

**UNIVERSIDADE DE LISBOA**  
**FACULDADE DE PSICOLOGIA**



**MOTIVAÇÕES, ENRIQUECIMENTO TRABALHO-  
FAMÍLIA E APOIO FAMILIAR PERCEBIDO:  
ESTUDO EXPLORATÓRIO COM UMA AMOSTRA DE  
MILITARES PORTUGUESES EM MISSÕES DE PAZ**

**Amie Leila Gavinho**

**MESTRADO INTEGRADO EM PSICOLOGIA**  
**(Secção de Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das  
Organizações)**

**2012**

**UNIVERSIDADE DE LISBOA**  
**FACULDADE DE PSICOLOGIA**



**MOTIVAÇÕES, ENRIQUECIMENTO TRABALHO-  
FAMÍLIA E APOIO FAMILIAR PERCEBIDO:  
ESTUDO EXPLORATÓRIO COM UMA AMOSTRA DE  
MILITARES PORTUGUESES EM MISSÕES DE PAZ**

**Amie Leila Gavinho**

**Dissertação orientada pela Professora  
Doutora Filipa Vieira da Silva Castanheira**

**MESTRADO INTEGRADO EM PSICOLOGIA**  
**(Secção de Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das  
Organizações)**

**2012**

## **Agradecimentos**

Aproveito esta oportunidade para reforçar a importância das pessoas que me acompanharam durante este período do meu percurso de desenvolvimento e enriquecimento pessoal.

Esta experiência académica, particularmente, a elaboração da minha dissertação de Mestrado, não teria sido vivenciada de forma tão positiva, nem contribuído de forma tão significativa para o meu crescimento e satisfação pessoal se não fosse pelo apoio que os meus Professores, Amigos e Colegas, e Familiares me proporcionaram.

Gostaria de agradecer, em particular, à minha orientadora de dissertação, Professora Dr.<sup>a</sup> Filipa Castanheira e à Professora Dr.<sup>a</sup> Maria José Chambel, pela oportunidade de colaborar na investigação que estão a realizar.

Estendo o meu agradecimento ao Centro de Psicologia Aplicada do Exército pela disponibilização da amostra que me permitiu concretizar o meu estudo.

Expresso um enorme agradecimento a todos os Professores que partilharam comigo os seus conhecimentos, que foram de grande relevância para a minha aprendizagem.

Reforço um Muito Obrigada, a todos os meus Amigos e Colegas, que me acompanharam, que contribuíram com as suas ideias e opiniões e que me desafiaram a ir mais além.

Os meus sinceros agradecimentos ao meu namorado, por me ter demonstrado tamanha paciência e auxiliado nos momentos em que o cansaço e motivação começavam a pesar. Sei que ansiou tanto, ou mais do que eu, que terminasse este trabalho académico, mas espero retribuir-lhe o mesmo sentido de orgulho que me proporcionou quando concluiu o seu Mestrado.

Aos meus queridos Pais e Avós,

Thank you for believing in me, and above all teaching me to believe in myself and to never give up. I hope to forever make you all feel proud of me!

**Muito Obrigada a todos!**

# Índice

<b>Resumo</b>	<b>5</b>
<b>Abstract</b>	<b>6</b>
<b>Introdução</b>	<b>7</b>
<b>Motivações dos militares para as missões de Paz</b>	<b>8</b>
Aspectos negativos e positivos das missões de Paz.	8
Teoria da auto-determinação e ajustamento psicológico.	10
Motivos intrínsecos e extrínsecos para as missões de Paz.	11
Processo de internalização e auto-regulação.	12
<b>Equilíbrio trabalho-família: Enriquecimento do papel familiar pelo trabalho</b>	<b>13</b>
Da perspectiva de conflito ao enriquecimento.	14
Modelo de enriquecimento trabalho-família.	15
Relação entre os motivos e o processo de enriquecimento.	16
<b>Apoio Familiar Percebido</b>	<b>17</b>
<b>Método</b>	<b>20</b>
<b>Participantes e Procedimento</b>	<b>20</b>
<b>Medidas</b>	<b>20</b>
Escala de Motivação no Trabalho.	20
Escala de Enriquecimento Trabalho-Família.	23
Inventário de Apoio Familiar para Trabalhadores.	24
<b>Resultados</b>	<b>26</b>
Teste das Hipóteses	27
<b>Discussão</b>	<b>29</b>
Limitações e estudos futuros	32
Implicações práticas	34
<b>Referências</b>	<b>36</b>

## **Resumo**

O presente trabalho pretende investigar a relação entre as motivações dos militares, o enriquecimento que ocorre do trabalho para a família, e o apoio familiar percebido, na ida em missões. Participaram voluntariamente oitenta e seis militares do Exército Português, tendo respondido a um questionário num momento anterior à partida para a missão de Paz. Os resultados obtidos permitiram verificar que os motivos mais internalizados são mais frequentes para explicar a participação dos militares nas missões de Paz, tal como previsto. Ao contrário do esperado, os resultados não apoiaram a hipótese de que os motivos mais internalizados se relacionam com um maior enriquecimento trabalho-família. Adicionalmente, o apoio familiar percebido não moderou a relação entre os motivos mais internalizados e o enriquecimento trabalho-família, contrariamente ao hipotetizado. O presente estudo permitiu verificar que o apoio familiar percebido se relaciona significativamente com o enriquecimento trabalho-família. Desta forma, este estudo veio reforçar a noção de que a participação dos militares nas missões de Paz se relaciona com aspectos de enriquecimento e que o apoio que percebem por parte das suas famílias é fundamental para que consigam derivar benefícios e transferir estes ganhos para o domínio das suas famílias.

*Palavras-chave:* Missões de Paz, Militares, Motivação, Enriquecimento trabalho-família, Apoio familiar percebido.

## *Abstract*

This study aims to focus on this positive perspective and investigate the relationship between the soldier's motivations, the work to family enrichment and perceived social support from family members, related to the soldier's participation in peacekeeping missions. Eighty six soldiers from the Portuguese Army participated voluntarily in this study, by answering a questionnaire before deploying on the peacekeeping mission. Results revealed that the more internalized motives appeared as the main reasons for soldiers to participate in these missions. However, more internalized motives were not significantly related to work-family enrichment as had initially been hypothesized. Finally, perceived family social support did not moderate the relationship between the more internalized motives and work-family enrichment. As such, the results shed light on the importance of perceived family support for the occurrence of work to family enrichment as it was possible to observe a positive direct relationship between these two variables. This study supports a positive perspective by demonstrating that peacekeeping missions are related to experiences of enrichment and that the perceived support from the soldier's family is essential to deriving benefits and being able to transfer these to the family domain.

*Keywords:* Peacekeeping missions, Soldiers, Motivation, Work to family enrichment, Perceived family support.

## Introdução

A participação dos militares em missões de Paz é considerada um evento único e importante por deter o potencial de causar *stress* ao mesmo tempo que proporciona uma real oportunidade de significância pessoal e enriquecimento (Britt, Adler & Bartone, 2001).

A investigação no âmbito militar tem-se focado essencialmente numa perspectiva negativa descrevendo: quer características particulares da profissão, tais como o aborrecimento e monotonia (Bartone, 1998, citado por Chambel & Oliveira-Cruz, 2010), o risco de lesões ou morte e a separação da família (Bell & Schumm, 2005); quer também, consequências dos destacamentos, nomeadamente divórcios, *stress* pós-traumático, problemas de retenção dos soldados (Litz, King, King, Orsillo & Friendman, 1997, cit. por Britt, et al., 2001), depressão crónica, abuso de substâncias, perda ao nível do funcionamento social e das capacidades profissionais (Hoge, et al., 2004).

No entanto, apesar da vasta literatura sobre as consequências negativas causadas por eventos stressantes ou difíceis, a investigação tem procurado uma perspectiva positiva e documentado os potenciais benefícios da participação dos indivíduos no contexto militar. Num estudo clássico dos soldados americanos combatentes na 2ª Guerra Mundial, Stouffer et al. (1949, cit. por Britt, et al., 2001) reportou que apesar dos veteranos comentarem que o serviço os tinha afectado de forma negativa, uma minoria referia que se tinham tornado mais independentes, mais afectuosos, que desenvolveram as suas capacidades de lidar com dificuldades e crescido em termos intelectuais. De forma semelhante, quando Mehlum (1995, cit. por Britt, et al., 2001) examinou os aspectos negativos e positivos da participação dos soldados Noruegueses no Líbano, constatou que a maioria dos soldados referiam que a operação lhes tinha aumentado a confiança, o entendimento político, desenvolvido a tolerância ao *stress* e melhorado as suas qualificações militares. A noção de que se pode retirar benefício de uma situação difícil também está documentada noutros contextos, por exemplo no confronto com eventos traumáticos, Holahan e Moos (1994, cit. por Britt, et al., 2001) referiram o aumento de recursos pessoais, sociais (como a melhoria das relações familiares) e o desenvolvimento de novos mecanismos de *coping*.

Desta forma, a investigação fundamenta a hipótese de que a capacidade de retirar benefícios de situações de *stress* está associada a um subsequente ajustamento físico e psicológico (Park & Folkman, 1997; Tennen, Affleck, Urrows, Higgins, & Mendola, 1992; Upton & Thompson, 1992, cit. por Britt, et al., 2001). Neste trabalho pretende-se dar continuidade a esta perspectiva positiva, estudando os benefícios que derivam da

participação dos militares nas missões de Paz, considerando as suas motivações, o impacto percebido deste trabalho nas suas famílias e o papel do apoio familiar percebido pelos militares nas suas idas. Desta forma, serão avaliados quais os principais motivos dos militares para participar nas missões de Paz, tendo em conta a teoria da auto-determinação (Deci & Ryan, 2000) e será investigada a relação entre esses motivos e o processo de enriquecimento da família pelo trabalho, contemplando uma perspectiva positiva de enriquecimento de papéis (Carlson, Kacmar, Wayne & Grzywacz, 2006). Adicionalmente, será estudada a influência do apoio familiar percebido (King, Mattimore, King & Adams, 1995) pelos militares na relação entre os motivos e o correspondente processo de enriquecimento trabalho-família. Este estudo enquadra-se num conjunto de investigações que pretende esclarecer como é que os eventos percebidos como stressantes podem ser fontes de bem-estar, ou mais precisamente, de ajustamento psicológico, considerando a perspectiva eudaimónica em que o bem-estar de um indivíduo representa a concretização do seu potencial, a sua auto-realização (Ryan & Deci, 2001).

