



**Miriã Barbosa Tebas**

**Relações entre Coping Diádico,  
Demandas e Recursos do Trabalho e o  
Bem-Estar Ocupacional**

**Dissertação de Mestrado**

Dissertação apresentada como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre pelo Programa de Pós-Graduação em Psicologia (Psicologia Clínica) do Departamento de Psicologia da PUC-Rio.

Orientador: Prof. Jean Carlos Natividade  
Co-orientadora: Profa. Amanda Londero-Santos

Rio de Janeiro,  
abril de 2024.



**Miriã Barbosa Tebas**

**Relações Entre Coping Diádico,  
Demandas e Recursos do Trabalho e o  
Bem-Estar Ocupacional**

Dissertação apresentada como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre pelo Programa de Pós-Graduação em Psicologia (Psicologia Clínica) da PUC-Rio. Aprovada pela Comissão Examinadora abaixo.

**Prof. Jean Carlos Natividade**

Orientador

Departamento de Psicologia - PUC-Rio

**Prof. Leonardo Fernandes Martins**

Departamento de Psicologia - PUC-Rio

**Profa. Clarissa Pinto Pizarro de Freitas**

Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul – PUC-RS

Rio de Janeiro, 05 de abril de 2024.

Todos os direitos reservados. A reprodução, total ou parcial, do trabalho é proibida sem autorização do autor, do orientador e da universidade.

### **Miriã Barbosa Tebas**

Graduou-se em Psicologia na PUC-Rio em Dez/2021 Participou de diversos congressos na área de psicologia, apresentando trabalhos nas áreas de relacionamentos amorosos, sexualidade e psicologia organizacional. Integra o grupo de pesquisa do Laboratório de Pesquisa em Psicologia Social (LSPS) desde 2018 e atualmente é psicóloga clínica em Terapia Cognitivo-Comportamental e Consultora Organizacional.

#### Ficha Catalográfica

Tebas, Miriã Barbosa

Relações entre coping diádico, demandas e recursos do trabalho e o bem-estar ocupacional / Miriã Barbosa Tebas ; orientador: Jean Carlos Natividade ; co-orientadora: Amanda Londero-Santos. – 2024.  
59 f. : il. ; 30 cm

Dissertação (mestrado)–Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Departamento de Psicologia, 2024.  
Inclui bibliografia

1. Psicologia – Teses. 2. Coping diádico. 3. Bem-estar relacionado ao trabalho. 4. Engajamento no trabalho. I. Natividade, Jean Carlos. II. Santos, Amanda Londero dos. III. Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro. Departamento de Psicologia. IV. Título.

CDD: 150

“A verdadeira motivação vem de realização,  
desenvolvimento pessoal, satisfação no trabalho  
e reconhecimento”

Frederick Herzberg.

## **Agradecimentos**

Ao meu marido, Lucas, por todo apoio incondicional ao longo de mais esse ciclo que temos o prazer de vivermos juntos.

Ao meu orientador Professor Jean C. Natividade pelo estímulo e parceria, não apenas para a realização desse trabalho, mas em minha formação como pesquisadora.

À minha coorientadora Professora Amanda Londero-Santos, que compartilhou seu conhecimento e não mediu esforços para me apoiar na construção dessa pesquisa.

Ao L2PS e a todos os amigos e colegas de laboratório que tive a grande honra de conhecer e compartilhar momentos marcantes da minha trajetória acadêmica.

Agradeço especialmente aos meus companheiros de mestrado: Lucas Schirmer, Daniela Zibenberg e Diogo Garzoni, pessoas que me ensinaram muito.

Aos alunos de iniciação científica do L2PS, que participaram ativamente da coleta de dados.

À CAPES e à PUC-Rio, pelos auxílios concedidos, sem os quais este trabalho não poderia ter sido realizado. O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - Brasil (CAPES) - Código de Financiamento 001 e a Fundação Carlos Chagas Filho de Amparo a Pesquisa do Estado do Rio de Janeiro (FAPERJ).

