

Preditores da felicidade no trabalho e interação familiar em enfermeiros

Predictors of happiness at work and family interaction in nurses

Predictores de la felicidad en el trabajo y la interacción familiar en enfermeros

Loureiro, Sofia Alexandra Ribeiro;¹ Loureiro, Helena Maria Almeida Macedo;² Trindade, Letícia de Lima;³ Borges, Elisabete Maria das Neves⁴

RESUMO

Objetivo: identificar os fatores preditores da Felicidade no trabalho e Interação familiar em Enfermeiros de um contexto hospitalar. **Método:** estudo quantitativo, descritivo, transversal, correlacional. Aplicado questionário para caracterização sociodemográfica/profissional, a *Shorted Happiness at Work Scale* e o *Survey Work-Home Interaction Nijmegen*, a uma amostra de conveniência de 363 Enfermeiros. **Resultados:** idade, local de trabalho, categoria profissional e, percepção de trabalho estressante foram preditores da Felicidade no trabalho. A prática de atividades de lazer e a percepção de trabalho estressante foram preditores da Interação trabalho-família positiva e negativa e, o sexo feminino foi preditor da Interação família-trabalho positiva. **Conclusões:** a prevalência de Felicidade no trabalho, os valores moderados de Interação trabalho-família negativa identificados, bem como os fatores que a predizem, devem ser alvo de atenção por parte dos Enfermeiros e organizações, tendo esta última um papel preponderante na promoção de ambientes de trabalho saudáveis e da saúde no local de trabalho.

Descritores: Felicidade; Equilíbrio trabalho-vida; Enfermeiros e enfermeiras; Saúde ocupacional

ABSTRACT

Objective: to identify the predictors of Happiness at work and Family Interaction among nurses in a hospital setting. **Method:** this is a quantitative, cross-sectional, correlational study. A sociodemographic/professional questionnaire was applied, including the *Shorted Happiness at Work Scale* and the *Survey Work-Home Interaction Nijmegen*, to a convenience sample of 363 nurses. **Results:** age, workplace location, professional category, and perception of stressful work were predictors of Happiness at Work. Engaging in leisure activities and perceiving work as stressful were predictors of positive and negative Work-Family Interaction, and being female was a predictor of positive Family-Work Interaction. **Conclusions:** the prevalence of Happiness at Work, the moderate levels of negative Work-Family Interaction identified, and the factors that predict them, should be given attention by nurses and organizations, with the latter playing a crucial role in promoting healthy work environments and workplace health.

Descriptors: Happiness; Work-life balance; Nurses; Occupational health

¹ Escola Superior de Enfermagem do Porto (ESEP). Porto. Portugal (PT). E-mail: sofiaalexandral23@gmail.com ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7068-3324>

² Escola Superior de Saúde da Universidade de Aveiro (ESSUA). Aveiro. Portugal (PT). E-mail: hloureiro@ua.pt ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1826-5923>

³ Universidade do Estado de Santa Catarina (UDESC). Chapecó, Santa Catarina (SC). Brasil (BR). E-mail: letrindade@hotmail.com ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7119-0230>

⁴ Escola Superior de Enfermagem do Porto (ESEP). Porto. Portugal (PT). E-mail: elisabete@esenf.pt ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6478-1008>

RESUMEN

Objetivo: identificar factores predictores de Felicidad en el trabajo y Interacción familiar en Enfermeros en hospital. **Método:** estudio transversal y correlacional en que se aplicó cuestionario sociodemográfico/profesional, Shorted Happiness at Work Scale y Survey Work-Home Interaction-Nijmegen a 363 Enfermeros. **Resultados:** la edad, el lugar de trabajo, la categoría profesional y la percepción de estrés laboral fueron predictores de la Felicidad en el trabajo. La práctica de actividades de ocio y la percepción de estrés laboral fueron predictores de la Interacción trabajo-familia positiva y negativa, y el sexo femenino fue un predictor de la Interacción familia-trabajo positiva. **Conclusiones:** la prevalencia de Felicidad en el trabajo, los valores moderados de Interacción trabajo-familia negativa identificados, así como los factores que la predicen, deben ser objeto de atención por Enfermeros y organizaciones, cumpliendo esta última un papel preponderante en la promoción de ambientes de trabajo saludables y la salud en el lugar de trabajo. **Descriptor:** Felicidad; Equilibrio entre vida personal y laboral; Enfermeros y enfermeras; Salud laboral

INTRODUÇÃO

O trabalho assume um papel central na vida do Ser Humano, devendo ser privilegiada a promoção da saúde dos trabalhadores nos contextos laborais. Dada a relevância do tema, são definidas orientações com o objetivo de prevenir os riscos psicossociais associados ao trabalho e promover a saúde mental dos profissionais de saúde, tendo sido definido pela União Europeia a necessidade de promover ambientes de trabalho saudáveis e equilíbrio entre a vida familiar e profissional.¹

Nas organizações de saúde tem emergido uma preocupação com o impacto do trabalho na vida pessoal, qualidade de vida do trabalhador, segurança e qualidade dos cuidados de Enfermagem.²

