investigação (e.g. Campbell & Nobel, 2009). Em conformidade com a literatura desenvolvida até ao momento, os resultados apresentados demonstram a relevância que as variáveis do funcionamento positivo - *engagement* no trabalho - têm na vida do militar, sendo a chave para o desenvolvimento de estratégias organizacionais promotoras da satisfação com a vida (Proyer et al., 2012). No setor militar, o desempenho eficiente das tarefas determina o sucesso da missão e a segurança dos seus participantes. Deste modo, tanto o *engagement* no trabalho, como a satisfação com a vida representam variáveis de elevado interesse pelo seu impacto positivo no desempenho e produtividade (Palhau, 2012). Adicionalmente, os resultados em questão são particularmente interessantes para o setor militar, ao explorar possíveis fatores protetores disponíveis para os militares nas situações de risco específicas da sua profissão: destacamentos no estrangeiro. A demonstração do efeito moderador da

facilitação trabalho-família, salienta a necessidade tanto de esclarecimento do papel do indivíduo na missão e do valor das tarefas subjacentes, como de demonstração do valor associado à missão para a sociedade, a organização militar e o próprio, como profissional e pessoa.

Concluindo, no panorama atual de não-guerra, caracterizado por problemas sociopolíticos e instabilidade económica derivados de uma pandemia global, as missões de não-combate poderão tornar-se uma norma crescente no setor militar. Deste modo, a compreensão do funcionamento positivo dos militares nas missões não-combatentes apresenta implicações práticas relevantes. Atentando aos resultados do presente estudo, os agentes responsáveis pela gestão dos recursos humanos nas missões, devem desenvolver estratégias promotoras do *engagement* no trabalho que beneficiem tanto: 1) O indivíduo, promovendo a sua satisfação com a vida, ou seja, felicidade; como 2) A organização, promovendo um maior nível de desempenho e produtividade dos colaboradores. Por fim, não devem descurar a importância da promoção da facilitação trabalho-família, dado que o militar não desempenha apenas o papel profissional, tratando-se de um agente interdomínio que beneficia das sinergias entre o trabalho e a família, sobretudo ao nível da sua satisfação com a vida.

Referências Bibliográficas

- Anunciação, C. (1997). Stress traumático: fenómeno, etiologia e tratamento. *Revista de Psicologia Militar*, 10, 147-161.
- Bakker, A. B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20, 265-269. <https://doi.org/10.1177%2F09637214111414534>.
- Bakker, A.B., Demerouti, E., & Schaufeli, W.B. (2005). The crossover of burnout and work engagement among working couples. *Human Relations*, 58, 661-689. <https://doi.org/10.1177%2F0018726705055967>.
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). Where to go from here: Integration and future research on work engagement. In A. B. Bakker & M. P. Leiter (Eds.) *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (pp. 181-196). Psychology Press.
- Bakker, A. B., & Oerlemans, W. (2011). Subjective well-being in organizations. In K. Cameron & G. Spreitzer (Eds.), *Handbook of positive organizational scholarship*. Oxford University Press.
- Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2008). Positive organizational behavior: Engaged employees in flourishing organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 29(2), 147-154. <https://doi.org/10.1002/job.515>.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*, 22, 187-200. <https://doi.org/10.1080/02678370802393649>.
- Barnett, R. C., & Baruch, G. K. (1985). Women's involvement in multiple roles and psychological distress. *Journal of Personality and Social Psychology*, 49, 135-145.
- Barnett, R. C., & Hyde, J. S. (2001). Women, men, work, and family: An expansionist theory. *American Psychologist*, 56(10), 781. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0003-066X.56.10.781>.
- Bartone, P. T. (2006) Resilience under military operational stress: Can leaders influence hardiness?. *Military Psychology*, 18(1), 131-148. https://doi.org/10.1207/s15327876mp1803s_10.