## **Motivações dos militares para as missões de Paz**

### **Aspectos negativos e positivos das missões de Paz.**

Uma das características particulares do contexto militar centra-se nos destacamentos a que os militares estão sujeitos, sejam estes voluntários ou parte integrante do programa militar. Estes destacamentos referem-se às deslocações em grupo dos soldados para realização de uma determinada missão. Assim, as missões podem envolver o treino para uma determinada tarefa, a manutenção da Paz em locais problemáticos, ou a entrada em combate (Bell & Schumm, 2005).

Os inúmeros stressores relacionados com o âmbito militar, mais concretamente com as missões de Paz, podem ser aglomeradas em seis dimensões (Bartone, Adler, e Vaitkus 1998, cit. por Bartone, 2005; Bartone, 2006), concretamente o isolamento, a ambiguidade, o sentimento de *powerlessness*, o aborrecimento existencial, o perigo e a carga de trabalho. Para o sentimento de isolamento contribui fortemente o afastamento das famílias, pois diversas vezes são destacados para locais remotos em que as possibilidades de comunicação são mínimas. Esta questão do afastamento aparece de forma explícita como um dos principais motivos para a saída dos soldados do exército (Bell & Schumm, 2005; Limbert, 2004), especificamente porque os militares referem sentir falta dos seus companheiros, da intimidade e do apoio emocional, bem como, da divisão de tarefas no domínio familiar. A

falta de estruturação das próprias missões, quer ao nível da definição das regras de actuação, da linha de comando e da duração da mesma, contribui para a ambiguidade e o sentimento de *powerlessness* (Bartone, et al., 1998, cit. por Bartone, 2005). Outro dos aspectos salientados na literatura refere-se à necessidade básica de acreditar na importância e no significado das actividades que se realizam, e Bartone et al. (1998, cit. por Bartone, 2005) enfatizam que as missões militares estão frequentemente relacionadas com longos períodos monótonos, no mesmo local, sem que seja visível trabalho ou progresso significativo, originando um estado de aborrecimento existencial nos militares. Adicionalmente à questão do perigo e carga de trabalho em contexto militar, acrescentam-se as investigações que relacionam as idas em missões de Paz com o testemunho de morte e sofrimento humano numa escala global, devastação física generalizada, e a probabilidade dos soldados virem a sofrer de diversos problemas físicos e psicológicos, como *stress* pós-traumático e depressão (Litz, et al., 1997, cit. por Britt, et al., 2001).

No entanto, existem estudos que demonstram a importância do significado que os militares atribuem ao trabalho que realizam, bem como o aspecto do enriquecimento pessoal que consideram que advém destes destacamentos. Não obstante a exposição aos stressores acima referidos e aos cenários de devastação a eles associados muitos militares referem mais efeitos positivos do que negativos, das suas experiências nas missões de Paz (Schok, Kleber, Elands, & Weerts, 2008).

Soldados veteranos da Correia e da 2ª Guerra Mundial reportaram diversos aspectos positivos como o aumento das suas capacidades de *coping*, auto-disciplina e independência, adicionalmente relatavam alterações ao nível das relações sociais, referindo ter aprendido a cooperar, e a reconhecer amizades de longa data (Aldwin, Levenson, & Spiro, 1994; Spiro, Schnurr, & Aldwin, 1999, cit por Schok et al., 2008). Numa investigação por Britt et al. (2001) verificou-se que militares que participaram nas missões de Paz na Bósnia consideraram ter ganho uma maior sensibilidade para os problemas do mundo e uma noção de que não se deve tomar nada como garantido. Referiram ainda, sentir maior capacidade para lidar com *stress* e que a experiência tinha contribuído para realçar a importância da família. Este e outros estudos demonstram benefícios ou mudanças positivas, resultado das experiências das missões, e de acordo com Schok, et al. (2008) podem ser categorizados em três âmbitos distintos: mudanças ao nível da auto-imagem dos militares; ao nível das suas relações sociais, e ao nível de crescimento pessoal e prioridades na vida.

Estes resultados distintos acerca das consequências para os indivíduos que participam nas missões de Paz, enfatizam a necessidade de mais estudos que nos permitam compreender quais as condições que facilitam o reconhecimento dos benefícios, promovendo este enriquecimento pessoal e o ajustamento, e não uma deterioração da saúde e funcionamento humano.

### **Teoria da auto-determinação e ajustamento psicológico.**

De acordo com a teoria da auto-determinação (Deci & Ryan, 2000), os indivíduos são organismos activos, orientados para o crescimento, integração, e bem-estar (Deci & Ryan, 2000; Ryan & Deci, 2001). A teoria de auto-determinação sugere que faz parte do desenho adaptativo dos organismos humanos o envolvimento em actividades interessantes, o exercício de capacidades distintas, a procura de relacionamento com grupos sociais, e a integração das experiências intrapsíquicas e interpessoais numa unidade relativamente coesa (Deci & Ryan, 2000). Esta inclinação natural para a internalização está assim relacionada com a satisfação de três necessidades psicológicas básicas, a de autonomia, de competência e de relacionamento (Deci & Ryan, 2000; Ryan & Deci, 2001). A satisfação destas necessidades é visto como um objectivo natural da vida humana que delinea várias razões e significados para as acções humanas (Deci & Ryan, 2000).

Esta teoria incorpora o conceito de eudaimonia, ou auto-realização, no sentido em que a satisfação das três necessidades básicas contribui para a manutenção das condições essenciais que promovem as tendências naturais dos indivíduos. Mais especificamente, as tendências de crescimento psicológico (por exemplo, motivação intrínseca), de integração (como a internalização e assimilação de práticas culturais), e de bem-estar (sendo disso exemplo a satisfação de vida e saúde psicológica), bem como, as experiências de vitalidade (Ryan & Frederick, 1997, cit. por Ryan & Deci, 2001) e congruência do eu (Sheldon & Elliot, 1999, cit. por Ryan & Deci, 2001). De acordo com esta perspectiva eudaimónica, o ajustamento dos indivíduos consiste na experiência e funcionamento óptimos e numa abordagem holística do mesmo, focada no significado e auto-realização dos indivíduos. Mais concretamente, a teoria sugere que este ajustamento dos indivíduos ocorre quando as suas actividades de vida são o mais congruente com os seus valores pessoais possível, e quando são experienciados de forma total e holística.

Assim, de acordo com esta teoria, a decisão dos militares ingressarem em missões de Paz poderá constituir uma fonte de crescimento e ajustamento psicológico, na medida em

que proporcionar a satisfação destas três necessidades básicas e na medida em que esta actividade esteja alinhada com os valores dos soldados.

### **Motivos intrínsecos e extrínsecos para as missões de Paz.**

Considerando a teoria da auto-determinação, os motivos dos militares poderão ser distinguidos entre motivos intrínsecos, em que a actividade é realizada por se considerar interessante e por se gostar de a fazer, e entre motivos extrínsecos, em que a escolha se baseia na expectativa de receber uma recompensa ou evitar uma punição.

Nesta linha de pensamento, um estudo das forças armadas suecas em missões de Paz (na 5ª missão à Libéria e 14ª missão ao Kosovo em 2006) Hedlund (2011) descobriu que os soldados referiam como principais motivos para as idas nestas missões a aventura, as experiências pessoais significativas e o desejo de auto-realização. Os soldados mencionavam que, em parte, também eram motivados pela possibilidade de ganhar dinheiro extra e poder aumentar as suas oportunidades de carreira. Por fim, em menor grau, eram motivados por poder ajudar ou fazer algo por outros indivíduos.

De forma similar, Tomforde (2005) estudou a motivação dos soldados alemães nas missões de Paz à Bósnia e Herzegovina durante os anos 2003 e 2004, em dois momentos, quer antes como depois do destacamento. Verificou que a principal motivação para voltar a participar noutra missão relacionava-se com as tarefas significativas que podiam ser realizadas, mas também, o espírito de camaradagem partilhado pelos soldados. Adicionalmente o salário revelou-se como uma motivação, e por último, os soldados considerarem que o tempo de destacamento era tolerável. Pelas entrevistas aos soldados, o autor pôde constatar que esta participação era, de certa forma, encarada como um ritual de passagem, como uma espécie de iniciação pelo qual todos os soldados deveriam passar.

Como se pode verificar, estes estudos identificam que os soldados apresentam motivos extrínsecos e intrínsecos na sua decisão de ingressar numa determinada missão, embora identifiquem os motivos intrínsecos como sendo os principais.

H1 – Os motivos mais internalizados (intrínsecos e de identificação) serão mais frequentes do que os motivos mais extrínsecos (extrínsecos e de introjecção) como razão para participar nas missões de Paz.

Para uma compreensão dos níveis de ajustamento dos militares e, conseqüentemente da sua capacidade de derivarem aspectos positivos da participação nestas missões, torna-se fundamental compreender os processos de internalização destes motivos, pois é através da internalização dos processos de regulação que as motivações dos indivíduos, mesmo as extrínsecas, podem ser mais ou menos autónomas (Deci & Ryan, 2000; Gagné & Deci, 2005).

### **Processo de internalização e auto-regulação.**

A internalização consiste num processo natural em que os indivíduos tentam modificar os pedidos ou as normas sociais em valores pessoais aprovados e auto-regulações (Ryan, et al., 1985, cit. por Deci & Ryan, 2000). Quando este processo funciona de forma óptima, os indivíduos identificam-se com a importância das regulações sociais, assimilam-nas e aceitam-nas totalmente, como pertencentes a si mesmos. No entanto, quando este processo falha, as regulações e os valores podem manter-se externos ou ser só internalizados parcialmente, por exemplo, formando regulações introjectivas. Os autores identificam diferentes níveis de auto-regulação: a externa, por introjecção, por identificação e a regulação interna (Deci & Ryan, 2000).