## Resumo

Tebas, Miriã Barbosa; Natividade, Jean Carlos. **Relações entre coping diádico, demandas e recursos do trabalho e o bem-estar ocupacional.** Rio de Janeiro, 2024, 59p. Dissertação de Mestrado – Departamento de Psicologia, Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro.

Segundo o modelo de Demandas e Recursos, as demandas do ambiente de trabalho estão associadas a aspectos negativos do bem-estar relacionado ao trabalho, como a adição ao trabalho, e os recursos têm relação positiva com aspectos positivos. A interface família-trabalho pode impactar bem-estar relacionado ao trabalho, seja gerando novas demandas ou sendo uma fonte de recursos, por meio de estratégias de coping provenientes das relações interpessoais. O objetivo deste estudo foi ampliar evidências do modelo estendido de demandas e recursos do trabalho (JD-R) que considera as interações com outras áreas da vida nos desfechos do bem-estar relacionado ao trabalho. Dentro da interface família-trabalho, as estratégias de enfrentamento da díade romântica foram elencadas como foco dessa investigação (coping diádico – CD). Investigou-se as relações entre variáveis do relacionamento amoroso (CD e satisfação com o relacionamento) e variáveis organizacionais, como as características do ambiente organizacional e os desfechos do bem-estar relacionado ao trabalho - engajamento e satisfação com o trabalho. Participaram da pesquisa 226 adultos brasileiros em relacionamentos amorosos e com atividades profissionais, que responderam a um questionário online contendo perguntas sociodemográficas e instrumentos de medição das variáveis investigadas. Os resultados mostraram relações significativas entre o engajamento no trabalho, algumas características organizacionais e CD. Além disso, a interação entre a dimensão Mudanças dos recursos do trabalho e o CD apresentou efeito significativo. Assim, discute-se a importância da busca amplificada por estratégias de enfrentamento para além da área de origem da demanda/estressor, considerando a complexidade das inúmeras interações humanas.

### Palavras-chave:

Coping diádico, bem-estar relacionado ao trabalho, engajamento no trabalho

## Abstract

Tebas, Miriã Barbosa; Natividade, Jean Carlos. **Relationships between dyadic coping, job demands and resources, and occupational well-being.** Rio de Janeiro, 2024, 59p. Dissertação de Mestrado – Departamento de Psicologia, Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro.

According to the Job Demands-Resources (JD-R) model, workplace demands are associated with negative aspects of work-related well-being, such as work addiction, while resources are positively related to positive aspects. The family-work interface can impact work-related well-being by either generating new demands or serving as a source of resources through coping strategies derived from interpersonal relationships. The objective of this study was to extend the evidence of the expanded JD-R model, which considers interactions with other areas of life in work-related well-being outcomes. Within the family-work interface, the coping strategies of the romantic dyad were highlighted as the focus of this investigation (dyadic coping – DC). The study examined the relationships between romantic relationship variables (DC and relationship satisfaction) and organizational variables, such as organizational environment characteristics and work-related well-being outcomes—namely, work engagement and job satisfaction. A total of 226 Brazilian adults in romantic relationships and engaged in professional activities responded to an online questionnaire, which included sociodemographic questions and instruments measuring the investigated variables. The results indicated significant relationships between work engagement, certain organizational characteristics, and DC. Additionally, the interaction between the dimension of Change in job resources and DC exhibited a significant effect. Thus, this study underscores the importance of seeking enhanced coping strategies beyond the area of origin of the demand/stressor, considering the complexity of numerous human interactions.

