

## Medidas Abrangente e Reduzida de Comportamento de Suporte do Supervisor à Família

Bruna Abreu Vieira<sup>1</sup>  
Larissa Maria David Gabardo-Martins<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Universidade Salgado de Oliveira, Niterói, Rio de Janeiro, Brasil

### Resumo

O suporte do supervisor à família conceitua-se como comportamentos dos supervisores voltados a apoiar os papéis familiares dos funcionários. O presente estudo objetivou obter evidências de validade da Medida de Comportamento Suporte do Supervisor à Família, nas versões abrangente e reduzida, em amostras brasileiras. Participaram desta pesquisa 503 trabalhadores, de ambos os sexos. As análises fatoriais confirmatórias evidenciaram que a versão abrangente ficou composta por 14 itens, divididos em quatro fatores de primeira ordem (emocional, instrumental, modelo de papéis e gestão criativa) e um fator de segunda ordem. A versão reduzida unifatorial compôs-se por quatro itens. Ambas as versões apresentaram bons índices de consistência interna. Os instrumentos correlacionaram-se positivamente com o enriquecimento trabalho-família, suporte do supervisor e satisfação no trabalho, e negativamente com o conflito trabalho-família e intenção de rotatividade. Concluiu-se que os instrumentos apresentaram propriedades psicométricas que recomendam seu uso em investigações futuras.

*Palavras-chave:* equilíbrio trabalho-vida; suporte social; psicologia positiva; psicometria

### Comprehensive and Short-Form Measures of Family Supportive Supervisor Behaviors

#### Abstract

The concept of a family-supportive supervisor refers to supervisors' behaviors aimed at supporting employees' family roles. This study aimed to obtain evidence of validity of the Measure of Family Supportive Supervisor Behaviors, both in its comprehensive and abbreviated versions, using Brazilian samples. A total of 503 workers of both sexes participated in this research. Confirmatory factor analyses showed that the comprehensive version consisted of 14 items, grouped into four first-order factors (emotional, instrumental, role model and creative management), all contributing to a second-order factor. The unifactorial reduced version consisted of four items. Both versions showed good internal consistency indices. The instruments exhibited positive correlations with work-family enrichment, supervisor support, and job satisfaction while demonstrating negative correlations with work-family conflict and turnover intention. It was concluded that the instruments presented psychometric properties that recommend their use in future research.

*Keywords:* work-life balance; social support; positive psychology; psychometrics

### Medidas Integral y Reducida de Comportamiento de Apoyo al Supervisor Familiar

#### Resumen

El apoyo del supervisor a la familia se define a las acciones de los supervisores dirigidos para respaldar los roles familiares de los empleados. El presente estudio tuvo como objetivo obtener evidencias de validez de la Medida del Comportamiento de Apoyo del Supervisor a la Familia, en las versiones extensa y breve, en muestras brasileñas. En esta investigación participaron 503 trabajadores de ambos sexos. Los análisis factoriales confirmatorios revelaron que la versión extensa quedó compuesta por 14 ítems, divididos en cuatro factores de primer orden (emocional, instrumental, modelo a seguir y gestión creativa) y un factor de segundo orden. La versión breve unifactorial constaba de cuatro ítems. Ambas versiones mostraron buenos índices de consistencia interna. Los instrumentos se correlacionaron positivamente con el enriquecimiento trabajo-familia, el apoyo del supervisor y la satisfacción laboral, y negativamente con el conflicto trabajo-familia y la intención de rotación. Se concluye que los instrumentos presentan propiedades psicométricas que respaldan su uso en futuras investigaciones.

*Palabras clave:* equilibrio entre vida personal y laboral; apoyo social; psicología positiva; psicometria

## Introdução

Nos últimos anos, ocorreram diversas mudanças na sociedade, como por exemplo, alterações nas configurações dos modelos familiares. Antigamente, o homem tinha exclusivamente o papel de provedor e a mulher apresentava-se como cuidadora do lar. Porém, atualmente não é isso que acontece (Pluut et al., 2018). A inserção da mulher no mercado de trabalho ocasionou

que homens participassem mais das tarefas de casa e que mulheres dividissem a rotina laboral e familiar. Tais transformações acarretaram que as dificuldades em equilibrar as demandas laborais e familiares ficassem cada vez mais notórias (Lemos et al., 2021; ten Brummelhuis & Bakker, 2012).

Tais fatos despertaram o interesse de estudiosos da área da Psicologia Organizacional, que passaram a investigar a interface trabalho-família, ou seja, a

relação do trabalho com a família (ten Brummelhuis & Bakker, 2012). Na esteira de tal perspectiva, emergiu recentemente o construto comportamento de suporte do supervisor à família, que pode ser definido como comportamentos dos supervisores voltados a apoiar os papéis familiares dos funcionários, em relação à saúde, ao bem-estar e aos resultados organizacionais (Hammer et al., 2013). Os supervisores são aqueles que orientam, oferecem assistência e feedback a seus subordinados (Eisenberger et al., 2002).

O comportamento de suporte do supervisor à família passou a ter relevância quando pesquisadores (e.g., Glass & Fujimoto, 1995; Goodstein, 1994) identificaram que apesar das readaptações do mercado aos novos modelos de estrutura familiar, com implantação de estratégias focadas na valorização do indivíduo e na gestão de conflitos, esse suporte oferecido à família dos funcionários pelas empresas ainda era insuficiente para aliviar essas novas demandas. Além disso, o papel fundamental dos supervisores na interpretação e execução de políticas organizacionais (formais e informais) seria fundamental para compreender como implementar de forma eficaz a política de trabalho e família em organizações empregadoras (Hammer et al., 2013).

Posto tudo isso e baseando-se na literatura geral de suporte social no contexto trabalho-família, os estudiosos acima citados também constataram que o suporte social oferecido pelo supervisor poderia ser um importante recurso de auxílio na redução dos efeitos negativos de estressores relacionados ao trabalho e a família (reduzindo, por exemplo, o conflito trabalho-família e intenção de rotatividade), e no aumento dos níveis de variáveis positivas (melhorando, assim, atitudes e a satisfação no trabalho dos funcionários) nessa relação (Hammer et al., 2013). Fundamentando-se em tais considerações, Hammer et al. (2009) desenvolveram e validaram a *Measure of Family Supportive Supervisor Behaviors*, que foi traduzida na presente investigação como Medida de Comportamento de Suporte do Supervisor à Família.