A regulação externa é o caso clássico de motivação extrínseca, (protótipo de motivação controlada) ou seja, é iniciado e mantido por contingências externas ao indivíduo (Deci & Ryan, 2000). Quando os indivíduos são regulados externamente agem com a intenção de obter uma consequência desejada, ou a de evitar um determinado resultado, sendo energizados para agir só quando a acção tem um fim instrumental (por exemplo, trabalho quando o meu patrão está a observar) (Gagné & Deci, 2005).

Com a regulação introjectiva as consequências contingenciais são administradas pelo próprio individuo a si mesmo (ao contrário da regulação externa em que as consequências são administradas por outros), como por exemplo, pelas contingências de auto-valorização, como a protecção da auto-estima que pressiona os indivíduos a comportarem-se de forma a se sentirem merecedores, ou contingências que envolvem a protecção do ego evitando o sentimento de culpa ou vergonha (Deci & Ryan, 2000; Gagné & Deci, 2005). Esta regulação é particularmente interessante porque está dentro do individuo mas não faz parte do sentido de si mesmo, representando uma forma relativamente controlada de motivação extrínseca internalizada (por exemplo, trabalho porque me faz sentir como uma pessoa válida) (Gagné & Deci, 2005).

A regulação por identificação diz respeito ao processo através do qual os indivíduos reconhecem e aceitam o valor subjacente do comportamento. Os indivíduos sentem mais liberdade e livre escolha porque o comportamento é mais congruente com os seus objectivos e as suas identidades, percebem o locus de causalidade da motivação como interno, reflectindo um aspecto de si mesmos (Gagné & Deci, 2005). Como estas regulações foram aprovadas internamente pelo próprio, espera-se que se mantenham mais facilmente e estejam associadas a um maior compromisso e desempenho (Deci & Ryan, 2000).

O processo mais internalizado de motivação extrínseca envolve a regulação por integração, que não é só caracterizado pela identificação com a importância do comportamento, mas também, pela integração dessa identificação com outros aspectos do próprio. O que terá começado por ser regulado externamente torna-se totalmente auto-regulado e o resultado é motivação extrínseca auto-determinada (Deci & Ryan, 2000).

O processo de regulação interno, motivado intrinsecamente, é aquele que está associado a maiores níveis de autonomia. Deci e Ryan (2000) consideram que regulações por introjecção e as motivações extrínsecas correspondem a motivações controladas, e que regulações por identificação e integração, bem como as motivações intrínsecas, representam motivações autónomas. Vários estudos em diferentes áreas (educacionais, religiosas, psicoterapia, desporto) demonstram que as regulações melhor internalizadas (motivações consideradas autónomas) estão associadas a maior persistência comportamental, a desempenhos mais eficazes e a melhor saúde física e mental (Deci & Ryan, 2000; Tremblay, Blanchard, Taylor, Pelletier & Villeneuve, 2009).

Como anteriormente referido, de acordo com a perspectiva eudaimónica (Ryan & Deci, 2001), maiores níveis de ajustamento dos indivíduos serão de esperar quando as suas actividades são mais congruentes ou enraizadas nos seus valores fundamentais. Partindo desta perspectiva, é possível concluir que o ajustamento do indivíduo, a partir do seu crescimento individual e auto-realização, será maior quanto mais internalizado for o processo de regulação da motivação.

### **Equilíbrio trabalho-família: Enriquecimento do papel familiar pelo trabalho**

O enriquecimento do papel familiar (enriquecimento trabalho-família) consiste na melhoria da qualidade de vida familiar devido à transferência de aprendizagens e recursos ganhos pela experiência no trabalho (Greenhaus & Powell, 2006).

Consideramos que seria interessante analisar a relação entre os motivos para ingressar numa missão de Paz e o enriquecimento do papel familiar, numa perspectiva em que, quanto maior for o crescimento do militar, proveniente de uma maior internalização dos seus motivos, maior será a transferência de algumas dessas aprendizagens (em termos de conhecimentos, competências ou significados) para outros domínios da sua vida, nomeadamente o da família.

### **Da perspectiva de conflito ao enriquecimento.**

A separação da família decorrente da participação em missões tem sido frequentemente estudada no contexto militar e reconhecida como um importante stressor que compromete o ajustamento dos militares. Na literatura existe uma vasta documentação do conflito que ocorre entre os papéis familiares e profissionais com consequências e resultados negativos. Greenhaus e Beutell (1985) explicitaram esta perspectiva negativa, de conflito, referindo que responsabilidades de diferentes domínios competem por quantidades limitadas, quer de tempo, de energia física e de recursos psicológicos. São vários os estudos que demonstraram, por exemplo, que pressões no trabalho prejudicavam a satisfação matrimonial e outros processos familiares, e que as pressões na família ou problemas nesse âmbito podiam prejudicar o desempenho e satisfação no trabalho (Frone, Russell & Cooper, 1992; Parasuraman, Purohit, Godshalk & Beutell, 1996; citados por Grzywacz & Marks, 1999). Desta forma, a literatura demonstra que a falta de equilíbrio entre a família e o trabalho, tipicamente definido como elevado conflito trabalho-família, poderá debilitar a saúde e bem-estar dos indivíduos (Frone, Russell & Cooper, 1997; Grzywacz & Bass, 2003; citados por Grzywacz & Carlson, 2007).

As consequências da participação em múltiplos papéis sociais têm sido alvo de intensa investigação, especialmente nesta perspectiva negativa referida anteriormente, de conflito e *stress* (Greenhaus & Beutell, 1985; Parasuraman & Greenhaus, 2002). No entanto, tem-se vindo a reconhecer as vantagens associadas ao envolvimento em diferentes papéis sociais (Frone, 2003; Greenhaus & Powell, 2006; Kirchmeyer, 1992; Parasuraman & Greenhaus, 2002) e a questão do equilíbrio trabalho-família tem-se tornado central para uma melhor compreensão do bem-estar e ajustamento dos indivíduos.

Por este motivo, o presente estudo pretende analisar a relação entre o domínio do trabalho e da família numa perspectiva positiva, estudando a possibilidade de enriquecimento do papel familiar pela vivência de determinados acontecimentos no serviço

militar. Nesta perspectiva, enfatiza-se a transferência de conhecimentos, competências e comportamentos facilitadores da relação entre os domínios.

De facto, vários estudos têm demonstrado que os indivíduos que se envolvem em múltiplos papéis reportam níveis de bem-estar subjectivo mais elevados do que aqueles que participam em menos papéis, bem como, níveis mais reduzidos de problemas de saúde física e mental derivados do *stress* (Barnett & Marshall, 1993; Simons, 1992; Thoits, 1992 citados por Barnett & Hyde, 2001).

O conceito de equilíbrio trabalho-família pode ser definido como o cumprimento de expectativas relacionadas com um papel social que são negociados e partilhados entre o indivíduo e os parceiros que estão envolvidos nesse mesmo papel social, quer no domínio familiar, quer no domínio profissional (Grzywacz & Carlson, 2007). Assim, esta definição foca-se na concretização das responsabilidades acordadas entre parceiros inerentes ao papel social no trabalho e na família.

#### **Modelo de enriquecimento trabalho-família.**

No modelo de enriquecimento trabalho-família de Greenhaus e Powell (2006), estes referem que o enriquecimento trabalho-família ocorre quando experiências no trabalho melhoram a qualidade de vida familiar, e que o enriquecimento família-trabalho ocorre quando as experiências familiares melhoram a qualidade de vida laboral, tratando-se de uma relação bidirecional. A premissa central é a de que tanto o trabalho como a família proporcionam aos indivíduos recursos como maior auto-estima, salário, sistemas de suporte social e outros benefícios que podem auxiliar o indivíduo a desempenhar melhor nos diversos domínios da sua vida (Barnett & Hyde, 2001; Friedman & Greenhaus 2000 cit. por Carlson, Kacmar, Wayne & Grzywacz, 2006).

Por exemplo, por participar numa determinada missão de Paz, o que implica estar deslocado do seu local de residência, o indivíduo pode desenvolver laços mais estreitos com a família, um maior apreço e valorização da vida, ver melhorados os seus recursos pessoais, sociais e, inclusive, adquirir novas competências (Britt, et al., 2001; Schok, et al., 2008; Wessely, 2006). Estes benefícios percebidos que derivam da participação numa determinada missão militar podem estar relacionados com o cumprimento de expectativas específicas de papel, as quais conduzirão a maior satisfação no trabalho e nos restantes domínios, como o da família (Grzywacz & Carlson, 2007).

Com base neste modelo de enriquecimento, Carlson, Kacmar, Wayne e Grzywacz (2006) desenvolveram e validaram uma medida multidimensional do enriquecimento trabalho-família, que incluía itens para ambas as direcções da relação (trabalho enriquecer a família e família enriquecer o trabalho). Os resultados sugeriram que o trabalho e a família proporcionaram aos indivíduos recursos relativamente distintos que podiam ser aproveitados para melhorar o desempenho de papel e qualidade de vida noutros domínios. Mais concretamente, no que diz respeito à direcção do enriquecimento da família pelo trabalho, os autores encontraram três factores distintos que denominaram, capital trabalho-família, afecto trabalho-família, e desenvolvimento trabalho-família (Carlson, et al.,2006).

O factor capital trabalho-família (*work-family capital*) consiste nos recursos ganhos devidos ao sentimento de concretização, auto-estima, e segurança, aspectos que são considerados formas relevantes de capital psicossocial. Esta dimensão define-se pelo envolvimento no trabalho que promove níveis de recursos psicossociais tais como um sentimento de segurança, confiança, concretização e auto-realização que auxilia o indivíduo a ser um melhor membro da família (Carlson, et al.,2006).

O afecto trabalho-família (*work-family affect*) consiste nos ganhos pelas atitudes e pelo humor dos indivíduos. Esta dimensão define-se pelo envolvimento no trabalho que resulta numa atitude ou estado emocional positivo que auxilia o indivíduo a ser um melhor membro da família (Carlson, et al.,2006).

O último factor, desenvolvimento trabalho-família (*work-family development*) consiste nos recursos ganhos através das competências, dos conhecimentos, comportamentos e perspectivas, reflectindo um desenvolvimento pessoal e intelectual. Esta dimensão define-se pelo envolvimento no trabalho que dá origem à aquisição ou ao aperfeiçoamento de competências, conhecimentos e comportamentos ou diferentes formas de perspectivar os assuntos e problemas auxiliando o indivíduo a ser um melhor membro da família (Carlson, et al.,2006).