## Keywords

Dyadic coping, job-related wellbeing, work engagement

## Sumário

<b>1. Introdução</b> .....	<b>10</b>
<b>2. Referencial teórico</b> .....	<b>11</b>
2.1 JD-R, bem-estar relacionado ao trabalho e Interface Família- Trabalho .....	11
2.2 Engajamento e satisfação no trabalho.....	13
2.3 JD-R e a interface família-trabalho .....	14
2.4 Suporte social como recurso .....	16
2.5 Coping Diádico como recurso de Suporte Social .....	17
<b>3. Justificativa</b> .....	<b>19</b>
<b>4. O presente estudo</b> .....	<b>22</b>
<b>5. Objetivos e hipóteses</b> .....	<b>22</b>
5.1 Objetivo geral.....	22
5.2 Objetivos específicos.....	22
5.3 Hipóteses.....	23
<b>6. Método</b> .....	<b>24</b>
6.1 Participantes .....	24
6.2 Instrumentos .....	24
6.3 Procedimentos.....	26
<b>7. Resultados</b> .....	<b>31</b>
7.1 Etapa 1: a interface família-trabalho com foco nos relacionamentos amorosos .....	31
7.2 Etapa 2: coping diádico com estratégias de regulação para o bem-estar relacionado ao trabalho .....	37
<b>8. Discussão</b> .....	<b>41</b>
8.1 Relações entre coping diádico e demandas e recursos do trabalho .....	41
8.2 Satisfação com o relacionamento e com o trabalho .....	41
8.3 Coping diádico como estratégias de regulação para o bem- estar relacionado ao trabalho .....	43
<b>9. Conclusão</b> .....	<b>45</b>
<b>10. Referências bibliográficas</b> .....	<b>47</b>

## **Lista de Figuras**

Figura 1 - Representação do modelo estendido de Demandas e Recursos do trabalho .....	16
Figura 2 - Modelo I de Preditores do Engajamento no Trabalho. ....	30
Figura 3 - Modelo II da Análise de Caminhos para Predizer o Engajamento no Trabalho .....	31
Figura 4 - Representação Gráfica da Rede .....	36
Figura 5 - Medidas de Centralidade Padronizadas .....	37
Figura 6 - Diagrama de Caminhos da Moderação Significativa.....	41

## **Lista de Tabelas**

Tabela 1 - Matriz de Correlação entre Variáveis Organizacionais e do Relacionamento Amoroso.....	34
Tabela 2 - Matriz de Pesos das Relações entre Variáveis.....	35
Tabela 3 - Coeficientes do Modelo de Regressão de Preditores do Engajamento no Trabalho.....	38
Tabela 4 - Coeficientes do Modelo de Regressão de Preditores da Satisfação com o Trabalho .....	39
Tabela 5 - Coeficientes do Modelo de Regressão de Preditores da Satisfação com o Relacionamento Amoroso .....	40

## Introdução

As relações entre o campo profissional e pessoal estão cada vez mais interligadas, e é nesse cenário que investigações sobre a interface família-trabalho ganham destaque na psicologia organizacional. Estudos que investigam o impacto negativo dessa interface mostram que pessoas com maiores percepções de conflito família-trabalho apresentam também maiores níveis de estresse e menores níveis de engajamento no trabalho (e.g., Ribeiro et al., 2023). Por outro lado, há também pesquisadores que se debruçam a investigar os impactos positivos da relação família-trabalho, mostrando que equilíbrio entre essas duas áreas é benéfico para o indivíduo, tanto na vida profissional como pessoal (e.g., Bodenmann et al., 2016; Gabardo-Martins et al., 2016; Jiaqing, 2014; Relvas et al., 2023; Timms et al., 2015).

As relações familiares e românticas têm uma importante função reguladora, na medida em que elas são fontes de recursos para enfrentar o estresse (Carlson & Perrewé, 1999). A maneira como um casal em relacionamento amoroso enfrenta o estresse, i.e., o coping diádico, já se mostrou um eficiente regulador emocional para a diminuição do estresse, aumento do bem-estar e manutenção dos relacionamentos amorosos (Bodenmann et al., 2016; Jiaqing, 2014; Relvas et al., 2023). Os resultados de pesquisas lideradas por Fallahchai sobre a interface família-trabalho mostraram que o coping diádico pode reduzir os impactos negativos do conflito e do estresse ocupacional (Fallahchai, 2022; Fallahchai et al., 2019). Diante disso, o objetivo deste estudo é investigar as relações entre coping diádico, demandas e recursos do trabalho e variáveis representantes do bem-estar relacionado ao trabalho (engajamento e satisfação com o trabalho) em uma amostra brasileira.