O comportamento do suporte do supervisor à família é um construto multidimensional e superordenado, constituído por quatro dimensões: suporte emocional, suporte instrumental, comportamentos modelo de papel e gestão criativa trabalho-família (Hammer et al., 2013). O suporte emocional refere-se à percepção que o indivíduo tem em ser cuidado e valorizado pelo supervisor. O suporte instrumental, por sua vez, associa-se a como

o supervisor responde às solicitações e necessidades individuais de cada funcionário, sejam elas profissionais ou pessoais. O comportamento modelo de papéis pode ser definido como exemplos de estratégias e comportamentos demonstrados pelos supervisores de como os funcionários podem conciliar a vida pessoal e profissional. Por fim, a gestão criativa trabalho-família pode ser conceituada como ações estratégicas e inovadoras iniciadas pela gerência para reestruturar o trabalho do funcionário, de maneira a equilibrar as necessidades dentro e fora do ambiente profissional. Dessa forma, a gestão criativa trabalho-família, em sua essência, refere-se a ações “ganha-ganha”, em que o supervisor inicia algumas mudanças no trabalho para beneficiar tanto ao funcionário quanto a empresa (Hammer et al., 2009).

Para o desenvolvimento e validação da Medida de Comportamento de Suporte do Supervisor à Família (MCSSF), Hammer et al. (2009) desenvolveram dois diferentes estudos. No primeiro estudo, eles aplicaram um instrumento com 28 itens, em uma amostra composta de 585 trabalhadores norte-americanos. Após análises preliminares, mediante o cálculo de correlações entre itens, correlações item-total e Alfa de Cronbach, os autores refinaram o instrumento, excluindo 10 itens. Posteriormente, os autores testaram a estrutura fatorial utilizando a análise fatorial exploratória. Com base na sugestão do *scree plot*, os autores optaram por uma estrutura de 18 itens, distribuídos nos quatro fatores: suporte emocional (5 itens,  $\alpha = 0,92$ ), comportamentos de modelo de papéis (3 itens,  $\alpha = 0,97$ ), suporte instrumental (4 itens,  $\alpha = 0,88$ ) e gestão criativa trabalho-família (6 itens,  $\alpha = 0,92$ ; Hammer et al., 2009).

No estudo dois, a estrutura da medida encontrada foi testada em 360 trabalhadores (nível 1) e 79 supervisores norte-americanos (nível 2). O objetivo deste segundo estudo foi avaliar a confiabilidade e a validade convergente, analisando a relação dos construtos com variáveis externas e semelhantes. Nas análises fatoriais confirmatórias multiníveis, os autores excluíram quatro itens que apresentam correlações muito altas com outros itens, restando 14 itens. Os resultados evidenciaram uma estrutura fatorial de um fator de segunda ordem e quatro fatores de primeira ordem, que obteve os seguintes índices de ajuste:  $\chi^2 = 294,92$ , CFI = 0,97, RMSEA = 0,04, SRMSEA = 0,05. Os índices de consistência interna, calculados pelo Alfa de Cronbach foram de: 0,90 (suporte emocional), 0,73 (suporte instrumental), 0,86 (comportamento modelo de papéis), 0,86 (gestão criativa trabalho-família) e 0,94

(fator de segunda ordem – suporte do supervisor à família; Hammer et al., 2009).

Para fornecer evidências de validade convergente, os fatores da MCSSF foram correlacionados com variáveis externas, quais sejam: número de horas trabalhadas na semana, número de crianças que vivem em casa, suporte do supervisor, comportamento do suporte, conflito trabalho-família, conflito família-trabalho, *spillover* positivo trabalho-família, *spillover* positivo família-trabalho, satisfação no trabalho e intenção de rotatividade (Hammer et al., 2009).

A escala abrangente obteve, também, evidências de validade no contexto japonês por Eguchi et al. (2019), em uma amostra de 1670 trabalhadores japoneses, de ambos os sexos. Os resultados da análise fatorial confirmatória evidenciaram que o modelo original de quatro fatores de primeira e um fator de segunda ordem, com todos os 14 itens retidos, foi o que apresentou os melhores índices de ajuste. Os achados demonstraram, ainda, que os fatores da MCSSF apresentaram correlações significativas com variáveis externas, tais como: *spillover* trabalho-família, engajamento no trabalho, intenção de rotatividade, satisfação no trabalho, estresse psicológico, justiça organizacional e suporte social no trabalho. Os valores de consistência interna foram iguais a 0,93 (fator geral), 0,94 (fator de suporte emocional), 0,90 (fator suporte instrumental), 0,92 (comportamento modelo de papeis) e 0,91 (gestão criativa trabalho-família; Eguchi et al., 2019).

Em busca de uma medida mais breve, prática e parcimoniosa, Hammer et al. (2013) propuseram uma versão reduzida do instrumento, a Medida de Comportamento de Suporte do Supervisor à Família – versão reduzida (MCSSF-r). No estudo de validação da versão reduzida do instrumento, foi proposta uma nova versão com quatro itens, ou seja, um item de cada fator. Os resultados encontrados mediante análise fatorial confirmatória multinível, forneceram bons índices de ajuste ( $\chi^2 = 19,69$ , CFI = 0,99, RMSEA = 0,04, SRMSEA = 0,07). O índice de consistência interna, calculado pelo Alfa de Cronbach, foi igual a 0,82. Além disso, essa nova versão obteve relações significativas com as seguintes variáveis externas: conflito trabalho-família, satisfação no trabalho, intenções de rotatividade, controle sobre horas de trabalho, obrigação de trabalhar doente, estresse percebido e relatos de adequação do tempo da família (Hammer et al., 2013).

Com as transformações ocorridas na sociedade nos últimos anos, o suporte à família por parte do supervisor passa a ser uma importante variável no

contexto organizacional, uma vez que possibilita que os funcionários consigam equilibrar as atividades laborais e familiares (Hammer et al., 2009; Hollanda, 2018). Apesar disso, a literatura que trata sobre esse assunto ainda é escassa e não esgotou todas as possibilidades de estudos relacionados a essa temática. No que tange ao contexto brasileiro, foi verificado, em pesquisas realizadas nas principais bases de dados nacionais (*Google Acadêmico*, *SciELO*, *Pepsiv*), em maio de 2022, que as versões da MCSSF ainda não tiveram um estudo de adaptação nem de busca de evidências de validade em amostras brasileiras, sendo este estudo uma inovação para o Brasil. Tal estudo justifica-se, ainda, pelo fato de que o conflito trabalho-família pode relacionar-se à falta de apoio do superior imediato. Assim, esse estudo proporcionaria uma maior elucidação sobre o papel de suporte do supervisor à família para auxiliar às organizações no desenvolvimento de políticas e práticas voltadas para a dinâmica dos conflitos entre a vida pessoal e a vida profissional dos trabalhadores, permitindo maior eficiência na aplicação de recursos e criação de um ambiente organizacional mais estável e produtivo. Adicionalmente, é necessário incorporar novos instrumentos que contribuam com as organizações e os seus gestores no apoio aos seus colaboradores (Bajaba et al., 2022).