### **Relação entre os motivos e o processo de enriquecimento.**

Neste estudo sugere-se que as idas em missões de Paz poderão proporcionar aos militares determinados recursos que podem vir a ser aproveitados e transferidos para o domínio familiar, correspondendo ao processo de enriquecimento trabalho-família. No entanto, tal como indicado pela perspectiva eudaimónica, a valorização de determinados recursos ou experiência irá depender do tipo de motivação inerente, sendo que nem todos os

motivos, quando realizados, se traduzem em igual nível de ajustamento (Deci & Ryan, 2000). Por esta razão, postula-se que diferentes motivos (e respectivamente, diferentes processos de internalização dos mesmos) se traduzirão em diferentes níveis de enriquecimento do papel na família. Espera-se que quanto mais internalizados (autónomos) forem os motivos, maior será o enriquecimento do papel familiar.

H2 – A internalização dos motivos apresenta uma relação positiva com o enriquecimento do papel familiar, na medida em que quanto mais internalizados forem os motivos (intrínsecos e de identificação) maior será o enriquecimento trabalho-família.

### **Apoio Familiar Percebido**

Ainda no domínio da família, alguns estudos têm demonstrado que o apoio da família é fundamental e que os melhores níveis de desempenho e de retenção estão associados a uma percepção de quão bem aquilo que o soldado está a ser pedido para fazer é aceite pelas suas famílias (Bell & Schumm, 2005).

O apoio social percebido envolve uma avaliação subjectiva de apoio (Vaux, et al., 1986, cit. por Ayman & Antani, 2008) e caracteriza-se como a apreciação cognitiva de estar relacionado, isto é, interligado com outros. Por outras palavras, há a percepção ou crença de que se é respeitado e cuidado por alguém, que se está envolvido, e que se tem as necessidades sociais satisfeitas por outros (Vaux, et al., 1986 cit. por Ayman & Antani, 2008). Neste contexto, pode-se compreender o apoio familiar percebido, por parte do militar, como a percepção de que a sua família aceita e está de acordo com a sua decisão de ingressar na missão de Paz.

King, Mattimore, King e Adams (1995) construíram um inventário de apoio familiar para medir o apoio social percebido da família, especificamente para trabalhadores. Neste inventário consideraram os dois tipos de apoio social largamente aceites na literatura: apoio emocional e apoio instrumental (Adams, King & King, 1996). O apoio emocional aglomerava aqueles comportamentos ou atitudes dos membros da família gerados no intuito de proporcionar ao trabalhador encorajamento, compreensão, consideração positiva, atenção e auxílio na resolução de problemas. Desta forma, inclui comportamentos e atitudes que reflectem o interesse da família no trabalho do individuo, disponibilidade para escutar, conversar e dar conselhos sobre o seu trabalho, bem como, indicações gerais de preocupação e cuidado pelo trabalhador (King, et al., 1995). O apoio instrumental incluía aqueles comportamentos e atitudes dos membros da família direccionados à facilitação das

operações do dia-a-dia quer no seio familiar quer em casa. Reúne comportamentos e atitudes que reflectem a disponibilidade da família para partilhar tarefas domésticas, de aliviar directamente as responsabilidades do trabalhador para que possa tratar de outras obrigações ou deveres, e de estruturar a vida familiar de forma a acomodar as exigências e horários laborais.

Tem-se verificado que o apoio familiar se relaciona com diversos aspectos como maior satisfação na vida (King, et al., 1995), maior satisfação no trabalho, menores níveis de aborrecimento e depressão (Kaufmann & Beehr, 1989, cit. por Ayman & Antani, 2008), bem como, uma influência positiva na saúde e no bem-estar geral dos indivíduos (Beehr & McGrath, 1992, cit. por Adams, et al., 1996).

O apoio por parte da família tem sido considerado um recurso interpessoal valioso por incrementar os recursos pessoais dos indivíduos de gestão das exigências conflituosas e responsabilidades dos papéis familiar e profissional (Greenhaus, & Parasuraman, 1999, cit. por Parasuraman & Greenhaus, 2002). No entanto, têm sido descritos diferentes processos pelo qual o apoio evidencia os seus efeitos positivos, quer se trate de um efeito directo ou de um efeito moderador (Cohen & Wills, 1985; Ayman & Antani, 2008).

Num estudo por Frone, Yardley e Markel (1997) demonstrou-se que o apoio no trabalho auxilia na redução do conflito trabalho-família, e que o apoio proveniente da família pode reduzir o conflito família-trabalho, particularmente pela redução do *stress* familiar e sobrecarga das responsabilidades parentais.

Contemplando uma perspectiva positiva, semelhante à noção de enriquecimento, Grzywacz e Marks (2000) estudaram o processo de *spillover* que se traduz, de uma forma simplificada, na transferência positiva de oportunidades e recursos que facilitam o crescimento individual e melhor funcionamento do individuo (Barnett, 1996, cit. por Grzywacz & Marks, 2000). Estes autores verificaram que um número maior de recursos que facilitam o desenvolvimento num determinado contexto, como no domínio familiar ou de trabalho, estavam associados a uma maior transferência positiva, isto é, a um maior *spillover* positivo. Nomeadamente constaram que níveis mais reduzidos de apoio no trabalho e de apoio familiar se relacionavam com menos *spillover* positivo da família para o trabalho. Também observaram que menores níveis de apoio no trabalho se relacionavam com menos *spillover* positivo do trabalho para a família, no entanto, não encontraram nenhuma relação entre o apoio da família e a transferência positiva entre o trabalho e a família.

À semelhança de Grzywacz e Marks (2000), Wayne, Randel e Stevens (2006) verificaram no seu estudo que o apoio emocional da família predizia de forma significativa e positiva o enriquecimento da família para o trabalho.

No que concerne a modelos de moderação, Cohen e Wills (1985) elaboraram um artigo, com base em diversos estudos, no sentido de demonstrar que o apoio social pode actuar como um moderador na relação entre o *stress* e o bem-estar. Mais concretamente, argumentaram que o apoio social percebido pode reduzir o *stress*, alterando a apreciação efectuada relativamente a um evento stressante, por duas vias possíveis: através da alteração do estilo de *coping* utilizado pelo indivíduo ou através da alteração da auto-percepção do indivíduo em relação à sua capacidade de lidar com o evento.

Como outro exemplo, do efeito de moderação do apoio social, distingue-se a investigação realizada por Witt e Carlson (2006) em que verificaram que o apoio organizacional percebido modera a relação entre o conflito família-trabalho e o desempenho no trabalho, na medida em que o conflito tinha um impacto negativo maior no desempenho, quando o indivíduo percepcionava um baixo nível de apoio organizacional. Estes investigadores não encontraram uma relação significativa entre o enriquecimento da família para o trabalho e o desempenho no trabalho.

Na literatura não aparentam existir muitos estudos que abordem a relação entre o apoio familiar e o processo de enriquecimento, especificamente do trabalho para a família, muito menos, investigações que procuram relacionar as seguintes três variáveis: motivações, enriquecimento e apoio. O presente estudo pretende analisar se a percepção de apoio familiar influencia a relação entre os processos de internalização dos motivos para ingressar numa missão de Paz e o processo de enriquecimento dos papéis, isto é, se o grau em que o militar percebe que é apoiado pela sua família, na sua ida, se relaciona com a sua capacidade de transferir recursos ganhos de um domínio para outro, mais concretamente do trabalho para a família.

H3 – O apoio familiar percebido por parte dos militares actuará como moderador entre a relação dos motivos mais internalizados (intrínsecos e de identificação) e o processo de enriquecimento.

## Método

### Participantes e Procedimento

Oitenta e seis militares (N=86) do Exército Português participaram voluntariamente neste estudo, num momento anterior à partida para uma missão de Paz (i.e., T0). O presente estudo foi realizado no âmbito de uma investigação longitudinal em parceria com o Centro de Psicologia Aplicada do Exército (CPAE), que pretende avaliar não só os possíveis malefícios relacionados com o *stress* associado às missões de Paz, mas também, explicar como é que este contexto pode estar associado a bem-estar geral nos soldados. Foi aplicado um questionário aos militares por um psicólogo do CPAE, tendo sido respondido no local de trabalho do militar. As questões de confidencialidade e anonimato foram completamente respeitadas. Cada questionário continha uma folha de rosto a explicar a afiliação dos investigadores e os principais objectivos do estudo, bem como, um contacto para esclarecimento de dúvidas. Não foram pedidos dados demográficos. A recolha dos dados teve início em Março do presente ano (T0) durante o curso de preparação dos militares para a missão de Paz.

### Medidas

#### **Escala de Motivação no Trabalho.**

Para avaliar a Motivação no Trabalho foi utilizado o instrumento desenvolvido por Gagné, Forest, Gilbert, Aubé e Morin (2008), composto pelas seguintes escalas: motivação intrínseca, regulações por identificação, introjecção e extrínsecas, num total de 12 itens.

A motivação intrínseca é composta por 3 itens (por exemplo, “Pelos momentos de prazer que uma missão me traz”), a regulação por identificação é composta por 3 itens (como o caso de, “Escolhi participar nesta missão porque me permite alcançar os meus objectivos de vida”), a regulação por introjecção é composta por 3 itens (exemplificado por “Porque eu tenho de ser bom no meu trabalho”), e a regulação extrínseca também é composta por 3 itens (por exemplo, “Eu vou participar nesta missão pelo dinheiro que vou ganhar”).

Para a aplicação desta escala, no presente estudo, recorreu-se à tradução e adaptação da escala original, tendo sido acrescentados os seguintes itens à escala da motivação intrínseca: “Porque participar numa missão contribui para satisfazer as minhas necessidades”, “Porque nesta minha etapa de vida era imprescindível participar nesta missão” e, “Porque me assegura um conjunto de experiências que me são imprescindíveis”, perfazendo um total de 15 itens. A resposta aos itens é dada numa escala de *Likert* de 7

pontos que indica o grau de concordância com cada afirmação, sendo que varia entre 1, Discordo Totalmente e 7, Concordo Totalmente. Valores mais elevados indicam uma maior importância do motivo como razão para participar nas missões de Paz.