Ambientes de trabalho saudáveis são fundamentais para a promoção da Felicidade no trabalho, especialmente nos Enfermeiros, e também para a segurança e qualidade dos cuidados, que possuem um papel essencial na proteção dos riscos profissionais, na saúde e bem-estar destes profissionais.³⁻⁴ A Felicidade no trabalho é igualmente importante como fator de sucesso para instituições de saúde, pois Enfermeiros felizes são mais produtivos e prestam melhores cuidados.⁵

A Felicidade no trabalho é um construto multidimensional que envolve experiências positivas no local de trabalho, prazer e realização, atitudes estáveis, fatores organizacionais e fatores transitórios (fatores individuais: emoções e humores), compreende três dimensões

que juntas explicam a Felicidade nos contextos laborais: o trabalho em si (*engagement*); as características do trabalho (satisfação com o trabalho) e; a organização como um todo (compromisso organizacional afetivo).⁶⁻⁷ O *engagement* está relacionado com a disposição e a motivação do trabalhador no contexto que atua, ou seja, o envolvimento afetivo e cognitivo e o prazer na realização do trabalho. A satisfação com o trabalho avalia os sentimentos dos trabalhadores sobre as condições de laborais, incluindo salário e oportunidades de carreira, vínculo, relação com os pares e gestores. O compromisso organizacional afetivo relaciona-se com a parte afetiva, sentimental e relacional do trabalhador, nomeadamente, sentimentos de apego e identificação com os valores organizacionais.⁸

Assim, reconhece-se que a Felicidade no trabalho tem benefícios para o trabalhador, organização, sociedade e economia de cada país.⁵ Os Enfermeiros que são felizes no local de trabalho são mais criativos e mais bem-sucedidos no alcance dos objetivos individuais e organizacionais, o que influencia de forma positiva a produtividade e o desempenho profissional, a qualidade dos cuidados e a satisfação dos doentes, tornando-a um fator de sucesso na motivação e retenção dos profissionais de elevada qualidade.^{4,9-10} Além disso, a Felicidade no trabalho influencia a redução do absentismo, a rotatividade dos profissionais, o estresse e

burnout, contribuindo para a melhoria das condições de trabalho.^{5,10-11}

Contudo, as profundas mudanças que ocorreram nos contextos produtivos expõem os profissionais de Enfermagem a condições de trabalho penosas e ritmos intensos de atividade, propícios ao desgaste físico e psicológico. Ainda, a soma de papéis na sociedade dificulta a separação entre a vida profissional e pessoal,¹² afetando negativamente a Felicidade dos Enfermeiros.

Nessa direção, estudar a relação entre o trabalho e a família é cada vez mais pertinente. Com o desenvolvimento da Psicologia positiva considerou-se que o trabalho e a família podem também interagir de forma positiva. Ou seja, o construto evoluiu do conflito trabalho-família (perspetiva negativa) para enriquecimento trabalho-família (perspetiva positiva) e Interação trabalho-família (perspetiva integradora). A perspetiva integradora examina o tipo de influência (positiva e negativa) e a direção (trabalho-família e família-trabalho).

Nos Enfermeiros, os estudos sobre Interação trabalho-família sugerem uma associação entre o conflito familiar e a qualidade de sono,¹³ depressão e distúrbios músculo-esqueléticos,¹⁴ *burnout*,¹⁵⁻¹⁶ insatisfação e intenção de sair¹⁷ e, qualidade dos cuidados prestados.¹⁸ Embora menos discutida na literatura, existe também evidência dos benefícios da interação positiva entre o trabalho e a família, em ambas as direções, que se traduz na melhoria do desempenho profissional,¹⁹ bem como na segurança e bem-estar dos Enfermeiros.²⁰

Ainda que a compreensão dos preditores da Felicidade no trabalho e da Interação familiar nos Enfermeiros seja essencial para a melhoria das condições laborais e para a qualidade dos cuidados, permanece a escassez de investigações no tema. Assim, o objetivo deste estudo foi identificar os fatores preditores da Felicidade no trabalho e Interação familiar em Enfermeiros de um contexto hospitalar.

MATERIAIS E MÉTODO

Realizou-se um estudo quantitativo, descritivo, transversal e correlacional, com 363 Enfermeiros do contexto hospitalar de uma Unidade Local de Saúde (ULS) da região Norte de Portugal, selecionados através de uma amostra de conveniência (adesão de 52,2%), com tempo de exercício profissional na instituição igual ou superior a seis meses. Foram excluídos os Enfermeiros ausentes durante o período de recolha de dados.