Com base em tais considerações, e mediante a autorização prévia dos autores originais do instrumento, o objetivo da presente investigação foi adaptar e buscar evidências de validade da MCSSF, em suas versões abrangente e reduzida, no contexto brasileiro. Mais especificadamente, buscou reunir evidências de validade de estrutura interna, de consistência interna e de relações com outras variáveis externas.

A estrutura original da MCSSF de Hammer et al. (2009) indica que o instrumento é composto por 14 itens, divididos em quatro fatores de primeira ordem e um fator de segunda ordem. A estrutura da versão reduzida, por sua vez, aponta para uma escala unifatorial composta por quatro itens. Dessa maneira, foram formuladas as seguintes hipóteses:

**Hipótese 1a:** A versão brasileira e abrangente da MCSSF de Hammer et al. (2009) será composta de quatro fatores de primeira ordem (suporte emocional, suporte instrumental, comportamento modelo de papeis e gestão criativa trabalho-família) e um de segunda ordem (suporte do supervisor à família).

**Hipótese 1b:** A versão brasileira e reduzida da MCSSF de Hammer et al. (2009) será composta por um fator.

Nas relações com as variáveis externas foram utilizados os seguintes construtos: enriquecimento trabalho-família, conflito trabalho-família, satisfação no trabalho, suporte social do supervisor e intenção de rotatividade. O enriquecimento trabalho-família relaciona-se a situações pelas quais o indivíduo passa no trabalho e que interferem positivamente no seu papel como membro de sua família (Greenhaus & Powell, 2006). O conflito trabalho-família, por sua vez, ocorre quando as demandas no trabalho são consideradas incompatíveis com as atividades familiares (Greenhaus & Beutell, 1985).

O suporte do supervisor oferecido à família do funcionário pode ser considerado um importante recurso do trabalho que auxilia o indivíduo a equilibrar as atividades do trabalho com as demandas familiares. Isso porque, eventualmente, a relação interface trabalho-família pode ficar comprometida à medida que problemas, como o excesso de demandas, capazes de gerar tensões e sentimentos de estresse e irritação, podem surgir e interferir negativamente na relação do funcionário com o contexto laboral e transbordar para o âmbito familiar (Gabardo-Martins et al., 2021). Portanto, comportamentos orientados dos supervisores à família do funcionário seria um importante recurso de auxílio na redução dos efeitos negativos de estressores relacionados ao trabalho e a família, o que beneficiaria o trabalhador. Isto posto, foram formuladas as seguintes hipóteses:

**Hipótese 2:** O comportamento de suporte do supervisor à família apresenta relação positiva com o enriquecimento trabalho-família.

**Hipótese 3:** O comportamento de suporte do supervisor à família apresenta relação negativa com o conflito trabalho-família.

O construto satisfação no trabalho refere-se às crenças e pensamentos positivos acerca do próprio trabalho (Weiss, 2002). O apoio do supervisor à família pode melhorar as atitudes dos seus funcionários no local de trabalho, uma vez que recursos oriundos do contexto laboral motivam os trabalhadores a perceberem o local de trabalho de forma mais positiva (Hetland et al., 2018). Com isso, formulou-se a seguinte hipótese:

**Hipótese 4:** O comportamento de suporte do supervisor à família apresenta relação positiva com a satisfação no trabalho.

O suporte social do supervisor ocorre quando o indivíduo recebe apoio emocional, psicológico ou material do seu chefe (Rhoades et al., 2001). Quando o supervisor apresenta um comportamento de suporte à família, o indivíduo percebe que o seu supervisor

é alguém que o apoia, quando há necessidade (Hammer et al., 2009). Nesse sentido, a seguinte hipótese foi formulada:

**Hipótese 5:** O comportamento de suporte do supervisor à família apresenta relação positiva com o suporte social do supervisor.

Por fim, a intenção de rotatividade diz respeito ao fato de o indivíduo perceber e avaliar as alternativas de trabalho (Perez, 2008; Oliveira et al., 2018). O papel que o supervisor desempenha na organização pode refletir diretamente na vida pessoal e profissional do trabalhador. Portanto, se tal papel for um comportamento de apoio do supervisor à família do trabalhador, a tendência é que esses trabalhadores queiram continuar em seu trabalho, mesmo em momentos críticos de conflitos pessoais (Campos-Garcia et al., 2021; Hammer et al., 2013). Dessa maneira, a seguinte hipótese foi formulada:

**Hipótese 6:** O comportamento de suporte do supervisor à família apresenta relação negativa com a intenção de rotatividade.

## Método

### *Participantes*

A amostra foi constituída por 503 trabalhadores brasileiros, de ambos os sexos (65,3% mulheres), de distintas profissões, provenientes, de 19 estados, mais o Distrito Federal, com destaque para o Rio de Janeiro (44,0%). No que tange ao estado civil, 49,2% eram casados ou com união estável e 37,5% eram solteiros. Quanto à escolaridade, 51,2% indicaram pós-graduação *stricto* ou *lato sensu* e 23,9%, nível superior completo. No que se refere ao setor de atuação, o setor privado obteve a maioria das respostas (65,9%). Em relação aos ramos das empresas que atuavam, destacaram-se: saúde (20,5%), educação (18,7%) e prestação de serviços (12,9%). No tocante à modalidade de trabalho, mais da metade da população avaliada estava exercendo suas atividades laborais presencialmente (53,6%), seguida da modalidade *online* (26,9%) e de forma híbrida (16,9%). A idade da amostra variou 18 a 74 anos ( $M = 35,5$ ;  $DP = 9,9$ ). O tempo de serviço no emprego atual variou de 1 a 42 anos ( $M = 6,8$ ;  $DP = 6,5$ ) e o tempo total de serviço de 1 a 51 anos ( $M = 13,2$ ;  $DP = 9,5$ ). Como critério de inclusão na amostra, o participante deveria ser maior de 18 anos e estar trabalhando há pelo menos um ano na mesma empresa.