- Brand, S., Beck, J., Hatzinger, M., Harbaugh, A., Ruch, W., & Holsboer-Trachsler, E. (2010). Associations between satisfaction with life, burnout-related emotional and physical exhaustion, and sleep complaints. *World Journal of Biological Psychiatry*, 11, 744-754. <https://doi.org/10.3109/15622971003624205>.
- Britt, T. W., & Adler, A. B. (1999). Stress and health during medical humanitarian assistance missions. *Military Medicine*, 164, 275–279.
- Britt, T. W., & Bliese, P. D. (2003). Testing the stress-buffering effects of self-engagement among soldiers on a military operation. *Journal of Personality*, 71(2), 245-266. <https://doi.org/10.1111/1467-6494.7102002>.
- Brooks, S.K., & Greenberg, N. (2018). Non-deployment factors affecting psychological wellbeing in military personnel: literature review, *Journal of Mental Health*, 27(1), 80-90, <https://doi.org/10.1080/09638237.2016.1276536>.
- Butler, A. B., Grzywacz, J. G., Bass, B. L., & Linney, K. D. (2005). Extending the demands-control model: A daily diary study of job characteristics, work-family conflict and work-family facilitation. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78(2), 155-169. <https://doi.org/10.1348/096317905X40097>.
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53, 747-770. <https://doi.org/10.1177%2F0018726700536001>.
- Campbell, D. J., & Nobel, O. B. (2009). Occupational Stressors in Military Service: A Review and Framework. *Military Psychology*, 21(2), 47-67, <https://doi.org/10.1080/08995600903249149>.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Wayne J. H., & Grzywacz, J. G. (2006). Measuring the positive side of the work–family interface: Development and validation of a work–family enrichment scale. *Journal of Vocational Behaviour*, 68, 131–164. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.02.002>.
- Chambel, M. J., & Oliveira-Cruz, F. (2010). Breach of psychological contract and the development of burnout and engagement: A longitudinal study among soldiers on a peacekeeping mission. *Military Psychology*, 22(2), 110-127. <https://doi.org/10.1080/08995601003638934>.

- Choi, Y. E., Cho, E., Jung, H. J., & Sohn, Y. W. (2018). Calling as a predictor of life satisfaction: the roles of psychological capital, work–family enrichment, and boundary management strategy. *Journal of Career Assessment*, 26(4), 567-582. <https://doi.org/10.1177%2F1069072717723092>.
- Cropanzano, R., & Wright, T. A. (1999). A 5-year study of change in the relationship between well-being and job performance. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 51(4), 252. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/1061-4087.51.4.252>.
- Cropanzano, R., & Wright, T. A. (2001). When a "happy" worker is really a "productive" worker: A review and further refinement of the happy-productive worker thesis. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 53(3), 182. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/1061-4087.53.3.182>.
- Crouter, A. C. (1984). Spillover from family to work: The neglected side of the work–family interface. *Human Relations*, 37, 425-442. <https://doi.org/10.1177%2F001872678403700601>.
- Culbertson, S. S., Mills, M. J., & Fullagar, C. J. (2010). Feeling good and doing great: The relationship between psychological capital and well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(4), 421. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/a0020720>.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95, 542-575.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The Satisfaction with Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71–75. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901_13.
- Diener, E., Oishi, S., & Lucas, R. (2002). Subjective well-being: The science of happiness and life satisfaction. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *The handbook of positive psychology* (pp. 63-73). Oxford University Press.
- Diener, E., & Ryan, K. (2009). Subjective well-being: A general overview. *South African Journal of Psychology*, 39(4), 391-406. <https://doi.org/10.1177%2F008124630903900402>.
- Diener, E., Sapyta, J. J., & Suh, E. (1998). Subjective well-being is essential to well-being. *Psychological Inquiry*, 9(1), 33-37. https://doi.org/10.1207/s15327965pli0901_3.

- Doty, D. H., & Glick, W. H. (1998). Common methods bias: does common methods variance really bias results?. *Organizational Research Methods*, 1(4), 374-406. <https://doi.org/10.1177%2F109442819814002>.
- ECO (2019). *Ser se feliz no trabalho, sim. Mas como?*. <https://eco.sapo.pt/especiais/ser-se-feliz-no-trabalho-sim-mas-como/>.
- Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review*, 25(1), 178-199. <https://doi.org/10.5465/amr.2000.2791609>.
- 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%2F0149206311429379>.
- Fisher, C. D. (2003). Why do lay people believe that satisfaction and performance are correlated? Possible sources of a commonsense theory. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 753-777. <https://doi.org/10.1002/job.219>.
- Frone, M. R. (2003). Work-family balance. In J.C. Quick & L.E. Tetrick (Eds.), *Handbook of Occupational Health Psychology*. American Psychological Association.
- Gallup Research Institute (2008). *Employee engagement: The employee side of the human sigma equation*. www.gallup.com/consulting/52/Employee-Engagement.aspx.
- Geurts, S., Rutte, C., & Peeters, M. (1999). Antecedents and consequences of work-home interference among medical residents. *Social Science & Medicine*, 48(9), 1135-1148. [https://doi.org/10.1016/S0277-9536\(98\)00425-0](https://doi.org/10.1016/S0277-9536(98)00425-0).
- Gollwitzer, P. M., & Wicklund, R. A. (1985). The pursuit of self-defining goals. In J. Kuhl & J. Beckmann (Eds.), *Action control: From cognition to behavior* (pp. 61-85). Springer, Berlin, Heidelberg. https://doi.org/10.1007/978-3-642-69746-3_4.
- Goode, W. J. (1960). A theory of role strain. *American Sociological Review*, 25, 483-496.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72-92. <https://doi.org/10.5465/amr.2006.19379625>.