Atendendo às orientações institucionais, o gabinete de comunicação da ULS, enviou um e-mail a todos os Enfermeiros que atuavam em contexto hospitalar, com a hiperligação de acesso ao questionário. Após a leitura da informação do estudo, os participantes ao manifestarem expressamente o seu consentimento livre e informado poderiam responder ao questionário. Foram atendidas as normas da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais que vigora em Portugal (Lei n.º 58/2019, de 8 de Agosto)²¹ e assegurados os princípios constantes na Declaração de Helsínquia.²²

A recolha de dados ocorreu entre março e abril de 2021, através de um questionário *online*, integrando um questionário para caracterização sociodemográfica/profissional, a *Shorted Happiness at Work Scale* (SHAW)^{8,23} e o *Survey Work-Home Interaction Nijmegen* (SWING).²⁴⁻²⁵

A SHAW avalia a Felicidade no trabalho e é constituída por nove itens, relativos às dimensões de *engagement*, satisfação no trabalho e compromisso organizacional afetivo. Está organizada numa escala de resposta tipo *Likert* de 7 pontos que variam entre 1 (discordo totalmente) e 7 (concordo totalmente) e, quanto maior o valor obtido, maior o nível de Felicidade no trabalho.^{8,23}

O SWING avalia a Interação familiar, tendo em consideração a direção (família-trabalho e trabalho-família) e a influência (positiva e negativa), integra vinte e dois itens, distribuídos por quatro subescalas de interação. A interação trabalho-família negativa avalia a influência negativa do trabalho na família e é constituída por oito itens; a interação família-trabalho

negativa avalia a influência negativa da família no trabalho e é composta por quatro itens; a interação trabalho-família positiva avalia a influência positiva do trabalho na família e engloba cinco itens; a interação família-trabalho positiva avalia a influência positiva da família no trabalho e inclui cinco itens. Neste instrumento, a obtenção dos resultados de cada subescala faz-se através de uma escala de *Likert* que varia entre 0 (nunca) e 3 (sempre). Salienta-se que quanto maiores os valores obtidos, maiores os níveis de interação entre o trabalho e a família, positiva e negativa.²⁴⁻²⁵

A fiabilidade dos resultados foi avaliada através dos valores do coeficiente *Alpha* de *Cronbach* (α). Na SHAW os valores de α oscilaram entre 0,682 e 0,896 (Tabela 1), valores idênticos ao estudo de validação, que variaram entre 0,631 e 0,867.²⁴ Os valores de α do SWING estiveram compreendidos entre 0,764 e 0,858 (Tabela 1), semelhantes aos obtidos na escala original, que variaram entre 0,72 e 0,87.²⁶ Em ambas as escalas os valores de α obtidos são representativos de uma adequada consistência interna dos instrumentos.²⁶

A análise e tratamento de dados foi efetuada com recurso ao *software* de análise estatística IBM®SPSS® 26.0. Na análise descritiva foram calculadas as frequências absolutas e relativas, média e desvio padrão. Na estatística inferencial foram utilizados modelos de regressão linear múltipla através do método

Stepwise. O nível de significância estatística assumido em todas as análises foi de 0,05 ($p \leq 0,05$). Foram obtidos pareceres favoráveis para a realização do estudo, nomeadamente, da Comissão de Ética para a Saúde e do Conselho de Administração da Instituição (Nº103/CE/JAS, de 11/12/2020).

RESULTADOS

Dos participantes, a maioria era do sexo feminino (n=317; 87,6%), com média de idades de 37,9 anos [Desvio-Padrão (DP)=10,1], com parceiro(a) (n=208; 57,3%), com filhos (n=187; 51,5%), sem dependentes (n=212; 58,4%), sem ajuda na prestação de cuidados (n=78; 51,7%). Verificou-se ainda que a maioria dos Enfermeiros era licenciado ou pós-graduado (n= 318; 87,6%), integravam a carreira de generalista (n=247; 68%), atuavam na área médico-cirúrgica (n=218; 60,1%), com tempo médio de experiência profissional de 14,8 anos (DP=10,0) e com horário rotativo (n=284; 78,2%). A percepção de estresse relacionada com a atividade profissional foi identificada por 88,2% (n=320) dos Enfermeiros inquiridos e 60,9% (n=221) referiram realizar atividades de lazer.

Relativamente à Felicidade no trabalho foram encontrados níveis moderados, sendo que a dimensão *engagement* evidenciou escore médio mais elevado e a dimensão satisfação com o trabalho escore médio mais baixo (Tabela 1).

Tabela1. Resultados globais da *Shorted Happiness at Work Scale* e do *Survey Work-Home Interaction Nijmegen*. Portugal, 2021

Escalas	Média	Desvio-padrão	Alpha de Cronbach
<i>Shorted Happiness at Work Scale</i>			
<i>Engagement</i>	5,02	1,32	0,838
Satisfação com o trabalho	3,34	1,20	0,682
Compromisso organizacional afetivo	4,96	1,47	0,896
Total	4,44	1,15	0,896
<i>Survey Work-Home Interaction Nijmegen</i>			
Trabalho-família negativa	1,09	0,46	0,858
Família-trabalho negativa	0,47	0,42	0,764
Trabalho-família positiva	1,07	0,59	0,823
Família-trabalho positiva	1,29	0,73	0,831
Total	1,02	0,31	---

Fonte: dados da pesquisa, 2021.