### *Instrumentos*

O suporte do supervisor à família foi mensurado pela Medida de Comportamento de Suporte do

Supervisor à Família, desenvolvida por Hammer et al. (2009). Trata-se de instrumento composto por 14 itens distribuídos em quatro fatores distintos: suporte emocional (quatro itens), suporte instrumental (três itens), comportamento modelo de papéis (três itens) e gestão criativa trabalho-família (quatro itens), com respostas tipo Likert de cinco pontos, variando de 1 (discordo totalmente) a 5 (concordo totalmente). Exemplo de item do fator suporte emocional: “*Meu (minha) supervisor (a) está disposto (a) a ouvir meus problemas em conciliar minha vida profissional e pessoal*”. Exemplo de item do fator suporte instrumental: “*Eu posso depender do meu (minha) supervisor (a) para me ajudar a gerenciar conflitos se eu precisar dele*”. Exemplo de item do fator comportamento modelo de papéis: “*Meu (minha) supervisor (a) é um bom modelo de equilíbrio profissional e pessoal*”. Exemplo de item do fator gestão criativa trabalho-família: “*Meu (minha) supervisor (supervisora) pensa em como o trabalho no meu departamento (setor) pode ser organizado para beneficiar ao mesmo tempo os empregados e a empresa*”.

Para a tradução da escala foi adotado o procedimento *back-translation* (tradução e retradução), que consistiu em uma tradução dos itens para o português, seguida da tradução desta versão novamente para o inglês e da comparação dessas duas versões, a fim de verificar a equivalência conceitual (Borsa et al., 2012). Desse modo, inicialmente, realizou-se, em uma primeira etapa, a tradução do instrumento original do idioma inglês para o português, por um pesquisador fluente em inglês. Na segunda etapa, a versão em português foi novamente traduzida para o inglês, por um professor de língua inglesa. Por fim, um grupo de pesquisadores, realizou uma revisão técnica e uma avaliação da equivalência semântica das duas versões, em português e inglês.

O enriquecimento trabalho-família foi avaliado por meio da Escala de Enriquecimento Trabalho-Família, desenvolvida por Carlson et al. (2006), e com evidências de validade no contexto brasileiro por Gabardo-Martins et al. (2016). O instrumento compõe-se de cinco itens, a serem respondidos por meio de escalas Likert de 5 pontos, variando de 1 (*discordo fortemente*) a 5 (*concordo fortemente*). Exemplo de item: “*Meu envolvimento com meu trabalho me deixa alegre e isso me ajuda a ser um membro melhor da família*”. O índice de consistência interna (alfa de Cronbach) calculado no estudo de validação foi de 0,90. No atual trabalho, por sua vez, o índice de consistência interna, foi de 0,93 (alfa de Cronbach) e de 0,96 (ômega McDonald).

O conflito trabalho-família foi avaliado pela Escala de Conflito Trabalho-Família de Netemeyer e Boles (1996), adaptada para o contexto brasileiro por Aguiar e Bastos (2013). A medida é composta de cinco itens, a serem respondidos em escalas tipo Likert de seis pontos, variando de 1 (discordo totalmente) a 6 (concordo totalmente). Exemplo de item: “*As demandas do meu trabalho interferem na minha vida familiar*”. Na adaptação da escala realizada por Aguiar e Bastos (2013), o índice de precisão (Alfa de Cronbach) foi igual a 0,91. No presente estudo, o índice de consistência interna, foi de 0,94 (alfa de Cronbach) e de 0,95 (ômega McDonald).

A satisfação no trabalho foi mensurada por meio da Escala de Satisfação Geral no Trabalho de Silva e Ferreira (2009). O instrumento é unifatorial e contém cinco itens, a serem respondidos por meio de uma escala Likert de 5 pontos, variando de 1 (*discordo fortemente*) a 5 (*concordo fortemente*). Exemplo de item: “*Sinto-me satisfeito com meu trabalho atual*”. No estudo de validação original, o instrumento obteve um índice de consistência interna (alfa de Cronbach) de 0,80. Neste estudo, o índice de consistência interna, foi de 0,93 (alfa de Cronbach e ômega McDonald).

O suporte social do supervisor foi medido através da Escala de Percepção do Suporte Organizacional, construída e validada por Siqueira (1995). Como o objetivo foi avaliar a percepção do suporte do supervisor, a expressão “esta organização” foi substituída pela expressão “meu supervisor” em todos os itens. Trata-se de um instrumento unifatorial constituído de nove itens que foram respondidos mediante uma escala Likert de sete pontos, variando de 1 (*discordo totalmente*) a 7 (*concordo totalmente*). Exemplo de item: “*Meu supervisor ignoraria qualquer reclamação da minha parte*”. No estudo de validação original, o instrumento obteve um índice de consistência interna (alfa de Cronbach) de 0,86. Na presente investigação, o índice de consistência interna, foi de 0,88 (alfa de Cronbach) e de 0,87 (ômega McDonald).

A intenção de rotatividade foi avaliada pela Escala de Intenção de Rotatividade, desenvolvida por Siqueira et al. (1997), composto por três itens, a serem respondidos em uma escala tipo Likert de cinco pontos, que varia de 1 (*nunca*) a 5 (*sempre*). Exemplo de item: “*Penso em sair da organização onde eu trabalho*”. O referido instrumento obteve um índice de consistência interna (alfa de Cronbach) de 0,95, no estudo de Siqueira et al. (1997). No presente estudo, o índice de consistência interna, foi de 0,93 (alfa de Cronbach e ômega McDonald).

Além dos instrumentos supracitados, foi aplicado um questionário sociodemográfico, buscando obter características da amostra. Em tal questionário foram perguntadas algumas informações sobre o respondente, como por exemplo, sexo, estado em que mora, estado civil, escolaridade, setor e ramo de atuação da empresa onde trabalha, modalidade de trabalho, idade, tempo de serviço atual de serviço e tempo total se serviço.

#### *Procedimentos de Coleta de Dados*

A coleta de dados foi realizada na modalidade *online*. Os participantes foram convidados para participar da pesquisa por meio de diferentes redes sociais, tais como: *Facebook*, *LinkedIn*, *Instagram* e *WhatsApp*. Antes da aplicação do questionário, os interessados em participar receberam breves explicações a respeito dos objetivos da pesquisa. Juntamente com tais informações iniciais, um *link* foi enviado e levará o participante diretamente à tela inicial da pesquisa. Uma vez finalizado o seu preenchimento, as informações inseridas ficaram arquivadas e compuseram o banco de dados da pesquisa.