## 2

### Referencial teórico

#### 2.1.

##### **JD-R, bem-estar relacionado ao trabalho e Interface Família-Trabalho**

O aumento exponencial no número de diagnósticos de síndromes como ansiedade e depressão destacam a necessidade de compreender como atenuar os processos de prejuízo a saúde relacionados ao trabalho (Goodwin, 2020; Hawes et al., 2022). Estudos evidenciam que a percepção de estresse está fortemente relacionada à malefícios à saúde mental e bem-estar (e.g., Cristóbal-Narváez et al., 2020; Pearlin, 1999; Pereira-Neto et al., 2019) e à diminuição de engajamento e ao aumento de turnover, especificamente no ambiente de trabalho (Bakker & Demerouti, 2007; Mihăilă, 2015).

Apesar de, no senso comum, o estresse ser entendido como uma reação exclusiva a um evento, Folkman e Lazarus (1991, Modelo Transacional do Estresse) definiram esse fenômeno como relacional, não havendo um único tipo de ambiente ou estímulo estressor. Ele seria relacional porque o que caracteriza a percepção de estresse é o quanto a pessoa identifica que o evento gera impacto negativo ao seu bem-estar e quais são os recursos disponíveis para lidar com a situação (Lazarus & Folkman, 1984; Lazarus, 1966).

Demerouti et al. (2001) desenvolveram o Modelo de Recursos e Demandas do Trabalho (*Job Demand Resources Model - JD-R*) que se adequa a diversidade de relações profissionais e das características do ambiente de trabalho, além de adicionar aspectos como o suporte social e características individuais. Esses elementos são essenciais para um maior entendimento da percepção de prejuízo a saúde e os impactos no bem-estar do trabalho, bem como na investigação de variáveis atenuadoras (Bakker & Demerouti, 2007; Bakker et al., 2014). Nesse modelo, as demandas de trabalho são definidas como características organizacionais que podem ser físicas, psicológicas, sociais ou quaisquer aspectos que requerem esforço e habilidades (físico, emocional e/ou cognitivo) para serem suportadas, como por exemplo a carga horária de trabalho (Demerouti et al., 2001). Já os recursos podem ser definidos como características pessoais ou do trabalho que auxiliam no atingimento de objetivos, reduzem as demandas e

promovam desenvolvimento pessoal, incluindo os recursos emocionais e cognitivos (Bakker et al., 2007; Carballo-Penela et al., 2019).

O Modelo de Recursos e Demandas do Trabalho (JD-R) integra dois processos psicológicos: estresse e motivação. O estresse é desencadeado quando há uma situação de excesso de demandas do trabalho e poucos recursos disponíveis, estando associado ao adoecimento, à baixa performance e ao menor comprometimento. A ocorrência constante desse cenário está relacionada ao estado de exaustão emocional. Já o processo motivacional acontece quando os recursos empregados, seja pessoal ou do trabalho, são suficientes para lidar com as demandas, obtendo desfechos ocupacionais positivos, como engajamento na realização de atividades e satisfação com o trabalho (Huang et al., 2016; Tims et al., 2013). Nessa situação, as demandas de trabalho são avaliadas como promotoras do desenvolvimento profissional e pessoal, sendo caracterizadas como desafios e não como barreiras, e assim, o trabalhador consegue lidar com elas. Dessa forma, é evidente que a relação entre demandas e recursos é capaz de promover estados de bem-estar relacionado ao trabalho ou esgotamento, a depender do nível de recursos disponíveis e características das demandas do trabalho.

A relação entre as demandas e recursos organizacionais predizem os desfechos de bem-estar relacionado ao trabalho. Russell (1980, 2003) teorizou, no Modelo Circumplexo de Afetos, que os estados emocionais são combinações de dois sistemas neuropsicológicos: prazer e ativação. As combinações entre esses dois processos que resultam em cada emoção são visualizadas na figura de uma circunferência com uma divisão em dois eixos, um horizontal representando o contínuo prazer-desprazer e outro vertical representando ativação-desativação. Assim, um lado do eixo vertical demonstra estados positivos de bem-estar e o outro, estados negativos. O bem-estar relacionado ao trabalho, de forma similar ao bem-estar subjetivo, é classificado em diferentes estados emocionais vivenciados no contexto laboral a partir de variáveis relacionados a satisfação com o trabalho e a experiência de afetos positivos e negativos (Warr, 1994; Watson & Tellegen, 1985).