Na Interação familiar (Tabela 1), os Enfermeiros apresentaram níveis moderados a baixos nas quatro dimensões (0,47 a 1,29), com valores médios mais elevados na Interação família-trabalho positiva e mais baixos na Interação família-trabalho negativa. Comparando o sentido de Interação, quanto ao mesmo tipo de influência (positiva/negativa), a Interação negativa foi mais elevada no sentido trabalho-família e a Interação

positiva mais elevada no sentido família-trabalho.

A Tabela 2 apresenta as variáveis identificadas como preditores significativos da Felicidade no trabalho, sendo que estas predizem os níveis de Felicidade no trabalho em 17,1%, o *engagement* em 19,9%, o compromisso organizacional afetivo em 13,6% e a satisfação com o trabalho em 9,8%.

Tabela 2. Análise de regressão múltipla* para a Felicidade no trabalho e variáveis sociodemográficas/profissionais. Portugal, 2021

	<i>Engagement</i>	Satisfação com o trabalho	Compromisso organizacional afetivo	SHAW total
	B** (ep)*** [p]****	B** (ep)*** [p]****	B** (ep)*** [p]****	B** (ep)*** [p]****
Idade (anos)	-0,039 (0,009) [<0,001]	-0,026 (0,008) [0,001]	-0,091 (0,036) [0,013]	-0,033 (0,007) [<0,001]
Sexo: Feminino (ref: masculino)	0,226 (0,198) [0,255]	0,143 (0,187) [0,444]	0,069 (0,232) [0,767]	0,123 (0,176) [0,485]
Estado civil: Com parceiro (ref: sem parceiro)	-- -- --	-- -- --	0,399 (0,157) [0,011]	-- -- --
Habilitações literárias: Licenciatura/pós-graduação (ref: mestrado/doutoramento)	0,056 (0,202) [0,784]	0,141 (0,192) [0,464]	0,042 (0,235) [0,860]	0,095 (0,179) [0,594]
Categoria profissional (ref: especialista)				
Generalista	-0,465 (0,183) [0,011]	-0,441 (0,165) [0,008]	-0,188 (0,216) [0,384]	-0,373 (0,162) [0,022]
Gestor	1,169 (0,327) [<0,001]	0,909 (0,305) [0,003]	1,071 (0,383) [0,005]	1,072 (0,288) [<0,001]
Local de trabalho (ref: médico-cirúrgica)				
Mulher, criança e jovem	0,688 (0,218) [0,002]	-- -- --	0,907 (0,253) [<0,001]	0,663 (0,193) [0,001]
Doente crítico	0,528 (0,158) [0,001]	-- -- --	0,401 (0,184) [0,030]	0,357 (0,140) [0,011]
Comissões técnicas	-0,142 (0,572) [0,804]	-- -- --	0,014 (0,663) [0,983]	-0,276 (0,506) [0,586]
Horário de trabalho: Fixo (ref: rotativo)	0,368 (0,210) [0,080]	0,089 (0,186) [0,632]	0,454 (0,243) [0,062]	0,349 (0,185) [0,060]
Tempo de experiência profissional (anos)	-- -- --	-- -- --	0,064 (0,037) [0,088]	-- -- --
Atividades de lazer: Sim (ref: não)	0,328 (0,132) [0,013]	-- -- --	-- -- --	-- -- --
Trabalho stressante: Sim (ref: não)	-0,929 (0,205) [<0,001]	-0,702 (0,194) [<0,001]	-0,489 (0,238) [0,040]	-0,719 (0,181) [<0,001]
R ²	0,199	0,098	0,136	0,171

*Stepwise **Coeficiente de regressão *** Erro padrão ****p ≤ 0,05
Fonte: dados da pesquisa, 2021.

Enfermeiros participantes com as maiores idades apresentaram escore médio mais baixo na escala total, *engagement*, satisfação com o trabalho e compromisso organizacional afetivo. Profissionais que atuavam na área da saúde da mulher, criança e jovem e doente crítico demonstraram escore médio mais elevado na escala total, *engagement* e compromisso organizacional afetivo, quando comparado com a área médico-cirúrgica.

Enfermeiros na categoria de generalista evidenciaram escore médio mais baixo na escala total, *engagement* e satisfação com o trabalho, quando comparado com os Enfermeiros na categoria de especialista. Os profissionais na categoria de gestor apresentaram escore médio mais elevado na escala total, *engagement*, satisfação com o trabalho e compromisso organizacional afetivo, em comparação com os profissionais na categoria de especialista.

Quanto ao estado civil, os participantes com parceiro evidenciaram escore médio mais elevado na dimensão compromisso organizacional afetivo. Na prática de atividades de lazer, os Enfermeiros que referiram a realização

destas atividades incidiram em escore médio mais elevado na dimensão *engagement*. Relativamente à percepção de estresse no trabalho, os profissionais que consideraram o trabalho estressante apresentaram escore médio mais baixo na escala total e todas as dimensões.