#### *Procedimentos Éticos*

Inicialmente, solicitou-se a autorização ao primeiro autor das escalas para as mesmas serem adaptadas no contexto brasileiro. Após a autorização dada por *e-mail*, a pesquisa foi submetida ao Comitê de Ética da Instituição das autoras\*. Mediante a autorização da pesquisa pelo referido Comitê, os participantes que foram convidados receberam informações referentes ao caráter voluntário e o anonimato das suas respostas. Foram aceitos somente os respondentes que concordassem em participar da pesquisa, por meio do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

#### *Procedimento de Análise de Dados*

As informações coletadas foram inseridas no *software* estatístico SPSS versão 21, seguidas das análises por meio do *software* R Studio, pacote *Lavaan*. Para a avaliação da confiabilidade, foram calculados os índices de consistência interna de cada escala através do coeficiente alfa de Cronbach e ômega. Buscando verificar se a estrutura interna de ambas as versões da escala se ajustava aos dados obtidos no contexto brasileiro, procedeu-se às análises fatoriais confirmatórias, com o uso do método de estimação de parâmetros *Weighted Least Square Mean and Variance Adjusted* (WLSMV), no qual os itens foram declarados como variáveis categóricas-ordinais. Os índices foram avaliados conforme as recomendações de Hox e Bechger (1998). Para

eles um modelo bem ajustado deve estar de acordo com os seguintes indicadores:  $\chi^2/df < 5$ ; CFI  $> 0,95$ ; TLI  $> 0,95$ ; RMSEA  $< 0,05$ . A investigação das relações entre a Medida de Comportamento de Suporte do Supervisor à Família e os outros construtos a ela relacionados foi efetuada por meio do cálculo de correlações, utilizando um modelo estrutural, a partir da Modelagem de Equações Estruturais.

## **Resultados**

Na análise do instrumento na versão abrangente, com base no estudo de Hammer et al. (2009), testou-se o modelo de quatro fatores de primeira ordem e um de segunda ordem. Adicionalmente, foram testados modelos alternativos para verificar aquele que apresentaria os melhores índices de ajuste. Foram eles: um modelo de dois fatores (juntando os fatores emocional com instrumental, e criatividade com modelo), um modelo de três fatores (juntando os fatores emocional com instrumental) e um modelo de quatro fatores de primeira ordem. Os resultados evidenciaram que o modelo de quatro fatores de primeira ordem e um fator de segunda foi o que apresentou melhores índices de ajuste, em comparação aos demais modelos testados. Na análise do instrumento na versão reduzida (MCSSF-r), com base no estudo de Hammer et al. (2013), testou-se o modelo unifatorial com os quatro itens, o qual apresentou bons índices de ajuste. A Tabela 1 apresenta os diferentes resultados das análises fatoriais confirmatórias.

Posto isso e com base nos resultados encontrados, a versão brasileira abrangente da Medida de Comportamento Suporte do Supervisor à Família ficou composta de quatro fatores de primeira ordem (suporte emocional – quatro itens; suporte instrumental – três itens; comportamento modelo de papéis – três itens; e gestão criativa trabalho-família – quatro itens) e um fator de segunda ordem, confirmando a Hipótese 1a. Com relação à versão reduzida da Medida de Comportamento Suporte do Supervisor à Família, esta ficou composta por um fator e quatro itens, confirmando a Hipótese 1b. As cargas fatoriais da versão abrangente variaram de 0,81 a 0,95 ( $M = 0,88$ ) e da versão reduzida variaram de em uma demonstração de 0,72 a 0,91 ( $M = 0,83$ ). Tais resultados demonstram que os fatores de ambas as versões, reduzida e abrangente, explicam a maior parte da variância dos itens.

Na versão abrangente, os índices de consistência interna dos fatores, calculados pelo Alfa de Cronbach e pelo Ômega de McDonald, foram, respectivamente,

Tabela 1.  
Resultados das Análises Fatoriais Confirmatórias

Modelos	$\chi^2$ (GL)	CFI	TLI	RMSEA	$\Delta$ Cargas Fatoriais
Um fator	1482,41(77)	0,94	0,93	0,191 (0,182-0,199)	0,76-0,92(M = 0,84)
Dois fatores	730,84 (76)	0,97	0,97	0,131 (0,123-0,140)	0,78-0,95(M = 0,87)
Três fatores	511,53 (74)	0,98	0,98	0,109 (0,100-0,118)	0,79-0,95(M = 0,88)
Quatro fatores de primeira ordem	442,76(71)	0,99	0,98	0,102 (0,093-0,111)	0,79-0,95(M = 0,88)
Quatro fatores de primeira ordem e um de segunda	325,16 (73)	0,99	0,99	0,087 (0,078-0,096)	0,81-0,95(M = 0,88)
Versão reduzida: um fator	7,12(2)	0,99	0,99	0,071 (0,020-0,131)	0,72-0,91 (M = 0,83)

Nota..  $\chi^2$  = qui-quadrado; GL = graus de liberdade CFI = *Comparative Fix Index*; TLI = *Tucker-Lewis Index*; RMSEA = *Root Mean Square Error of Approximation*;  $\Delta$  = variação. Dois fatores = emocional + instrumental + criatividade e modelo; Três fatores = emocional + instrumental.

iguais a 0,90 e 0,91 (suporte emocional), 0,82 e 0,84 (suporte instrumental), 0,93 e 0,93 (comportamento modelo de papeis), 0,92 e 0,92 (gestão criativa trabalho-família), 0,95 e 0,97 (fator de segunda ordem). Na versão reduzida, tais índices foram iguais a 0,87 e 0,88. A Tabela 2 apresenta a descrição dos itens do instrumento e suas cargas fatoriais padronizadas.

Na verificação da relação do instrumento, com variáveis externas, foram testados dois modelos estruturais. No primeiro, além da versão abrangente do comportamento de suporte do supervisor à família, foram inseridas as variáveis enriquecimento trabalho-família, conflito trabalho-família, satisfação do trabalho e intenção de rotatividade. No segundo modelo, foi inserida a versão breve da Medida de Comportamento de Suporte do Supervisor à Família e as variáveis externas (enriquecimento trabalho-família, conflito trabalho-família, satisfação do trabalho e intenção de rotatividade). Os dados obtidos evidenciaram correlações positivas entre as versões abrangente e reduzida da medida de comportamento suporte do supervisor à família com o suporte do supervisor, com o enriquecimento trabalho-família e com a satisfação no trabalho, e negativas com a intenção de rotatividade e com conflito trabalho-família, o que forneceu evidências para confirmação das Hipóteses 2, 3, 4, 5 e 6 (Tabela 3).