Para avaliar a estrutura factorial do instrumento, realizou-se uma análise factorial exploratória em componentes principais, utilizando o método de rotação varimax com normalização Kaiser. Para seleccionarmos os itens relativos a cada um dos factores, conjugámos os seguintes três critérios: depois de ter sido realizada a rotação varimax, tomámos em consideração os itens saturados a mais de 0.45; eliminámos todos os itens que apresentassem pesos factoriais superiores a 0.35 em vários factores simultaneamente (itens ambíguos) e calculámos os *alphas* de *Cronbach*, a correlação entre item e valor global da escala, bem como do valor do  $\alpha$  caso o item fosse eliminado.

Nesta primeira análise verificou-se a existência de 4 factores distintos que explicavam um total de 67.90% de variância. O Factor I explicava 27.51% da variância total e incluía os itens 4, 7, 9, 11, 12, isto é, 3 itens que correspondiam à subescala de motivação intrínseca e 2 itens que se referiam à subescala de regulação por introjecção. O factor II explicava 18.42% da variância total e incluía o item 3. O factor III explicava 13.90% da variância total e incluía o item 15, e por último o factor IV explicava 8.07% da variância total e incluía o item 13. Os itens 1, 2, 5, 6, 8, 10 e 14, foram eliminados pois apresentavam saturações muito elevadas em vários factores simultaneamente. Tendo em conta que, de uma escala de 15 itens seriam removidos 7, e que os factores encontrados não demonstravam uma representação de itens equilibrada, porque os factores II, III e IV eram compostos por um só item, esta estrutura não se revelou a mais adequada.

Adicionalmente, em termos teóricos, seria de esperar que as motivações intrínsecas se distinguíssem claramente das motivações extrínsecas e que as regulações mais internalizadas se aproximassem das motivações intrínsecas revelando uma maior correlação. Assim, considerando os resultados anteriores e as hipóteses delineadas no presente estudo, procedeu-se a uma nova análise factorial exploratória com delimitação de 2 factores. Realizou-se esta nova análise no intuito de verificar a existência de um factor que aglomerasse as motivações mais internalizadas e outro factor que unisse as motivações mais extrínsecas. Nesta segunda análise verificou-se a existência de 2 factores distintos que explicavam um total de 53.02% da variância (ver tabela 1).

Tabela 1

*Análise factorial exploratória da escala de motivação no trabalho (em componentes principais com rotação varimax, demilitação a 2 factores e normalização de Kaiser)*

	F 1	F 2	A	B
Porque eu gostava/gosto muito de participar em missões.	.75	.22	.70	.88
Porque participar numa missão contribui para satisfazer as minhas necessidades.	.54	.48		
Escolhi participar nesta missão porque me permite alcançar os meus objectivos de vida.	.74	.21	.66	.88
Porque eu tenho que ser de ser bom no meu trabalho.	.74	.17	.66	.88
Porque me dá um certo nível de vida.	.55	.52		
Porque participar numa missão me traz realização pessoal.	.78	.02	.70	.89
Porque nesta minha etapa de vida era imprescindível participar nesta missão.	.77	.20	.73	.88
Porque me permite cumprir com os meus objectivos de carreira.	.78	.08	.72	.88
Porque o meu trabalho é a minha vida e eu não posso falhar.	.60	.14	.52	.90
Porque me permite ganhar dinheiro extra.	.32	.65	.36	.51
Pelos momentos de prazer que uma missão me traz.	.74	-.08	.63	.89
Porque me assegura um conjunto de experiências que me são imprescindíveis.	.77	.07	.71	.88
Porque se adequa aos meus valores pessoais.	.12	-.09		
Porque a minha reputação depende da minha participação nesta missão.	.03	.59	.14	.65
Eu vou participar nesta missão pelo dinheiro que vou ganhar.	-.07	.91	.37	.10
% Variância Explicada	37.76	15.26		
<i>Alpha de Cronbach</i>	.90	.56		

*Nota.* F1= Motivações mais internalizadas; F 2 = Motivações mais extrínsecas; A = Correlação Item-Total da Escala; B= *Alpha* se item eliminado

Como se pode observar pela tabela 1, o factor I explicava 37.76% da variância total e incluía os itens 1, 3, 4, 6, 7, 8, 9, 11, e 12, sendo que os itens 1, 6, 7, 11 e 12 correspondiam à subescala de motivações intrínsecas, e os itens 3 e 8 correspondiam à subescala de regulação por identificação. Os itens 4 e 9 referiam-se à subescala de regulação por introjecção. As respostas a este factor apresentavam uma boa consistência interna, com um valor de *alpha* de *Cronbach* de 0.90.

O factor II explicava 15.26% da variância total e incluía os itens 10, 14, e 15, sendo que os itens 10 e 15 correspondiam à subescala de motivações extrínsecas, e o item 14 à subescala de regulação por introjecção. Em termos de consistência interna este factor revelou-se mais fraco ( $\alpha=0.56$ ). Os itens 2 e 5 foram eliminados pois apresentavam saturações muito elevadas nos dois factores simultaneamente (itens ambíguos) e o item 13 por não alcançar o peso mínimo de saturação exigido em nenhum dos factores.

Como referido anteriormente, observou-se que os itens 4 e 9 que correspondiam a itens da escala de regulação por introjecção, se revelaram como pertencentes ao factor I, quando, de acordo com a literatura, se poderia inferir que pertenceriam ao factor II por se tratar de motivações menos autónomas, isto é, mais extrínsecas. Isto poderá ter ocorrido devido à natureza dos itens em si e da interpretação efectuada pelos indivíduos desta amostra em particular, isto é, militares especificamente em missões de Paz. Quando se considerou o conteúdo dos itens, nomeadamente o item 4 (“Porque eu tenho que ser de ser bom no meu trabalho.”) e o item 9 (“Porque o meu trabalho é a minha vida e eu não posso falhar.”), foi possível verificar um ênfase no trabalho em si e na sua importância. Seria possível compreender que as missões de Paz são encaradas pelos militares como um trabalho com elevada significância pessoal, e que possivelmente este género de trabalho esteja de tal forma interligado com as suas identidades, que se revele associado a uma motivação mais internalizada. Não obstante, o item 14 (“Porque a minha reputação depende da minha participação nesta missão.”) manteve-se no factor II associado à subescala de regulação por introjecção e por conseguinte corresponderá a uma motivação mais extrínseca. Este item parece apelar a uma componente relacionada com a auto-estima do indivíduo, e por isso, baseado na teoria, compreende-se que tenha sido aglomerado neste factor II.

Desta forma, o factor I aglomera maioritariamente itens correspondentes aos motivos considerados mais autónomos, isto é, motivos mais internalizados (motivação intrínseca e regulação por identificação). Por sua vez, o factor II poderá ser compreendido como a aglomeração dos motivos menos autónomos, isto é, os motivos mais extrínsecos (regulação por introjecção e motivação extrínseca).

### **Escala de Enriquecimento Trabalho-Família.**

A Escala de Enriquecimento Trabalho-Família (*Work-Family Enrichment Scale*) foi originalmente desenvolvida por Carlson, Kacmar, Wayne e Grzywacz, em 2006, com as dimensões afecto, desenvolvimento e capital.

Cada dimensão era constituída por 3 itens, sendo que na dimensão do afecto um dos itens correspondia a, “Põe-me com bom humor e isto ajuda-me a ser um melhor membro da minha família”; um item que exemplifica a dimensão de desenvolvimento é “Ajuda-me a compreender diferentes pontos de vista e isto ajuda-me a ser um melhor membro da minha família”, e referente à dimensão de capital, por exemplo, “Faz-me sentir realizado(a) e isto ajuda-me a ser um melhor membro da minha família”. Desta forma, a escala original era constituída por 9 itens quer para a secção correspondente ao enriquecimento do trabalho para a família, como para a secção correspondente ao enriquecimento da família para o trabalho, num total de 18 itens.

Para a aplicação desta escala, no presente estudo, recorreu-se somente à tradução e adaptação da secção sobre o enriquecimento do trabalho para a família, sendo constituída por 9 itens. É cotada numa escala de *Likert* de 5 pontos, desde Discordo Muito (1) a Concordo Muito (5), em que valores mais elevados correspondem a um maior enriquecimento trabalho-família. Por exemplo, no item “A minha participação nesta missão faz-me sentir realizado(a) e isto ajuda-me a ser melhor membro da minha família”, o participante selecciona o grau de concordância com o facto da sua participação na missão contribuir para o sentimento de realização, bem como, o facto dessa realização se transferir para a vida familiar, tornando-o um melhor membro da sua família.

Para avaliar a estrutura factorial do instrumento, realizou-se novamente uma análise factorial exploratória em componentes principais, utilizando o método de rotação varimax com normalização Kaiser. Para seleccionar os itens relativos a cada um dos factores utilizaram-se os mesmos critérios anteriormente referidos. Esta análise factorial revelou a presença de um factor I que explicava uma variância total de 75.90%, e apresentava uma boa consistência interna ( $\alpha = 0.96$ ). Todos os itens apresentavam um peso factorial superior a 0.77. Este factor que aglomerava todos os itens poderá ser considerado como a representação do processo de enriquecimento da família pelo trabalho.

### **Inventário de Apoio Familiar para Trabalhadores.**

O inventário de Apoio Familiar para Trabalhadores (*Family Support Inventory for Workers*) foi originalmente desenvolvido por King, Mattimore, King e Adams, em 1995, sendo constituído por duas dimensões correspondendo ao apoio instrumental e apoio emocional num total de 44 itens.

Para a aplicação deste inventário, no presente estudo, recorreu-se a uma tradução e adaptação da escala original seleccionando 12 itens. São exemplos de itens “As pessoas da

minha família têm-se mostrado orgulhosos de eu ir participar nesta missão” e “Se ocorrer algum problema familiar durante a minha ausência nesta missão, posso contar com pessoas da minha família para o ajudar a resolver”. Tal como na escala original, nesta distinguem-se duas dimensões, a do apoio instrumental com 7 itens, e a do apoio emocional com 5 itens. Destes 12 itens, 5 estão escritos na negativa, por exemplo, “Durante a minha ausência por causa da participação nesta missão, vai ser difícil a gestão familiar” e “As pessoas da minha família não têm mostrado interesse em me ouvir falar sobre a minha participação nesta missão”. O inventário é cotado através de uma escala de *Likert* de 5 pontos, desde Discordo Muito (1) a Concordo Muito (5). Depois de invertidos os itens escritos na forma negativa, valores mais elevados correspondem a uma maior concordância, por parte do militar, de que a sua família o tem apoiado ou, que espera que a sua família o venha a apoiar.