A Tabela 3 mostra as variáveis identificadas como preditores significativos para a Interação familiar, sendo que estas predizem os níveis de Interação familiar em 4,8%, a Interação trabalho-família negativa em 16%, a Interação trabalho-família positiva em 5,9%, a Interação família-trabalho negativa em 2,3% e, a Interação família-trabalho positiva em 6,5%.

As mulheres apresentaram escore médio mais elevado na Interação família-trabalho positiva. Os Enfermeiros que referiram trabalho estressante apresentaram escore médio mais elevado na Interação trabalho-família negativa e escore médio mais baixo na Interação família-trabalho positiva. Os profissionais que praticavam atividades de lazer evidenciaram escore médio mais baixo na Interação trabalho-família negativa e escore médio mais elevado na Interação trabalho-família positiva.

Tabela 3. Análise de regressão múltipla* para a Interação familiar e variáveis sociodemográficas/profissionais. Portugal, 2021

	Trabalho-família negativa	Família-trabalho negativa	Trabalho-família positiva	Família-trabalho positiva	SWING total
	B** (ep)*** [p]****	B** (ep)*** [p]****	B** (ep)*** [p]****	B** (ep)*** [p]****	B** (ep)*** [p]****
Idade (anos)	0,005 (0,011) [0,667]	0,003 (0,011) [0,775]	0,024 (0,015) [0,114]	0,002 (0,018) [0,912]	0,009 (0,008) [0,264]
Sexo: Feminino (ref: masculino)	-0,037 (0,068) [0,591]	0,028 (0,067) [0,676]	0,144 (0,093) [0,124]	0,288 (0,14) [0,012]	0,094 (0,048) [0,050]
Filhos: Sim (ref: não)	-- -- --	-0,003 (0,082) [0,970]	-0,0094 (0,074) [0,250]	-- -- --	-- -- --
Dependentes: Sim (ref: não)	-- -- --	0,081 (0,075) [0,280]	-- -- --	-- -- --	-- -- --
Habilitações literárias: Licenciatura/pós-graduação (ref: mestrado/doutoramento)	0,044 (0,068) [0,519]	-0,038 (0,067) [0,575]	0,123 (0,093) [0,184]	-0,035 (0,114) [0,762]	0,031 (0,048) [0,519]
Horário de trabalho: Fixo (ref: rotativo)	-0,081 (0,063) [0,195]	-- -- --	-- -- --	-- -- --	-- -- --

Tempo de experiência profissional (anos)	-0,008 (0,011) [0,479]	0,001 (0,011) [0,949]	-0,029 (0,015) [0,054]	-0,015 (0,018) [0,409]	-0,014 (0,008) [0,070]
Atividades de lazer: Sim (ref: não)	-0,236 (0,046) [<0,001]	-- -- --	0,156 (0,065) [0,017]	-- -- --	-- -- --
Trabalho stressante: Sim (ref: não)	0,388 (0,070) [<0,001]	-- -- --	-- -- --	-0,371 (0,117) [0,002]	-- -- --
R ²	0,160	0,023	0,059	0,065	0,048

*Stepwise **Coeficiente de regressão *** Erro padrão ****p ≤ 0,05

Fonte: dados da pesquisa, 2021.

DISCUSSÃO

Neste estudo foram encontrados valores moderados de Felicidade no trabalho, a dimensão com escore médio mais elevado foi o *engagement* e a satisfação com o trabalho a dimensão com escore médio mais baixo, achados semelhantes a outras pesquisas desenvolvidas com Enfermeiros.^{3,8} As características dos ambientes de trabalho em que Enfermeiros exercem funções caracterizam-se pela vivência de experiências negativas, devido ao contato com a dor, sofrimento e morte, sobrecarga de trabalho e escassez de recursos humanos e materiais, falta de reconhecimento e progressão na carreira segundo as pesquisas.^{3,8} Contudo, ainda que em contexto pandêmico, estes profissionais continuaram a evidenciar dedicação e compromisso em prestar os melhores cuidados.^{3,5,8,10,20}

Os participantes com mais idade apresentaram valores mais baixos na escala total, *engagement*, satisfação com o trabalho e compromisso organizacional afetivo, aspectos igualmente identificados em outros estudos que usaram o mesmo instrumento em população semelhante³. Investigação no Irã demonstrou que os Enfermeiros mais velhos evidenciaram níveis superiores de felicidade.¹⁰ A geração mais jovem caracteriza-se por deter mais competências nas tecnologias de informação e comunicação e serem mais inovadores. Assim, a inovação e as mudanças das formas de trabalho e os desafios colocados aos trabalhadores na época de realização deste estudo poderá ter explicado estas evidências.

Atuar na área da saúde da mulher, criança e jovem e na área do doente crítico foi também preditor da Felicidade

no trabalho, sendo que os Enfermeiros que trabalhavam nestes serviços evidenciaram valores superiores de felicidade, *engagement* e compromisso organizacional afetivo, relação já evidenciada na literatura.^{10,27} As especificidades da área da saúde da mulher, criança e jovem e do doente crítico exigem dos Enfermeiros um maior grau de diferenciação, o que poderá justificar estes resultados.