### Discussão

A presente pesquisa teve como objetivo investigar as evidências de validade da MCSSF, em suas versões

abrangente e reduzida. Os resultados encontrados demonstraram que as ambas as versões do instrumento obtiveram propriedades psicométricas adequadas de estrutura interna, de consistência interna e de relação com variáveis externas, o que acarreta diferentes implicações teóricas e práticas.

Os dados obtidos na análise fatorial confirmatória revelaram que a estrutura fatorial da versão abrangente composta de 14 itens, divididos em quatro fatores de primeira ordem e um fator de segunda ordem foi a que apresentou os melhores índices de ajuste, confirmando a Hipótese 1a. Na versão reduzida, por sua vez, o modelo mais adequado ficou composto por um fator e quatro itens, o que permitiu a confirmação da Hipótese 1b. Tais resultados, em ambas as versões, mostram-se semelhantes aos estudos de construção e validação dos instrumentos originais (Hammer et al., 2009; Hammer et al., 2013). Assim, a presente pesquisa adiciona evidências transculturais à conclusão de que o modelo de quatro fatores de primeira ordem e um de segunda ordem (na versão abrangente) e o modelo unifatorial (na versão reduzida) vêm se mantendo, independentemente da diversidade de padrões culturais existentes entre as sociedades norte-americana e brasileira.

Os fatores das escalas, nas versões abrangente e reduzida, também apresentaram bons índices de consistência interna. Tais resultados mostram-se congruentes com os obtidos por Hammer et al. (2009; 2013) e indicam que os escores desses fatores foram estimados com alta precisão nas amostras brasileiras.

Tabela 2.

*Itens e Cargas Fatoriais Padronizadas da Medida de Comportamento de Suporte do Supervisor à Família*

<b>Fatores</b>	<b>Itens</b>	<b>Cargas Fatoriais Padronizadas</b>
Emocional	Meu (minha) supervisor (a) está disposto (a) a ouvir meus problemas em conciliar minha vida profissional e pessoal.	0,88
	Meu (minha) supervisor (a) dedica tempo para conhecer minhas necessidades pessoais.	0,82
	Meu (minha) supervisor (a) me deixa à vontade para conversar com ele ou ela sobre meus conflitos pessoais e do trabalho (R)	0,92
	Meu (minha) supervisor (a) e eu podemos efetivamente conversar para resolver meus conflitos profissionais e pessoais.	0,91
	Posso contar com ajuda do meu (minha) supervisor (a), se for preciso, caso tenha conflitos na minha agenda.	0,81
Instrumental	Eu posso contar com meu (minha) supervisor (a) para garantir que minhas responsabilidades de trabalho sejam cumpridas quando eu tiver demandas pessoais imprevistas.	0,82
	Meu (minha) supervisor (a) trabalha de forma eficaz com seus subordinados para criativamente resolver seus conflitos profissionais e pessoais (R).	0,86
	Meu (minha) supervisor (a) é um bom modelo de equilíbrio entre vida profissional e pessoal.	0,95
Modelo	Meu (minha) supervisor (a) demonstra comportamentos eficazes manejar o equilíbrio entre vida profissional e pessoal (R).	0,95
	Meu (minha) supervisor (a) demonstra como uma pessoa pode ser ao mesmo tempo bem-sucedida no trabalho e fora dele.	0,90
	Meu (minha) supervisor (a) pensa sobre como o trabalho no meu departamento pode ser organizado para beneficiar ao mesmo tempo os empregados e a empresa.	0,90
Criatividade	Meu (minha) supervisor (a) pede sugestões para tornar mais fácil que os empregados equilibrem suas demandas profissionais e pessoais.	0,87
	Meu (minha) supervisor (a) é criativo na realocação das obrigações de trabalho que ajudem meu departamento a funcionar melhor como uma equipe (R).	0,91
	Meu (minha) supervisor (a) é capaz de gerenciar o departamento como uma equipe de modo que as necessidades de todos sejam atendidas.	0,91
<b>Fator de Segunda Ordem</b>		
Comportamento de Suporte do Supervisor de Apoio à Família.		
Emocional	0,90	
Instrumental	0,92	
Modelo	0,81	
Criatividade	0,94	

Nota. (R) indica os itens que compõem a versão reduzida do instrumento.

Tabela 3.  
Correlação Fatorial entre as Variáveis

	1	2	3	4	5
<b>1. CSSF – Fator de Segunda Ordem (Versão Reduzida)</b>	-	-	-	-	-
<b>2. Suporte do Supervisor</b>	0,82(0,81)**	-	-	-	-
<b>3. Enriquecimento</b>	0,70(0,69)**	0,66**	-	-	-
<b>4. Satisfação no Trabalho</b>	0,59(0,58)**	0,53**	0,68**	-	-
<b>5. Intenção de Rotatividade</b>	-0,44(-0,44)**	-0,41**	-0,52**	-0,79**	-
<b>6. Conflito trabalho-família</b>	-0,16(-0,16)**	-0,13*	-0,19**	-0,37**	0,45**

Nota. \*  $p < 0,01$ ; \*\*  $p < 0,001$ ; Nota. CSSF = Comportamento de Suporte do Supervisor à Família. Entre parênteses, constam os resultados da correlação da versão reduzida com as variáveis externas.

Dessa maneira, foi possível constatar que esses escores são minimamente precisos, isto é, com poucos erros de medição devido à falta de consistência interna (Souza et al., 2017).

No que diz respeito à relação dos instrumentos com as variáveis externas, foi possível verificar correlações positivas entre as duas versões da medida de comportamento de suporte do supervisor à família com o suporte do supervisor, com o enriquecimento trabalho-família e com a satisfação no trabalho e negativas da medida de comportamento de suporte do supervisor à família com a intenção de rotatividade e com conflito trabalho-família, confirmando as Hipóteses 2, 3, 4, 5 e 6. Tais resultados vão ao encontro dos estudos anteriores de Hammer et al. (2009; 2013) e evidenciam a validade convergente entre as variáveis.