O modelo estrutural em eixos é utilizado para compreender as diferentes classificações de bem-estar em diversos contextos. Bakker et al. (2014) demonstram a aplicação do Modelo Circumplexo de Afetos em estudos no

contexto ocupacional a partir de quatro diferentes estados de bem-estar: burnout, adição ao trabalho, engajamento no trabalho e satisfação com o trabalho. Esses estados são caracterizados por combinações dos dois processos envolvidos no Modelo Circumplexo de Afetos. Assim, nos quadrantes positivos caracterizado por emoções prazerosas estão o engajamento no trabalho, que combina prazer e alta ativação, e a satisfação com o trabalho que é a combinação de desativação e prazer. Já nos quadrantes negativos, estão os estados de Burnout, com desativação e desprazer, se opondo à satisfação com o trabalho, e a adição ao trabalho, caracterizado por alta ativação e alto desprazer (Schaufeli et al., 2006).

O JD-R também permite investigar um importante aspecto a ser considerado nos estudos sobre o estresse e bem-estar relacionado ao trabalho: a interface família-trabalho. Essa interface pode ser positiva ao gerar enriquecimento e redução de percepção de prejuízo à saúde por meio dos recursos emocionais, ou negativa, quando demandas exacerbadas surgem e geram conflito entre as demandas a serem atendidas no trabalho e na família. Esse último processo resultaria em maior prejuízo à saúde, aos indicadores positivos de bem-estar relacionado ao trabalho e à satisfação com a família.

## **2.2.**

### **Engajamento e satisfação no trabalho**

Ao empregar o Modelo Circumplexo de Afetos no estudo do bem-estar no trabalho, outro aspecto relevante do JD-R é o entendimento de que a relação de demandas e recursos do trabalho predizem o bem-estar relacionado ao trabalho. Isso porque essa relação tem como desfechos os indicadores positivos do bem-estar relacionado ao trabalho. Tais indicadores, além de positivamente relacionadas com a permanência do empregado na empresa e com a satisfação de vida no geral, também desempenham papel de prevenção para casos de extremo adoecimento (Bakker et al., 2014; Demerouti et al., 2001; Oliveira et al., 2019).

Segundo Schaufeli e Bakker (2010), o engajamento no trabalho é um dos principais indicadores de bem-estar. Ele é definido como um estado psicológico de prazer, entusiasmo, dedicação e interesse com o trabalho, sendo composto por três dimensões: vigor, dedicação e absorção. Além disso, o engajamento no trabalho é um estado afetivo e cognitivo mais persistente (Demerouti et al. 2001; Vazquez et al., 2015). De acordo com o JD-R uma das principais formas de aumentar os níveis de engajamento no trabalho é aumentando a disponibilidade de

recursos (Bakker & Demerouti, 2007; Bakker et al., 2008). Além de estar relacionado com a permanência no trabalho, essa variável também se relacionou com a interface família-trabalho, corroborando o enriquecimento entre essas duas áreas. Um dos principais instrumentos para mensurá-lo é o UWES (*Utrecht Work Engagement Scale*; Schaufeli & Bakker, 2004), que já foi adaptado para diversos países e contextos, incluindo o Brasil (Vazquez et al., 2015).

A satisfação no trabalho se difere do engajamento no trabalho pois trata-se de uma avaliação sobre a situação atual do trabalhador, podendo ser negativa ou positiva (Weiss, 2002). Essa avaliação leva em consideração características do ambiente de trabalho, tarefas realizadas, plano de carreira, reconhecimento e percepção de alternativas (Griffeth et al., 2000). Assim, entende-se que ao avaliar a satisfação no trabalho o indivíduo considera o quanto as características do trabalho atual são próximas do ideal e o quanto as possibilidades futuras com relação a esse trabalho são benéficas (Bakker, 2011; Warr & Inceoglu, 2012).