Para avaliar a estrutura factorial do instrumento realizou-se uma análise factorial exploratória em componentes principais, utilizando o método de rotação varimax com normalização Kaiser. Para seleccionar os itens relativos a cada um dos factores utilizaram-se os mesmos critérios descritos anteriormente.

Nesta primeira análise verificou-se a presença de 4 factores que explicavam uma variância total de 68.0%. O factor I explica 21.41% da variância total e inclui os itens 5 e 11. O factor II explica 18.37% da variância total e inclui os itens 2i (invertido), 6i e 9i. O factor III explica 14.76% da variância total e inclui os itens 8 e 10. O factor IV explica 13.46% da variância total e inclui o item 4. Os itens 1, 3i, 7 e 12 foram eliminados pois apresentavam saturações muito elevadas em mais do que um factor simultaneamente. Esta estrutura poderia ser considerada pouco relevante, quer devido à necessidade de eliminar 4 itens, quer porque os factores eram compostos somente por um ou dois itens, e ainda, pelo facto dos factores não representarem nenhuma dimensão compreensível.

No intuito de averiguar a estrutura proposta na teoria que distingue duas dimensões, a do apoio emocional e do apoio instrumental, realizou-se uma nova análise factorial exploratória com delimitação a dois factores. Nesta análise revelaram-se dois factores (variância total acumulada de 45.86%), um factor I que explicava uma variância total de 23.66% e um factor II que explicava 22.20% da variância total.

No entanto, ao considerar detalhadamente quais os itens que compreendiam o factor I e o factor II tornou-se claro que não reuniam itens pertencentes à mesma dimensão, isto é, o factor I compreendia itens tanto da dimensão emocional como instrumental, tal como, o factor II. O que realmente se verificava era uma distinção ao nível da formulação da frase,

quer estivesse escrita na forma positiva ou negativa., ou seja: o factor I aglomerava os itens 2i, 3i, 6i, 7i, e 9i que se tratavam de itens escritos na negativa, como por exemplo, “Durante a minha ausência por causa da participação nesta missão, vai ser difícil a gestão familiar”; enquanto o factor II unia os itens 4, 5, 8, 10, e 11 escritos na positiva, como por exemplo “As pessoas da minha família têm uma atitude positiva face à minha participação nesta missão”. Por conseguinte considerou-se que esta estrutura de dois factores também não seria relevante, pois reflectia, acima de tudo, uma opção metodológica, e efectuou-se uma nova análise factorial exploratória com delimitação a um factor.

Este factor I explicava 30.89% da variância total. Os itens 2i, 4 e 6i foram eliminados por apresentarem um peso factorial abaixo de 0.45. Os restantes itens apresentavam um peso factorial superior a 0.46. As respostas aos itens deste factor apresentavam uma boa consistência interna ( $\alpha = 0.77$ ). Este factor I poderá ser considerado como o apoio familiar global que é percebido por parte dos militares em relação às suas idas em missões de Paz.

## Resultados

Nesta secção é realizada a apresentação dos dados e análise dos resultados obtidos utilizando o *Statistical Package for Social Sciences (IBM SPSS Statistics 19)*. As médias, os desvios padrão e as correlações entre as variáveis estudadas são apresentadas na Tabela 2.

Tabela 2

*Médias, desvios padrão e correlações entre as variáveis estudadas*

Variáveis	Média	Desvio Padrão	1	2	3
1. Motivos Mais Internalizados	5.45	.98			
2. Motivos Mais Extrínsecos	4.73	1.07	.25*		
3. Enriquecimento Trabalho-Família	3.50	.82	.24*	.21	
4. Apoio Familiar Percebido	3.95	.59	.17	.03	.35**

Nota. \*  $\rho < 0.05$ ; \*\*  $\rho < 0.01$

Os valores médios obtidos demonstram que os soldados desta amostra reportaram níveis mais elevados de motivações mais internalizadas (motivos intrínsecos e regulados por identificação) ( $M = 5.45$ ,  $DP = 0.88$ ), do que de motivações mais extrínsecas (motivos

extrínsecos e regulados por introjecção) ( $M = 4.73$ ,  $DP = 1.07$ ). A média obtida na escala do enriquecimento trabalho-família, ( $M = 3.5$ ,  $DP = 0.82$ ) revela que os soldados percebem que as missões de Paz contribuem de forma positiva para os seus sentimentos de realização, e que este ganho é transferido para o domínio familiar. Adicionalmente, em média, os soldados percebem um nível positivo de apoio familiar ( $M = 3.95$ ,  $DP = 0.60$ ).

Pela análise das correlações verifica-se uma relação positiva entre as motivações mais internalizadas e o processo de enriquecimento ( $r = 0.24$ ,  $p < 0.05$ ), bem como, uma relação positiva entre o apoio familiar percebido e o processo de enriquecimento ( $r = 0.35$ ,  $p < 0.01$ ).

### **Teste das Hipóteses**

No que diz respeito à primeira hipótese, que postulava que os motivos mais internalizados (intrínsecos e de identificação) seriam mais frequentes do que os motivos mais extrínsecos como razão para participar nas missões de Paz, realizou-se um teste *t-student* com amostras emparelhadas, de forma a comparar os valores médios das motivações mais internalizadas e das motivações mais extrínsecas.

Como anteriormente referido, os soldados reportaram valores médios mais elevados para as motivações mais internalizadas ( $M = 5.45$ ,  $DP = 0.98$ ), verificando-se uma diferença média de 0.71 valores entre as motivações mais internalizadas e as motivações mais extrínsecas. Assim os resultados demonstram uma diferença significativa entre estas duas motivações, como explicação para as idas nas missões de Paz,  $t(85) = 5.27$ ;  $p < 0.001$ , suportando a H1.

Para testar as restantes hipóteses (H2 e H3) utilizou-se o modelo de moderação de acordo com Baron e Kenny (1986) de forma a analisar as relações entre as três variáveis, motivações mais internalizadas, enriquecimento trabalho-família e apoio familiar percebido. Os resultados foram analisados recorrendo a uma regressão múltipla hierárquica de modo a testar os efeitos principais, e de interacção das variáveis sobre a variável de critério, isto é, o enriquecimento trabalho-família. Num primeiro passo, foram introduzidas as variáveis predictoras e num segundo passo, a variável de interacção. Esta variável de interacção obteve-se através da criação de uma nova variável que é o produto da variável moderadora, o apoio familiar percebido, com a variável motivos mais internalizados. Anterior a esta análise, de acordo com as indicações de Cohen, Cohen, West e Aiken (2003), centraram-se as variáveis predictoras e moderadoras (subtraindo à própria variável a sua média:  $A - M_A$ ) por forma a lidar com as questões de multicolineariedade que derivam dos termos de interacção.

O teste da segunda hipótese (H2) é efectuado quando, no primeiro passo da equação referida anteriormente, se regressiu o enriquecimento nas variáveis predictoras (os motivos mais internalizados e o apoio familiar percebido), verificando-se a existência, ou não, de um efeito principal significativo da variável motivos mais internalizados. O teste para o efeito de interacção (H3) é baseado na variância explicada pela variável de interacção por comparação com a variância explicada pelo efeito principal das variáveis predictoras. Verificar-se-á um efeito moderador se o efeito de interacção for significativo (Baron & Kenny, 1986).

Relativamente ao enriquecimento trabalho-família, Tabela 3, somente o apoio familiar apresenta um efeito principal positivo ( $\beta = 0.32$ ,  $\rho < 0.01$ ). O predito efeito principal dos motivos mais internalizados ( $\beta = 0.19$ ,  $\rho = 0.10$ ) e o efeito de moderação ( $\beta = -0.01$ ,  $\rho = 0.95$ ) não se revelaram significativos. O modelo explica cerca de 14% da variância do enriquecimento trabalho-família, isto é, 14% da variância no processo de enriquecimento pode ser explicado considerando o apoio familiar percebido por parte dos militares. Desta forma, os dados não apoiam a segunda hipótese (H2) de que os motivos mais internalizados se encontram relacionados de forma significativa com o processo de enriquecimento, nem apoiam a terceira hipótese (H3), que referia que o apoio familiar percebido actuava como moderador da relação entre os motivos e o processo de enriquecimento.

Tabela 3

*Regressão múltipla hierárquica para o enriquecimento trabalho-família (motivos mais internalizados e apoio familiar percebido como variáveis predictoras): coeficientes  $\beta$ , valores de Adj.  $R^2$ ,  $R^2$  Change e valores F.*

	Enriquecimento Trabalho-Família	
	$\beta$	$\beta$
<u>1º Passo</u>		
Motivos mais internalizados	.19	.19
Apoio Familiar Percebido	.32**	.32**
<u>2º Passo</u>		
Motivos mais internalizados x Apoio Familiar Percebido		-.01
<u>Adj. <math>R^2</math></u>	.14	.13
<u><math>R^2</math> Change</u>	.16**	.00
<u>F</u>	7.75**	5.11**

Nota. \*  $\rho < 0.05$ ; \*\*  $\rho < 0.01$

## Discussão

Apesar dos estudos do contexto militar apresentarem predominantemente uma visão negativa, cada vez mais, tem-se vindo a reconhecer uma perspectiva positiva na literatura. Podem encontrar-se diversos estudos que documentam quer os stressores a que os soldados estão sujeitos, como a separação das suas famílias, quer as consequências negativas ao nível físico e psicológico no seu ajustamento e bem-estar geral. No entanto, na visão positiva pretendida podem ser contemplados diversos aspectos, entre os quais os benefícios que os militares retiram das suas participações em missões de Paz; a importância do equilíbrio entre o trabalho e a família, e por sua vez, o processo de enriquecimento que ocorre devido à transferência de aprendizagens, conhecimentos e significados de um domínio para outro; e ainda, o papel relevante do apoio social.