- Grzywacz, J. G. (2000). Work-family spillover and health during midlife: Is managing conflict everything? *American Journal of Health Promotion*, 14, 236-243. <https://doi.org/10.4278%2F0890-1171-14.4.236>.
- Grzywacz, J. G. (2002). *Toward a theory of work–family facilitation*. Paper presented at the 34th Annual Theory Construction and Research Methodology Workshop, Houston, TX.
- Grzywacz, J. G., & Butler, A. B. (2005). The impact of job characteristics on work-to-family facilitation: Testing a theory and distinguishing a construct. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(2), 97. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/1076-8998.10.2.97>.
- Grzywacz, J. G., & Marks, N. F. (2000). Reconceptualizing the work–family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 111-126. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/1076-8998.5.1.111>.
- Grzywacz, J. G., Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Wayne, J. H. (2007). A multi-level perspective on the synergies between work and family. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80(4), 559-574. <https://doi.org/10.1348/096317906X163081>.
- Haar, J. M., & Roche, M. A. (2010). Family supportive organization perceptions and employee outcomes: The mediating effects of life satisfaction. *International Journal of Human Resource Management*, 21, 999-1014. <https://doi.org/10.1080/09585191003783462>.
- Halbesleben, J.R. (2010). A meta-analysis of work engagement: relationships with burnout, demands, resources, and consequences. In A. B. Bakker & M. P. Leiter (Eds.), *Work engagement: a handbook of essential theory and research* (pp. 102-117). Psychology Press.
- Hanson, G. C., Hammer, L. B., & Colton, C. L. (2006). Development and validation of a multidimensional scale of perceived work-family positive spillover. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(3), 249-265. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/1076-8998.11.3.249>.
- Happiness Works (2020). *Happiness Works: A felicidade gera melhores negócios*. <https://www.facebook.com/ranking.empresa.feliz/>.

- Hart, P. M. (1999). Predicting employee life satisfaction: A coherent model of personality, work, and nonwork experiences, and domain satisfactions. *Journal of Applied Psychology*, 84, 564-584. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.84.4.564>.
- Hayes, A. F. (2012). *PROCESS: A versatile computational tool for observed variable mediation, moderation, and conditional process modeling*. <http://www.afhayes.com/public/process2012.pdf>.
- Hayes, A. F. (2018). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach* (2nd ed.). The Guilford Press.
- Hill, E. J., Allen, S., Jacob, J., Bair, A. F., Bikhazi, S. L., Van Langeveld, A., Martinengo, G., Parker, T. T., & Walker, E. (2007). Work-Family Facilitation: Expanding theoretical understanding through qualitative exploration. *Advances in Developing Human Resources*, 9 (4), 507-526. <https://doi.org/10.1177%2F1523422307305490>.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44, 513–524.
- Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested self in the stress process: Advancing conservation of resources theory. *Applied Psychology: An International Review*, 50, 337–370. <https://doi.org/10.1111/1464-0597.00062>.
- Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J. P., & Westman, M. (2018). Conservation of resources in the organizational context: The reality of resources and their consequences. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 103-128. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych032117-104640>.
- Joo, B. K., & Lee, I. (2017). Workplace happiness: work engagement, career satisfaction, and subjective well-being. *Evidence-based HRM: A Global Forum for Empirical Scholarship*, 5(2), 206-221. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-04-2015-0011>.
- Judge, T. A., & Watanabe, S. (1993). Another look at the job satisfaction-life satisfaction relationship. *Journal of Applied Psychology*, 78(6), 939. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.78.6.939>.
- Karatepe, O. M., & Demir, E. (2014). Linking core self-evaluations and work engagement to work-family facilitation. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 26(2), 307-323. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-01-2013-0008>.