Ser Enfermeiro na categoria de especialista e na categoria de gestor foi igualmente preditor da Felicidade no trabalho. Os Enfermeiros na categoria de generalista apresentaram níveis inferiores de felicidade, *engagement* e satisfação com o trabalho, em comparação com os Enfermeiros na categoria de especialista. Os Enfermeiros na categoria de gestor evidenciaram escore médio mais elevado na escala total e na satisfação com o trabalho, quando comparado com os Enfermeiros na categoria de especialista. Estes são resultados análogos aos encontrados na literatura em pesquisa com enfermeiros do contexto hospitalar,³ confirmando que a carreira de gestor e especialista está associada a melhores oportunidades, como a remuneração, horário de trabalho, progressão na carreira e autonomia na tomada de decisão.¹⁰

A percepção de trabalho estressante foi evidenciada como um preditor da Felicidade no trabalho, sendo que os Enfermeiros que consideraram o trabalho estressante apresentaram escore médio mais baixo na escala total e todas as dimensões, dados semelhantes aos encontrados por outros estudos desenvolvidos com Enfermeiros.³ A Enfermagem é das profissões mais expostas ao estresse,⁵ o que por si só pode explicar estes resultados. Contudo, a pandemia contribuiu para o aumento deste

fenômeno, devido ao aumento das exigências físicas e emocionais, a nível pessoal e profissional.

As tendências dos níveis de interação familiar encontrados corroboram outras investigações desenvolvidas com Enfermeiros portugueses e espanhóis.^{2,20} Intui-se que a pandemia intensificou a vivência de emoções negativas no local de trabalho o que, possivelmente, terá invadido o ambiente familiar dos profissionais. Numa outra perspetiva, já que o apoio familiar é fundamental para a redução do conflito trabalho-família,²⁸ é legítimo inferir que os Enfermeiros tinham uma adequada dinâmica e suporte familiar.

Ser mulher foi preditor da Interação família-trabalho positiva, tal como um estudo realizado com 242 trabalhadores brasileiros, utilizando o mesmo instrumento.²⁹ Culturalmente, as mulheres desempenham simultaneamente responsabilidades profissionais e familiares. Porém, esta acumulação de funções e papéis poderá contribuir para o desenvolvimento de competências em saber lidar com os diversos desafios, assim como para o desenvolvimento da capacidade de negociação e de gestão do tempo, podendo contribuir para uma melhoria no desempenho profissional.²⁹

A percepção de trabalho estressante foi preditor da Interação trabalho-família negativa e da Interação família-trabalho positiva, indicando que o estresse aumentou os valores da Interação trabalho-família negativa e diminuiu os valores da Interação família-trabalho positiva. A influência do estresse na Interação trabalho-família negativa está em consonância com outros investigadores.²⁰ O estresse pode ser a causa para o desequilíbrio entre a vida familiar e profissional, ou pode ser uma consequência da dificuldade na conciliação entre a vida pessoal e profissional.

A prática de atividades de lazer foi preditor da interação trabalho-família negativa e da interação trabalho-família positiva. Um estudo realizado com Enfermeiros portugueses e espanhóis²⁰ está em concordância com estes resultados, pois os Enfermeiros

portugueses que praticavam atividades de lazer apresentaram níveis mais elevados de interação trabalho-família positiva e mais baixos de interação trabalho-família negativa. As atividades de lazer ajudam na recuperação das exigências profissionais e familiares, diminuindo o conflito entre o trabalho e a família.³⁰

Os achados reforçam que o exercício profissional dos Enfermeiros apresenta características ímpares, como o domínio de técnicas rigorosas e exigentes, contato direto com o doente e família em situações doença, que somadas a outros desafios da profissão potencializam o desgaste físico e emocional desta categoria. Além disso, os contextos laborais determinam cada vez mais a existência de uma relação estreita entre a vida pessoal e a vida profissional, repercutindo-se no aumento significativo de profissionais que sofrem com os efeitos negativos do conflito trabalho-família devido à dificuldade em responder simultaneamente às exigências familiares e profissionais.

CONCLUSÕES

Os resultados deste estudo evidenciam a existência de níveis moderados de Felicidade no trabalho em Enfermeiros, com valores mais elevados no *engagement*. Em relação à Interação familiar, destaca-se a prevalência da influência negativa na direção trabalho-família.

Relativamente às variáveis preditoras da Felicidade no trabalho, os Enfermeiros mais velhos e que consideraram o trabalho estressante foram associados a médias inferiores de Felicidade no trabalho, enquanto os profissionais que atuavam na área da saúde da mulher, criança e jovem e do doente crítico foram associados a médias mais elevadas de Felicidade no trabalho, em comparação com a área médico-cirúrgica. Os Enfermeiros na categoria de generalista foram associados a níveis mais baixos de Felicidade no trabalho, em comparação com a categoria de especialista. Já os Enfermeiros na categoria de gestor estiveram associados a níveis superiores de Felicidade no trabalho, em comparação com os Enfermeiros na categoria de especialista.