### **2.3.**

#### **JD-R e a interface família-trabalho**

Ten Brummelhuis e Bakker (2012) sistematizaram a inserção de recursos e demandas físicas e emocionais para além do ambiente de trabalho no JD-R. Essa alteração no JD-R impulsionou mais estudos acerca da interface família-trabalho. No ponto de vista do impacto negativo, Carvalho e Chambel (2016) trazem como resultado de sua pesquisa que o conflito gerado pelas demandas da família tem papel mediador na relação com o bem-estar relacionado ao trabalho. No mesmo caminho, outras pesquisas destacam que o desequilíbrio entre demandas e recursos da família e do trabalho tem impacto negativo também no bem-estar da família (Hsieh et al., 2022) e na satisfação com o relacionamento amoroso (Fallahchai, 2022).

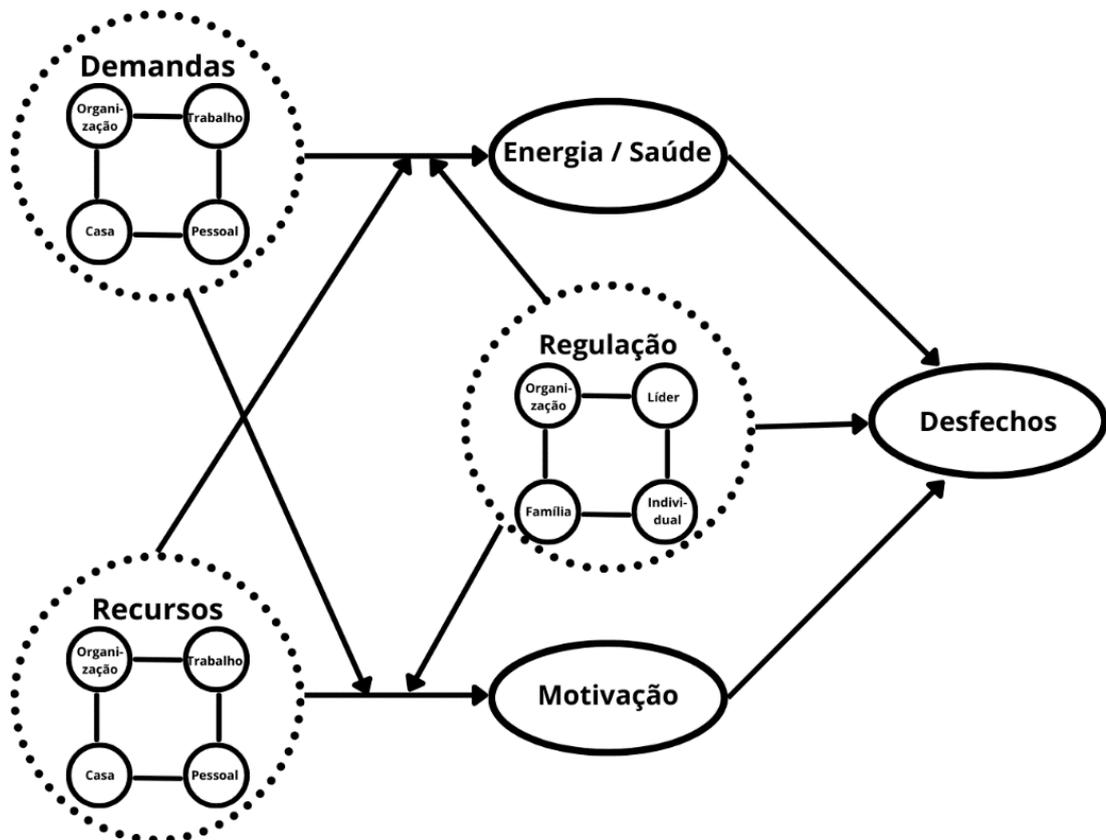
Esses achados corroboram o explicitado por Brummelhuis e Bakker (2012) que defendem que as demandas excessivas do trabalho e da família podem impactar no adoecimento, enquanto a presença de recursos, tanto do trabalho como da família, proporciona enriquecimento nos dois domínios.