Os resultados das correlações obtidos demonstram que o apoio do supervisor oferecido à família do funcionário pode ser considerado um importante recurso capaz de beneficiar o trabalhador, melhorar a sua percepção e atitudes, fazendo com que o trabalhador continue motivado e queira manter seu trabalho, mesmo frente às situações estressoras e conflitantes. Desse modo, o supervisor desempenha um importante papel na organização, que pode influenciar diretamente na vida pessoal e profissional do funcionário. Todos esses resultados reafirmam que a Medida de Comportamento de Suporte do Supervisor à Família, em suas versões abrangente e breve, é um instrumento com evidências de validade adequadas, o que recomenda o seu uso em investigações brasileiras e em situações futuras de pesquisa e diagnóstico.

Este estudo traz, também, contribuições práticas. Dada a evidência empírica apresentada, as organizações

podem usar a Medida de Comportamento de Suporte do Supervisor à Família para monitorar os níveis de suporte do supervisor à família dos funcionários, visando garantir que os mesmos consigam equilibrar a sua interface trabalho-família. Além disso, profissionais de recursos humanos também poderão fazer uso desse novo instrumento para diagnosticar níveis reduzidos de suporte do supervisor à família dentro da organização. Tal diagnóstico pode elucidar sobre as intervenções necessárias, como por exemplo, o planejamento e a implementação de estratégias que possam aumentar o suporte do supervisor, de modo a elevar os níveis da qualidade de vida dos funcionários.

### Considerações Finais

Embora este estudo traga grandes contribuições teóricas e práticas, algumas limitações precisam ser apontadas. A primeira delas refere-se ao fato de que o estudo foi baseado exclusivamente em medidas de autorrelato, o que pode levar a problemas associados à variância comum do método. A segunda consiste na natureza transversal dos estudos, o que dificulta a realização de inferências causais entre as variáveis. Por fim, a terceira está relacionada ao método para a coleta de dados ter sido na modalidade *online*, sem a presença dos pesquisadores, e a tal fato favorecer a falta de comprometimento, podendo gerar respostas menos confiáveis.

Tais problemas podem ter sido minimizados com a utilização de uma amostra bastante diversificada, na qual participaram profissionais de diversos setores (tais como, indústrias, comércio, saúde, entre outros), de cargos diferentes e idades variadas. A atual investigação

também garantiu o anonimato de todos os participantes. Adicionalmente, o fato de não haver questões certas ou erradas, que implicassem em riscos pessoais ou profissionais aos respondentes, também contribuíram para atenuar tais lacunas limitantes. Ademais, os itens do instrumento versaram sobre variáveis distintas, o que também ajudou a evitar respostas com vieses (Jordan & Troth, 2020).

No que diz respeito a uma agenda futura de pesquisas, a atual investigação incluiu categorias ocupacionais diversificadas. Seria interessante que pesquisas futuras pudessem reunir evidências sobre a invariância da escala, por intermédio da comparação da estrutura interna de classes ocupacionais específicas. Ademais, sugere-se que sejam realizadas pesquisas que objetivem o aprofundamento da rede monológica do comportamento suporte do supervisor à família, em especial, no que se refere a seu impacto em variáveis que caracterizam o bem-estar no trabalho. Tais pesquisas deveriam ser preferencialmente de natureza longitudinal, o que permitiria um maior aprofundamento da compreensão acerca de tais relações.

Em que pesem as limitações mencionadas, os achados ora obtidos indicam que a Medida de Comportamento de Suporte do Supervisor à Família, nas versões abrangente e reduzida, apresentou evidências iniciais de validade de estrutura interna, de consistência interna e de relação com variáveis externas, em uma amostra brasileira. Dessa forma, ela mostrou-se um instrumento apropriado capaz de fornecer um diagnóstico sobre o comportamento do supervisor no que diz respeito ao suporte à família de seus funcionários, o que recomenda seu uso em futuras pesquisas e em diagnósticos organizacionais.

### Referências

- Aguiar, C. V. N., & Bastos, A. V. B. (2013). Tradução, adaptação e evidências de validade para a medida de conflito trabalho-família. *Avaliação Psicológica*, *12*, 203-212. Recuperado de [https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S167704712013000200011&lng=pt&tlng=pt](https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S167704712013000200011&lng=pt&tlng=pt)
- Bajaba, S., Azim, M., T., & Uddin, M., A. (2022). O apoio social e a intenção de rotatividade de pessoal: o papel mediador do conflito trabalho-família. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, *24*(1), 48-65. <https://doi.org/10.7819/rbgn.v24i1.4153>
- Borsa, J. C., Damásio, B. F., & Bandeira, D. R. (2012). Adaptação e validação de instrumentos psicológicos entre culturas: Algumas considerações. *Paidéia*, *22*(53), 423-432. <https://doi.org/10.1590/S0103-863X2012000300014>
- Campos-Garcia, X., Guervara, R., & Idrovo-Carlier, S. (2021). The effect of family supportive supervisor behaviors and work-family culture on turnover intention and work-family conflict. *Science Letters*, *11*, 2377-2390. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2021.5.003>
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Wayne, J. H., & Grzywacz, J. G. (2006). Measuring the positive side the work-family interface: Development and validation of a work-family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior*, *68*, 131-164. <https://doi.org/10.1016/j.hrmmr.2007.01.002>
- Eguchi, H., Kachi, Y., Koga, H. K., Sakka, M., Tokita, M., & Shimazu, A. (2019). Validation of the Japanese Version of the Multidimensional Measure of Family Supportive Supervisor Behaviors (FSSB-J). *Frontiers in Psychology*, *10*, 10-2628. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02628>
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I. L., & Rhoades, L. (2002). Perceived supervisor support: Contributions to perceived organizational support and employee retention. *Journal of Applied Psychology*, *87*, 565-573. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.3.565>
- Gabardo-Martins, L. M. D., Ferreira, M. C., & Valentini, F. (2016). Evidências de validade da escala de enriquecimento trabalho-família em amostras brasileiras. *Revista Psicologia: Teoria e Prática*, *18*(1), 100-112. <https://doi.org/10.15348/1980-6906/psicologia.v18n1p100-112>
- Gabardo-Martins, L. M. D., Ferreira, M., & Valentini, F. (2021). Testing the two directions of the work-family interface: A diary study. *The Spanish Journal of Psychology*, *24*, E38. <https://doi.org/10.1017/SJP.2021.36>
- Glass, J., & Fujimoto, T. (1995). Employer characteristics and the provision of family responsive policies. *Work and Occupations*, *22*, 380-411. <https://doi.org/10.1177/0730888495022004002>
- Goodstein, J. D. (1994). Institutional pressures and strategic responsiveness: Employer involvement in work-family issues. *Academy of Management Journal*, *37*(2), 350-382. <https://doi.org/10.2307/256833>