Quanto às variáveis preditoras da Interação familiar, os participantes do sexo feminino foram associados a valores superiores de Interação família-trabalho positiva. Considerar o trabalho estressante foi associado a valores inferiores de Interação família-trabalho positiva e valores mais elevados na Interação trabalho-família negativa. A prática de atividades de lazer esteve associada a valores inferiores na Interação trabalho-família negativa e valores superiores na Interação trabalho-família positiva.

O estudo apresenta como limitações a sua natureza transversal, a amostra de conveniência, a divulgação online em contexto pandêmico. Todavia, aponta pontos relevantes, nomeadamente a percepção das variáveis que predizem a Felicidade no trabalho e a Interação familiar, para a identificação de possíveis estratégias que potenciem a primeira e a conciliação entre a vida profissional e familiar, de modo a promover ambientes de trabalho favoráveis à prática dos profissionais de saúde e, especificamente, promotores da saúde física e mental dos Enfermeiros nos contextos laborais.

Considerando os resultados encontrados, é fundamental aprofundar a investigação na temática para uma melhor compreensão do fenómeno da Felicidade no trabalho e Interação familiar nos profissionais de Enfermagem e de outras categorias e no contexto de cuidados de saúde primários.

A presente investigação assume-se também como relevante contributo para a sensibilização das instituições de saúde, sobre a importância da promoção da saúde no local de trabalho, através da promoção da Felicidade no trabalho e, da melhoria na relação entre o trabalho e a família, potenciando a influência positiva do trabalho na família e da família no trabalho.

REFERÊNCIAS

1 European Commission (EUROSTAT). The european pillar of social rights in 20 principles. 2021 Available from: <https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social->

[rights/european-pillar-social-rights-20-principles_en](https://doi.org/10.1590/1413-812320212612.13842021)

2 Borges EMN, CAC Sequeira, MP Mosteiro-Díaz. Workaholism and family interaction among nurses. *Ciênc. Saúde Colet.* (Impr.). 2021;26(12):5945-53. doi: <https://doi.org/10.1590/1413-812320212612.13842021>

3 Feitor SA, Borges EMN. Happiness at work and psychological trauma in nurses. *Rev Rene* (Online). 2022;23:e71953. DOI: <https://doi.org/10.15253/2175-6783.20222371953>

4 Pirdelkhosh M, Mohsenipouya H, Mousavinasab N, Sangani A, Mamun MA. Happiness and moral courage among iranian nurses during the COVID-19 Pandemic: the role of workplace social capital. *Frontiers in Psychiatry.* 2022;13:844901. DOI: <https://doi.org/10.3389/fpsy.2022.844901>

5 Arulappan J, Pandarakutty S, Valsaraj BP. Predictors of nurse's happiness: a systematic review. *Frontiers of Nursing.* 2021;8:313-26. DOI: <https://doi.org/10.2478/fon-2021-0032>

6 Fisher C. Happiness at work. *International Journal of Management Reviews.* 2010;12:384-412. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00270.x>

7 Salas-Vallina A, Pozo-Hidalgo M, Monte PG. High involvement work systems, happiness at work (HAW) and absorptive capacity: a bathtub study. *Employee Relations: the International Journal.* 2020;42(4):949-70. DOI: <https://doi.org/10.1108/ER-09-2019-0366>

8 Salas-Vallina A, Alegre J. Happiness at work: developing a shorter measure. *Journal of Management & Organization.* 2018;27(3):460-80. DOI: <https://dx.doi.org/10.1017/jmo.2018.24>

9 Chang S, Han K, Cho Y. Association of happiness and nursing work environments with job crafting among hospital nurses in South Korea. *Int. j. environ. res. public health* (Online). 2020;17(11):4042. DOI: <https://doi.org/10.3390/ijerph17114042>

10 Khosrojerdi Z, Tagharrobi Z, Sooki Z, Sharifi K. Predictors of happiness among

Iranian nurses. *International Journal of Nursing Sciences*. 2018;5(3):281-6. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2018.06.008>

11 Elpo PS, Lemos DC. Felicidade no trabalho: conceitos, elementos antecessores e temas transversais. *Perspectivas Contemporâneas*. 2022;17:e022002. DOI: <https://doi.org/10.54372/pc.2022.v17.3253>

12 Bandeira EL, Ferreira VC, Cabral AC. Conflito trabalho-família: a produção científica internacional e a agenda de pesquisa nacional. *Revista Eletrônica de Administração*. 2019;25:49-82. DOI: <https://dx.doi.org/10.1590/1413-2311.232.87660>

13 Cheng SY, Lin PC, Chang UK, Lin UK, Lee PH, Chen SR. Sleep quality mediates the relationship between work-family conflicts and the self-perceived health status among hospital nurses. *J. nurs. manag.* 2018;27(2):381-87. DOI: <https://doi.org/10.1111/jonm.12694>