- King, O. W., King, L. A., Gudanowski, O. M., & Vreven, D. L. (1995). Alternative representations of warzone stressors: relationships to posttraumatic stress disorder in male and female Vietnam veterans. *Journal of Abnormal Psychology*, 104(1), 96-184. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-843X.104.1.184>.
- Kinnunen, U., Feldt, T., Geurts, S., & Pulkkinen, L. (2006). Types of work-family interface: Well-being correlates of negative and positive spillover between work and family. *Scandinavian Journal of Psychology*, 47(2), 149-162. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9450.2006.00502.x>.
- Larsen, R. J., & Eid, M. (2008). Ed Diener and the science of subjective well-being. In M. Eid & R.J. Larsen (Eds.), *The science of subjective well-being* (pp.1-13). Guilford Press.
- Marks, S. R. (1977). Multiple roles and role strain: Some notes on human energy, time, and commitment. *American Sociological Review*, 42, 921-936.
- Masuda, A. D., McNall, L. A., Allen, T. D., & Nicklin, J. M. (2012). Examining the constructs of work-to-family enrichment and positive spillover. *Journal of Vocational Behavior*, 80(1), 197-210. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.06.002>.
- Near, J. P., Rice, R. W., & Hunt, R. G. (1987). Job satisfaction and life satisfaction: A profile analysis. *Social Indicators Research*, 19, 383-401. <https://doi.org/10.1007/BF00300728>.
- Newby, J. H., McCarroll, J. E., Ursano, R. J., Fan, Z., Shigemura, J., & Tucker-Harris, Y. (2005). Positive and negative consequences of a military deployment. *Military medicine*, 170(10), 815-819. <https://doi.org/10.7205/MILMED.170.10.815>.
- Nippert-Eng, C. E. (1996). *Home and work*. The University of Chicago Press.
- Oliveira, P., & Bardagi, M. (2010). Estresse e Comprometimento com a Carreira em Policiais Militares. *Boletim de Psicologia*, 59 (131), 153-166.
- Palhau, J. (2012). *Perceção do nível de exigências profissionais dos militares do exército português: relação entre burnout e engagement*. Dissertação de Mestrado em Gestão das Organizações. Instituto Politécnico do Porto - Associação de Politécnicos do Norte.
- Pavot, W. G., & Diener, E. (2008). The Satisfaction with Life Scale and the emerging construct of life satisfaction. *Journal of Positive Psychology*, 3, 137-152. <http://dx.doi.org/10.1080/17439760701756946>.

- Peeters, M. C., & Le Blanc, P. M. (2001). Towards a match between job demands and sources of social support: A study among oncology care providers. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(1), 53-72. <https://doi.org/10.1080/13594320042000034>.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: a critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879. <https://doi.org/10.1146/annurevpsych-120710-100452>.
- Poelmans, S., Stepanova, O., & Masuda, A. (2008). Positive spillover between personal and professional life: Definitions, antecedents, consequences, and strategies. In K. Korabik, S. Lero & D. L. Whitehead (Eds.), *Handbook of work-family integration* (pp. 141-156). Academic Press.
- Proyer, R. T., Annen, H., Eggimann, N., Schneider, A., & Ruch, W. (2012). Assessing the “good life” in a military context: How does life and work-satisfaction relate to orientations to happiness and career-success among Swiss professional officers?. *Social Indicators Research*, 106(3), 577-590. <https://doi.org/10.1007/s11205-011-9823-8>.
- Quiñones, M., Van den Broeck, A., & De Witte, H. (2013). Do job resources affect work engagement via psychological empowerment? A mediation analysis. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 29(3), 127-134. <https://doi.org/10.5093/tr2013a18>.
- Rode, J. C. (2004). Job satisfaction and life satisfaction revisited: A longitudinal test of an integrated model. *Human Relations*, 57, 1205-1230. <https://doi.org/10.1177%2F0018726704047143>.
- Russell, J. E. (2008). Promoting subjective well-being at work. *Journal of Career Assessment*, 16(1), 117-131. <https://doi.org/10.1177%2F1069072707308142>.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and*

Psychological Measurement, 66(4), 701-716. <https://doi.org/10.1177%2F013164405282471>.

Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71–92. <https://doi.org/10.1177%2F013164405282471>.

Shaw, J. D., & Gupta, N. (2001). Pay fairness and employee outcomes: Exacerbation and attenuation effects of financial need. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74, 299-320. <https://doi.org/10.1348/096317901167370>.

Shimazu, A., & Schaufeli, W. B. (2008). Work engagement: an emerging concept in occupational health psychology. *Bioscience Trends*, 2(1), 2.

Shockley, K. M., & Singla, N. (2011). Reconsidering work—family interactions and satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Management*, 37(3), 861-886. <https://doi.org/10.1177%2F0149206310394864>.

Siebert, S. D. (1974). Toward a theory of role accumulation. *American Sociological Review*, 39, 467–478.

Siu, O. L., Lu, J. F., Brough, P., Lu, C. Q., Bakker, A. B., Kalliath, T., O’Driscoll, M., Phillips, D.R., Chen, W., Lo, D., Sit, C., & Shi, K. (2010). Role resources and work–family enrichment: The role of work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 77(3), 470-480. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.06.007>.

Stevanovic, P., & Rupert, P. A. (2009). Work-family spillover and life satisfaction among professional psychologists. *Professional Psychology: Research and Practice*, 40(1), 62-68. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/a0012527>.

Tedeschi, R. G., Calhoun, L. G. & Park, C. L. (1998). Implications of post-traumatic growth for individuals. In C. L. Park (Eds.), *Posttraumatic Growth: Positive changes in the aftermath of crisis* (pp. 153–179). Lawrence Erlbaum.

Thompson, J. A., & Bunderson, J. S. (2001). Work-nonwork conflict and the phenomenology of time: Beyond the balance metaphor. *Work and Occupations*, 28(1), 17-39. <https://doi.org/10.1177%2F0730888401028001003>.

- Van Steenbergen, E. F., Ellemers, N., & Mooijaart, A. (2007). How work and family can facilitate each other: Distinct types of work-family facilitation and outcomes for women and men. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(3), 279-300. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/1076-8998.12.3.279>.
- Vuga, J., & Juvan, J. (2013). Work-family conflict between two greedy institutions—the family and the military. *Current Sociology*, 61(7), 1058-1077. <https://doi.org/10.1177%2F0011392113498881>.
- Waldron, I., Weiss, C. C., & Hughes, M. E. (1998). Interacting effects of multiple roles on women's health. *Journal of Health and Social Behavior*, 216-236.
- Warr, P. B. (1994). A conceptual framework for the study of work and mental health. *Work & Stress*, 8, 84-97. <https://doi.org/10.1080/02678379008256991>.
- Warr, P. B. (1999). Well-being and the workplace. In D. Kahneman, E. Diener, & N. Schwartz (Eds.), *Well-being: The foundations of hedonic psychology* (pp. 392-412). Russell Sage Foundation.
- Waterman, A. S. (2008). Reconsidering happiness: A eudaimonist's perspective. *The Journal of Positive Psychology*, 3, 234-252. <https://doi.org/10.1080/17439760802303002>.
- Wayne, J. H., Grzywacz, J. G., Carlson, D. S., & Kacmar, K. M. (2007). Work-family facilitation: A theoretical explanation and model of primary antecedents and consequences. *Human Resource Management*, 17, 63-76. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2007.01.002>.
- Wilensky, H. L. (1960). Work, careers, and social integration. *International Social Science Journal*, 12, 543-560.
- Wolfram, H. J., & Gratton, L. (2014). Spillover between work and home, role importance and life satisfaction. *British Journal of Management*, 25(1), 77-90. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2012.00833.x>.
- Zelenski, J. M., Murphy, S. A., & Jenkins, D. A. (2008). The happy-productive worker thesis revisited. *Journal of Happiness Studies*, 9(4), 521-537. <https://doi.org/10.1007/s10902-008-9087-4>.
- Zimmerman, K. L., & Hammer, L. B. (2010). Work-family positive spillover: Where have we been and what lies ahead?. In J. Houdmont & S. Leka, *Contemporary Occupational*

Health Psychology: Gloval Perspectives on Research and Practice, Volume 1 (pp. 272-295). John Wiley & Sons Ltd.