- Greenhaus, J., & Powell, G. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31, 72-92. <https://doi.org/10.5465/AMR.2006.19379625>
- Greenhaus, J., & Beutell, N. (1985). Fontes de conflito entre o trabalho e os papéis familiares. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76-88. <https://doi.org/10.2307/258214>
- Hammer, L., Kossek, E., Bodner, T., & Crain, T. (2013). Measurement development and validation of the Family Supportive Supervisor Behavior Short-Form (FSSB-SF). *Journal of Occupational Health Psychology*, 18(3), 285-296. <https://doi.org/10.1037/a0032612>
- Hammer, L., Kossek, E., Yragui, N., Bodner, T., & Hanson, G. (2009). Development and Validation of a Multidimensional Measure of Family Supportive Supervisor Behaviors (FSSB). *Journal of Management*, 35(4), 837-856. <https://doi.org/10.1177/0149206308328510>
- Hetland, J., Hetland H., Bakker, A., B., & Demeroti, E. (2018). Daily transformational leadership and employee job crafting: The role of promotion focus. *European Management Journal*, 36(6), 746-756. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2018.01.002>
- Hollanda, P., P., T., M. (2018). Antecedentes e consequências do conflito e do enriquecimento trabalho-família: Um estudo longitudinal multinível. [Tese de doutorado, Universidade de Brasília, Brasília, DF, Brasil]. Recuperado de [https://repositorio.unb.br/bitstream/10482/32646/1/2018\\_PedroPaulo-Te%03%b3filoMagalh%03%a3esdeHollanda.pdf](https://repositorio.unb.br/bitstream/10482/32646/1/2018_PedroPaulo-Te%03%b3filoMagalh%03%a3esdeHollanda.pdf)
- Hox, J. J., & Bechger, T. M. (1998). An introduction to structural equation modeling. *Science Review*, 11, 354-373. Recuperado de <http://joophox.net/publist/semfamre.pdf>
- Jordan, P. J., & Troth, A. C. (2020). Common method bias in applied settings: The dilemma of researching in organizations. *Australian Journal of Management*, 45 (1), 3-14. <https://doi.org/10.1177/0312896219871976>
- Lemos, A., L., C., Barbosa, A., I., & Monzato, P., P. (2021). Mulheres em homeoffice durante a pandemia da covid-19 e as configurações do conflito-trabalho-família. *Revista de Administração de Empresas*, 60(6), 338-339. <https://doi.org/10.1590/S0034-759020200603>
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400-410. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.4.400>
- Oliveira, A., F., Júnior, S., G., Polí, B., V., S., & Oliveira-Silva, L. C. (2018). Análise dos fatores organizacionais determinantes da intenção de rotatividade. *Temas em Psicologia*, 26(2), 1031-1042. <https://doi.org/10.9788/TP2018.2-18Pt>
- Perez, M. (2008). *Turnover intention*. [Dissertação de Mestrado, Universidade de Zúrique]. Recuperado de <https://hdl.handle.net/10400.8/3970>
- Plutt, H., Illines, R., Curseu, P.L., & Liu Y. (2018). Social support at work and at home: Dual buffering effect in the work-family conflict process. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 146, 1-13. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2018.02.001>
- Rhoades, L., Eisenberger, R., & Armeli, S. (2001). Affective commitment to the organization: The contribution of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86(5), 825-836. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.86.5.825>
- Silva, A. P., & Ferreira, M. C. (2009). *Escala de Satisfação Geral no Trabalho*. Apresentação de trabalho no IV Congresso Brasileiro de Avaliação Psicológica, Campinas.
- Siqueira, M. M. M. (1995). *Antecedentes de comportamentos de cidadania organizacional: a análise de um modelo pós-cognitivo*. [Tese de doutorado, Universidade de Brasília, Brasília, DF, Brasil].
- Siqueira, M., Gomide, S., Moura, O., & Marques, T. (1997). *Um modelo pós-cognitivo para intenção de rotatividade: antecedentes afetivos e cognitivos*. Apresentação de trabalho no Congresso Interamericano de Psicologia, São Paulo.
- Souza, A., C., Alexandre, N., M., C., & Guirardello, E., B. (2017). Psychometric properties in instruments evaluation of reliability and validity Propiedades psicométricas en la evaluación de instrumentos: Discusiones sobre la fiabilidad y validez. *Epidemiologia, Serviços e Saúde*, 26(3), 649-659. <https://doi.org/10.5123/S1679-49742017000300022>
- ten Brummelhuis, L. L., & Bakker, A. B. (2012). A resource perspective on the work-home interface: The work-home resources model.

*American Psychologist*, 67(7), 545-556. <https://doi.org/10.1037/a0027974>

Recebido em: 14/07/2022  
Reformulado em: 24/11/2022  
Aprovado em: 01/05/2023

Weiss, H. M. (2002). Deconstructing job satisfaction. *Human Resource Management Review*, 12(2), 173-194. [https://doi.org/10.1016/s1053-4822\(02\)00045-1](https://doi.org/10.1016/s1053-4822(02)00045-1)

Sobre as autoras:

**Bruna Abreu Vieira** é Farmacêutica e Mestre em Psicologia pela Universidade Salgado de Oliveira, Niterói, RJ. Principais temas de atuação: psicologia positiva, bem-estar, liderança, suporte social no trabalho e interface trabalho-família. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0325-0876>  
*E-mail:* [brunabreuvieira@gmail.com](mailto:brunabreuvieira@gmail.com)

**Larissa Maria David Gabardo-Martins** é Professora adjunta do Programa de Pós-Graduação em Psicologia (nível Mestrado e Doutorado) da Universidade Salgado de Oliveira, Niterói, RJ. Principais temas de atuação: psicologia positiva, comportamento organizacional positivo, bem-estar, florescimento e interface trabalho-família, avaliação psicológica, psicometria  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1356-8087>  
*E-mail:* [laragabardo@yahoo.com.br](mailto:laragabardo@yahoo.com.br)

Contato com as autoras:

Bruna Abreu Vieira  
Rua Irmã Josefina da Veiga, 155, Casa 4, Condomínio Albatroz, Palmeira  
Cabo Frio-RJ, Brasil  
CEP: 28911-120