14 Zhang Y, ElGahaziri M, Nasuti S, Duffy JF. The Comorbidity of musculoskeletal disorders and depression: associations with working conditions among hospital nurses. *Workplace Health & Safety*. 2020;68(7):346-54. DOI: <https://doi.org/10.1177/2165079919897285>

15 Andrade AL, Moraes TD, Silva PM, Queiroz SS. Work-family conflict in professionals in the hospital environment: analysis of predictors. *Revista De Psicologia*. 2020;38(2):451-78. DOI: <https://doi.org/10.18800/psico.202002.004>

16 Yeh T-F, Chang YC, Hsu UH, Huang LL, Yang CC. Causes of nursing staff burnout: Exploring the effects of emotional exhaustion, work-family conflict, and supervisor support. *Japan journal of nursing science (Online)*. 2020;e12392. DOI: <https://doi.org/10.1111/jjns.12392>

17 Chen YC, Guo YL, Lin LC, Lee YJ, Hu PY, Ho JJ, et al. Development of the Nurses' Occupational Stressor Scale. *Int. j. environ. res. public health (Online)*. 2020;17(2):649. DOI: <https://doi.org/10.3390/ijerph17020649>

18 Namdari S, Nasiri A, Nakhaee S, Taheri, F. Exploring the effects of nurses' family-work conflict on patient care quality: a qualitative study. *Modern Care Journal*. 2019;16:e86130. DOI: <https://doi.org/10.5812/modernc.86130>

19 Soomoro AA, Breitenecker RJ, Shah SAM. Relation of work-life balance, work-family conflict, and family-work conflict with the employee performance-moderating role of job satisfaction. *South Asian Journal of Business Studies*. 2018;7(1):129-46. DOI: <https://doi.org/10.1108/SAJBS-02-2017-0018>

20 Borges EMN, et al. Workaholism, engagement and family interaction: Comparative study in Portuguese and Spanish nurses. *J. nurs. manag.* 2020;29(4):731-40. DOI: <https://doi.org/10.1111/jonm.13213>

21 Lei nº 58, de 8 de agosto de 2019. Lei da Proteção de Dados Pessoais. Lisboa: Ministério Público. 2019. Disponível em: https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=3118&tabela=leis&ficha=1&pagina=1&so_miolo=

22 World Medical Association (WMA). Ethical principles for medical research involving human subjects. 59th WMA General Assembly, Seoul, October 2008. Available from: <https://www.wma.net/policies-post/wma-declaration-of-helsinki-ethical-principles-for-medical-research-involving-human-subjects/>

23 Feitor S, Martins T, Borges E. Shorted Happiness at Work Scale: Psychometric Properties of the Portuguese Version in a Sample of Nurses. *Int. j. environ. res. public health (Online)*. 2023;20:658. DOI: <https://doi.org/10.3390/ijerph20010658>

24 Geurts SE, Taris TW, Kompier MAJ, Dikkers JSE, Van Hooff MLM, Kinnunen UM. Work-home interaction from a work psychological perspective: Development and validation of a new questionnaire, the SWING. *Work stress*. 2005;19(4):319-39. DOI: <https://doi.org/10.1080/02678370500410208>

25 Pereira AM, Queirós C, Gonçalves SP, Carlotto M, Borges E. Burnout and work-

family interaction among nurses: an exploratory study with the Survey Work-Home Interaction Nijmegen (SWING). *Rev. port. enferm. saúde mental.* 2014;(11):24-30. Disponível em: https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/17851/1/2014_Burnout_Interac%CC%A7a%CC%83o_Adaptacao_SWING_RevPortEnfSMental.pdf

26 Souza ACD, Alexandre NMC, Guirardello EB. Psychometric properties in instruments evaluation of reliability and validity. *Epidemiol. Serv. Saúde (Online).* 2017;26(3):649-59. DOI: <https://doi.org/10.5123/S1679-49742017000300022>

27 Gurdogan EP, Uslusoy EC. The relationship between quality of work life and happiness in nurses: a sample from Turkey. *International Journal of Caring Sciences.* 2019;12(3):1364-71. Available from: https://internationaljournalofcaringsciences.org/docs/7_gurdogan_original_12_3%5B20352%5D.pdf

28 Kelley HH, LeBaron-Black A, Hill EJ, Meter D. Perceived Family and Partner Support and the Work-Family Interface: A Meta-analytic Review. *Journal of Work and Organizational Psychology.* 2021;37:143-55. DOI: <https://doi.org/10.5093/jwop2021a15>

29 Carlotto MS, Câmara SG. Preditores individuais e ocupacionais da Interação Trabalho-Família e Família-Trabalho. *Revista Latinoamericana de Ciencia Psicológica.* 2017;9(1):1-12. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/3331/333152921002.pdf>

30 Ying EKY, Hassan Z, Bandar NFA. The mediating role of leisure satisfaction between work and family domain and work-life balance. *Journal of Cognitive Sciences and Human Development.* 2020;6(1):44-66. DOI: <https://doi.org/10.33736/jcshd.1603.2020>

Recebido em: 30/06/2023
Aceito em: 02/01/2024
Publicado em: 05/01/2024