Este estudo pretendia investigar exactamente os aspectos mencionados anteriormente, e perceber quais as relações entre os mesmos. O presente trabalho está integrado numa investigação longitudinal com o objectivo de compreender a dinâmica dos resultados negativos e positivos associados à participação dos militares em missões de Paz, em parceria com o Centro de Psicologia Aplicada do Exército.

Os resultados encontrados, neste estudo, contribuíram para um melhor entendimento dos benefícios que derivam da participação dos militares em missões de Paz, em Portugal. De uma forma geral, os militares identificam motivos mais internalizados como as principais razões para as idas nas missões de Paz, percebem que estas missões lhes proporcionam ganhos que podem ser transferidos para os seus papéis no domínio familiar, e ainda, reportam um nível positivo de apoio percebido por parte das suas famílias em relação às idas nestas missões.

Tal como nos estudos prévios de Hedlund (2011) e Tomforde (2005) que procuraram entender quais as principais motivações dos militares para participar nas missões de Paz, também se verificou neste estudo, uma prevalência de motivações que, pela sua natureza, podem ser classificadas como motivações mais internalizadas (motivações intrínsecas e reguladas por identificação). Estes dois autores descrevem nas suas investigações que os militares são motivados primariamente pela significância do trabalho que efectuam, pelas aventuras e relações de amizade que as missões lhes proporcionam, e no presente estudo os motivos mais frequentes relacionaram-se com o gosto de participar neste género de trabalho, com a realização pessoal que daí advém e, com o alcance de objectivos de vida, entre outros. Adicionalmente, Hedlund (2011) e Tomforde (2005) referem que os militares que estudaram

também reportaram, em menor grau, motivos relacionados com a gestão das suas carreiras e razões monetárias. De igual forma, os militares portugueses revelaram motivações mais extrínsecas (motivações extrínsecas e motivos regulados por introjecção), quando valorizaram aspectos como o dinheiro extra que poderão receber pelas missões e o nível de vida que as missões lhes permitem. Assim, os resultados neste estudo foram ao encontro daqueles que têm sido verificados em estudos prévios, de que se verificariam dois tipos de motivos distintos, os motivos mais internalizados e os motivos mais extrínsecos, e que os motivos mais internalizados (intrínsecos e de identificação) seriam os mais frequentes como razão para participar nas missões de Paz.

No que concerne ao processo de enriquecimento trabalho-família, não aparenta existir literatura especificamente a este respeito no âmbito do contexto militar. Os vários estudos que confirmam benefícios percebidos pela participação em missões de Paz consideram diferentes aspectos, desde uma maior valorização e apreço pela vida, a aquisição de novas competências, a uma maior resiliência, ao desenvolvimento de laços familiares mais estreitos, entre outros (Britt, et al., 2001; Schok, et al., 2008; Wessely, 2006). Os soldados desta amostra revelaram considerar que as missões de Paz lhes vão proporcionar benefícios que conseguirão transferir para o domínio familiar, melhorando os seus desempenhos como membros das suas famílias.

Esta percepção por parte dos soldados demonstra que as missões de Paz poderão realmente resultar num enriquecimento do trabalho para a família. Desta forma, o presente estudo corrobora as investigações prévias mencionadas (Britt, et al., 2001; Schok, et al., 2008; Wessely, 2006), no entanto, no presente estudo não se considerou quais os recursos que os soldados consideram que ganharão em concreto, com a participação nas missões, os quais permitirão este enriquecimento do trabalho para a família e consequente melhoria do desempenho como membros das suas famílias.

Num intuito de exploração, pretendia-se igualmente com este estudo, estabelecer uma relação entre a motivação dos militares para as idas nas missões e o enriquecimento que daí poderia ocorrer. Esta relação pode ser teorizada considerando o raciocínio de que os motivos mais internalizados contribuem para um maior ajustamento psicológico que por sua vez permite uma maior capacidade de derivar benefícios e de os transferir para outro domínio, resultando, neste caso, em maior enriquecimento trabalho-família. Ao contrário do esperado, os motivos mais internalizados não parecem relacionar-se significativamente com o enriquecimento do papel familiar. Salienta-se contudo que, na análise das correlações,

verificou-se uma correlação significativa entre as motivações intrínsecas e o enriquecimento. No entanto, na realização da regressão hierárquica, quando se inclui a influência do apoio familiar, esta relação entre as motivações e o enriquecimento não é significativa.

É possível que existam outros factores que têm um impacto mais relevante para explicar o processo de enriquecimento que estes militares antevêm, como por exemplo, a atribuição de significado ao trabalho (Bartone, 2006; Britt, et al., 2001). No estudo de Britt, et al. (2001), os autores verificaram que os militares destacados para a Bósnia derivaram mais benefícios quando tinham atribuído significado ao trabalho que realizaram. A investigação de Bartone (2006) também refere, de forma indirecta, a importância da atribuição de significado ao trabalho e as consequências que podem estar relacionadas, mais especificamente, uma interpretação positiva de acontecimentos considerados stressantes no trabalho. Adicionalmente, na revisão de literatura de Schok et al. (2008) os autores salientam que nos diversos estudos que reuniram, os soldados reportaram mais efeitos positivos do que negativos das suas experiências de destacamento, e que os resultados da revisão indicam que a elaboração de um significado positivo das experiências das missões de Paz está associado a um melhor ajustamento psicológico.

No que diz respeito ao apoio familiar percebido, propunha-se uma relação de moderação entre os motivos mais internalizados e o enriquecimento, sendo que tal não se verificou. Uma explicação possível para este resultado poderá relacionar-se com o facto do apoio familiar percebido representar, por si só, uma variável antecedente significativa do processo de enriquecimento trabalho-família. Esta possibilidade poderá explicar porque é que não se encontrou o efeito de moderação na regressão hierárquica efectuada, mas se verificou um efeito principal positivo do apoio familiar no enriquecimento por parte dos militares.

Na tentativa de compreender este resultado é possível começar por considerar a literatura que investiga o papel do apoio social, como antecedente, no conflito trabalho-família, em que se verifica que o apoio familiar auxilia na redução do conflito família-trabalho, e o apoio no trabalho auxilia na redução do conflito trabalho-família (Frone, et al., 1997; Adams, et al., 1996). Contudo, o apoio num domínio pode ter um efeito relevante no processo de conflito num domínio diferente, por exemplo, como foi verificado por Grzywacz e Marks (2000), que um menor nível de apoio da família se relacionava com um maior *spillover* negativo (conflito) do trabalho para a família.

O apoio poderá relacionar-se com o processo de enriquecimento de uma forma semelhante a que se relaciona com o conflito, e assim, compreendem-se os resultados dos estudos de Grzywacz e Marks (2000) e Wayne, et al. (2006), em que o apoio na família se relacionava positivamente com o enriquecimento família-trabalho, e o apoio no trabalho se relacionava positivamente com o enriquecimento trabalho-família. Por sua vez, salienta-se que, como referido na introdução desta investigação, Grzywacz e Marks (2000) não conseguiram encontrar uma relação entre o apoio da família e o enriquecimento do trabalho para a família. No entanto, o estudo presente revela uma relação positiva entre estas duas variáveis demonstrando que o apoio percebido na família pode ter um efeito significativo nos processos de troca que ocorrem entre o domínio laboral e familiar.

Desta forma, o apoio familiar percebido, tal como em estudos prévios (Greenhaus, & Parasuraman, 1999, cit. por Parasuraman & Greenhaus, 2002), revela-se um recurso valioso por se relacionar de forma positiva com o enriquecimento do trabalho para a família. Como King, et al. (1995) referem no seu artigo, o grau de apoio que os trabalhadores percebem direccionado ao seu papel de trabalhador, por parte das suas famílias, poderá ter um impacto significativo ao nível das atitudes e comportamentos no contexto laboral. Desta forma os resultados encontrados, sobre o apoio familiar percebido, sugerem que é fundamental para os militares sentirem que as suas famílias se preocupam e os apoiam, no trabalho que realizam, para que estes sejam capazes de transferir os benefícios adquiridos e aproveitá-los para melhorar os seus desempenhos no domínio familiar.

### **Limitações e estudos futuros**

Este estudo apresenta limitações que devem ser consideradas. Especificamente, o uso exclusivo de questionários de auto-resposta que poderá contaminar os resultados pelo método da variância comum, e o reduzido tamanho da amostra que poderá ter influenciado a potência dos testes realizados. Adicionalmente, o facto de se tratar de um estudo transversal não permite fazer inferências de causalidade, e neste sentido seria interessante voltar a considerar estes processos em diferentes momentos da participação, dos militares, na missão de Paz.

Ainda em relação aos momentos, salienta-se que esta investigação decorre num período de pré-destacamento, e assim as respostas pontuadas em relação ao processo de enriquecimento referem-se a percepções e inferências de como a missão irá influenciar o soldado e de como este julga que essa influência afectará o seu desempenho como membro

da sua família. A vantagem de um estudo longitudinal seria a de obter resultados, por parte dos militares, que correspondessem a diferentes percepções dos ganhos adquiridos com a missão. Num segundo momento, já durante a missão em si, poderia obter-se uma inferência distinta deste processo de enriquecimento trabalho-família, possivelmente mais realista, ou melhor, fundamentada em aspectos e vivências concretas da missão. Num terceiro momento, por exemplo, após um período do fim da missão, esta avaliação do processo também seria interessante na medida em que se poderia tentar averiguar, de uma forma mais realista, como é que os recursos derivados contribuem efectivamente para melhorar o desempenho no domínio familiar, dado que o militar já não se encontraria afastado da sua família. Investigar possíveis flutuações ao nível do apoio familiar, ao longo da duração da missão, também poderá revelar-se uma mais valia para compreender o efeito no processo enriquecimento trabalho-família.

Outro aspecto que poderá enriquecer este estudo é considerar determinados aspectos demográficos, por exemplo, o estado civil dos militares e o número de dependentes ou encargos familiares, para compreender melhor a constituição da família e o possível suporte social do qual o militar usufrui. Adicionalmente, mediante a disponibilização de uma amostra militar equitativa ao nível do género, seria interessante averiguar se existem diferenças significativas relativamente à capacidade de retirar proveito das experiências nas missões e no conseqüente enriquecimento no domínio familiar. Acrescenta-se que também poderia ser vantajoso considerar o número de missões em que o militar já participou, no sentido de compreender se experiências prévias influenciam o processo de enriquecimento trabalho-família.

Como mencionado previamente, o presente estudo não explora quais as características específicas do contexto das missões que são percebidas de forma positiva e que contribuem de forma directa ou indirecta para a capacidade de transferência (enriquecimento) de um domínio para outro. Num estudo futuro poder-se-ia interrogar os militares sobre quais os recursos que consideram como benefícios e ainda, quais os recursos que transferem para o domínio familiar. Mais especificamente, Grzywacz e Carlson (2007) relacionam o enriquecimento com o ganho de recursos que permitem um maior cumprimento de expectativas específicas de papel acordados entre os indivíduos, por isso, estudos futuros poderiam tentar averiguar em que medida os benefícios retirados pela participação nas missões fortalecem este cumprimento de papel e conseqüentemente resultam em enriquecimento.

Como referido anteriormente, neste estudo não se verificou uma relação significativa entre as motivações mais internalizadas e o processo de enriquecimento trabalho-família. Como é possível que este resultado seja consequência do tamanho reduzido da amostra, também poderá relacionar-se com o facto de existirem outros aspectos (quer individuais como contextuais) que contribuem para o processo de enriquecimento trabalho-família de uma forma mais determinante que as motivações dos indivíduos. Em investigações futuras poder-se-ia estudar o impacto da importância do significado do trabalho, dado que tem sido relacionado com a capacidade de derivar aspectos positivos das experiências vividas (Britt, et al., 2001; Schok, et al., 2008), portanto seria interessante analisar a relação entre a atribuição de significado às missões de Paz, com o processo de enriquecimento. Bartone (2005) refere no seu artigo que para auxiliar os soldados a retirar benefícios das suas experiências, particularmente as que pela sua natureza podem ser consideradas mais stressantes, as suas famílias, os seus amigos, e os seus líderes deveriam reforçar a noção de que aquilo que fazem é realmente importante e valorizado porque contribui para fazer a diferença. Neste respeito, acrescento que no futuro poderá ser interessante contemplar a influência do impacto percebido da missão, quer por parte do militar, quer por parte da sua família.

Por último, é possível referir que, como o contexto estudado é muito específico - um determinado grupo de militares, de uma zona específica, que irão participar numa só missão (que se caracteriza por determinadas condições que poderão variar de missão para missão), é necessário cautela em termos da generalização destes resultados, quer para os militares em geral, quer para militares noutras missões de Paz.

### **Implicações práticas**

O objectivo deste estudo prende-se com a compreensão de quais os benefícios, para os militares, da participação numa missão de Paz, considerando uma perspectiva positiva de significância e enriquecimento. Neste sentido, o intuito seria de poder proporcionar informação relevante aos militares, sobre quais os principais processos que explicam como é que estas missões podem ser potenciadoras de ajustamento psicológico e enriquecimento para o domínio familiar.

Este estudo poderá servir para realçar o papel do apoio percebido, especificamente por parte da família, como variável relevante no processo de enriquecimento do trabalho para a família neste âmbito particular do contexto militar. As famílias têm sido consideradas

importantes neste contexto, particularmente pela noção do impacto que têm ao nível da retenção e capacidade de concretização dos militares, nas missões para os quais são destacados (Bell & Schumm, 2005). Este estudo vem acrescentar e reforçar a importância do apoio familiar para o militar, no próprio processo de enriquecimento do trabalho para a família. Assim, o exército ganhará em atender a este aspecto de uma forma prática, tentando proporcionar aos seus militares e às suas famílias quaisquer recursos que possam auxiliá-los na gestão das responsabilidades familiares durante os períodos de destacamento.

Salienta-se, por último, outro ponto que reforça a necessidade, por parte do Exército, de se preocupar com a fomentação do processo de enriquecimento do trabalho para a família, nomeadamente o facto do enriquecimento do trabalho para a família também se relacionar significativamente com a satisfação e o esforço no trabalho, bem como, o compromisso afectivo com a Organização (Wayne, Musisca & Fleeson, 2004; Wayne, et al., 2006).

## Referências

- Adams, G. A., King, L. A., & King, D. W. (1996). Relationships of job and family involvement, family social support, and work-family conflict with job and life satisfaction. *Journal of Applied Psychology, 81*(4), 411-420.
- Aldwin, C. M., Levenson, M. R., & Spiro, A. (1994). Vulnerability and resilience to combat exposure: Can stress have lifelong effects? *Psychology and Aging, 1*, 34-44.
- Ayman, R., & Antani, A. (2008) Social support and work-family conflict. In K. Korabik, D. S. Lero & D. L. Whitehead (Eds.), *Handbook of Work-Family Integration: Research, Theory, and Best Practices* (287-304). London, UK: Academic Press.
- Baron, R. M. & Kenny, D.A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology, 5* (6), 1173-1182.
- Bartone, P. T. (2005). The need for positive meaning in military operations: Reflections on Abu Ghraib. *Military Psychology, 17*(4), 315-324.
- Bartone, P. T. (2006). Resilience Under Military Operational Stress: Can Leaders Influence Hardiness? *Military Psychology, 18*, 131-148.
- Barnett, R. C., & Hyde, J. S. (2001) Women, Men, Work, and Family: An Expansionist Theory. *American Psychologist, 56*(10), 781-796. doi: 10.1037//0003-066X.56.10.781
- Bell, D. B., & Schumm, W. R. (2005) Balancing work and family demands in the military: what happens when your employer tells you to go to war? In D. F. Hapern & S. E. Murphy (Eds.), *From Work-Family Balance To Work-Family Interaction: Changing The Metaphor* (83-97). New Jersey, USA: Routledge.
- Britt, T. W., Adler, A. B., & Bartone, P. T. (2001). Deriving benefits from stressful events: The role of engagement in meaningful work and hardiness. *Journal of Occupational Health Psychology, 6*(1), 53-63.

- 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 Behavior*, 68, 131-164.
- 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.
- Cohen, S., & Wills, T. A. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*, 98(2), 310-357.
- Cohen, J.; Cohen, P., West, S.G., & Aiken, L.S. (2003). *Applied Multiple Regression/Correlation Analysis for the Behavioral Sciences*. 3<sup>rd</sup> Edition. Lawrence Erlbaum Associates, Publishers. Mahwah: New Jersey.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11, 227-268.
- Frone, M. R. (2003). Work-family balance. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.) *Handbook of Occupational Health Psychology* (pp. 143-162). Washington, DC: American Psychological Association.
- Frone, M. R., Yardley, J. K., & Markel, K. S. (1997). Developing and testing an integrative model of the work-family interface. *Journal of Vocational Behavior*, 50, 145-167.
- Gagné, M., & Deci, E. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 331-362. DOI: 10.1002/job.322
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- 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.
- Grzywacz, J. G., & Carlson, D. S. (2007). Conceptualizing work-family balance: Implications for practice and research. *Advances in Developing Human Resources*, 9(4), 455-471.

- Grzywacz, J. G., & Marks, N. F. (1999). Reconceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology, 5*(1), 111-126.
- Hedlund, E. (2011). What motivates Swedish soldiers to participate in peacekeeping missions: Research note. *Armed Forces & Society, 37*(1), 180-190.
- Hoge, C. W., Castro, C. A., Messer, S. C., McGurk, D., Cotting, D. I., & Koffman, R. L. (2004). Combat duty in Iraq and Afghanistan, mental health problems and barriers to care. *New England Journal of Medicine, 351*,13-22.
- King, L. A., Mattimore, L. K., King, D. W., & Adams, G. A. (1995). Family support inventory for workers: A new measure of perceived social support from family members. *Journal of Organizational Behavior, 16*, 235-258.
- Kirchmeyer, C. (1992). Perceptions of nonwork-to-work spillover: Challenging the common view of conflict-ridden domain relationships. *Basic and Applied Social Psychology, 13*(2), 231-249.
- Limbirt, C. (2004). Psychological well-being and job satisfaction amongst military personnel on unaccompanied tours: the impact of perceived social support and coping strategies. *Military Psychology, 16*(1), 37-51.
- Parasuraman, S., & Greenhaus, J. H. (2002). Toward reducing some critical gaps in work-family research. *Human Resources Management Review, 12*, 299-312.
- Park, C. L., & Folkman, S. (1997). Meaning in the context of stress and coping. *Review of General Psychology, 2*, 115-144.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and facilitation of intrinsic motivation, social development and well-being. *American Psychologist, 51*(1), 68-78.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: a review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review Psychology, 52*, 141-166.
- Schok, M. L., Kleber, R. J., Elands, M., & Weerts, J. M. P. (2008). Meaning as a mission: A review of empirical studies on appraisals of war and peacekeeping experiences. *Clinical Psychology Review, 28*, 357-365.

- Tennen, H., Affleck, G., Urrows, S., Higgins, P., & Mendola, R. (1992). Perceiving control, construing benefits, and daily processes in rheumatoid arthritis. *Canadian Journal of Behavioral Science*, 24, 186-203.
- Tremblay, M. A., Blanchard, C. M., Taylor, S., Pelletier, L. G., & Villeneuve, M. (2009). Work extrinsic and intrinsic motivation scale: Its value for organizational psychology research. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 41(4), 213-226.
- Tomforde, M. (2005). Motivation and self-image among German peacekeepers. *International Peacekeeping*, 12(4), 576-585.
- Wayne, J. H., Musisca, N., & Fleeson, W. (2004). Considering the role of personality in the work-family experience: Relationships of the Big Five to work-family conflict and facilitation. *Journal of Vocational Behavior*, 64, 108–130.
- Wayne, J. H., Randel, A. E., & Stevens, J. (2006). The role of identity and work–family support in work-family enrichment and its work-related consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 445–461.
- Witt, L. A., & Carlson, D. S. (2006). The work-family interface and job performance: Moderating effects of conscientiousness and perceived organizational support. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(4), 343-357.
- Wessely, S. (2006). Serving in Bosnia made me appreciate living in Bristol: Stressful experiences, attitudes, and psychological needs of members of the United Kingdom Armed Forces. *Military Medicine*, 171(5), 376-380.