O impacto da relação demandas-recursos do trabalho e da família não é percebido apenas no domínio profissional (Greenhaus & Powell, 2006), fato evidenciado durante o período de isolamento social por conta da Covid-19. Esse

período foi marcado por grandes mudanças nos modelos de trabalho, lazer e educação que provocaram uma diminuição nas delimitações entre o ambiente e as relações profissionais e pessoais. O contexto de isolamento estimulou o aumento de estudos sobre a interface trabalho-família, demonstrando o quanto essa troca é bidirecional. No artigo publicado em 2023, Demerouti e Bakker reformulam o modelo de Demandas e Recursos do Trabalho, criando uma versão estendida em que são acrescentadas estratégias de regulação que resultam da interface de diferentes fontes de suporte social, incluindo da família - pais, filhos, parceiro romântico. A partir do modelo estendido, que pode ser observado na Figura 1, é teorizado que as estratégias de regulação amplificam o impacto positivo dos recursos de qualquer domínio.

**Figura 1**

*Representação do Modelo Estendido de Demandas e Recursos do trabalho  
Adaptada de Demerouti e Bakker (2023)*



## 2.4.

### **Suporte social como recurso**

O suporte social pode partir de diferentes interações interpessoais, não se restringindo a um único domínio e etapa de vida ou até mesmo sendo característica do trabalho ou do indivíduo. Em uma pesquisa com profissionais ferroviários, Turner et al. (2010) tiveram como resultado que o suporte social recebido de colegas de trabalho tinha papel especialmente importante como atenuador das consequências negativas da alta demanda ou da exposição a situações de risco no trabalho. Já um estudo com supervisoras de enfermagem evidenciou que o suporte social recebido tanto da equipe no geral como da gestão direta dessas colaboradoras atuou como preditor do bem-estar relacionado ao trabalho (Adriaenssens et al., 2017). Além disso, pesquisa realizada com universitários demonstrou como o suporte social vindo de amigos é também um recurso protetivo para a saúde mental e qualidade de vida dos estudantes (Alsubaie et al., 2019).

Em concordância com a Teoria de Conservação de Recursos articulada por Hobfoll (1989), o modelo JD-R também apresenta o suporte social como um recurso. Isso porque a partir dele é possível ter apoio emocional, um outro ponto de vista para a avaliação da situação e auxílio prático para realizar a tarefa (Cohen & Wills, 1985), sendo assim uma estratégia de coping. No estudo de Lee et al. (2011) o suporte social foi uma das estratégias de coping que apresentou associação significativa com a diminuição de estresse ocupacional. Menores níveis dessa variável também foram identificados como preditores negativos do bem-estar no trabalho (Unger et al., 2015) e estavam associados a presença de depressão e ansiedade em estudantes (Shao et al., 2020).

Dessa forma, é evidente que independente da fonte do suporte social, esse é um recurso que auxilia na diminuição do impacto negativo dos estressores no bem-estar. Além disso, esse recurso tem impacto também na melhoria da capacidade de equilibrar as demandas de diferentes áreas da vida. Outras pesquisas mostram que o suporte social proveniente da família promove o ajustamento pessoal (Lu, 2006) e está relacionado positivamente com o engajamento no trabalho. Esses aspectos positivos da interface família-trabalho já eram discutidos por Carlson e Perrewé (1999) ao final do século passado em seus

achados sobre como suporte social proveniente do cônjuge atua na redução da percepção de estresse ocupacional. Posteriormente, esse tipo de suporte social e as estratégias de enfrentamento da díade frente a situações estressoras passou a ser chamado de coping diádico.

## 2.5.

### **Coping Diádico como recurso de Suporte Social**

Segundo Lazarus e Folkman (1984) as estratégias de coping são definidas como direcionamento de esforços cognitivos e comportamentais de enfrentamento a situações estressoras, sendo uma resposta direta a uma demanda interna ou externa. Esses esforços de enfrentamento podem ser tanto internos com o processamento individual, ou externos, quando os recursos internos não são suficientes para lidar com a demanda. A estratégia de utilizar de recursos externos vindo do apoio de amigos, familiares e profissionais é uma forma de suporte social e de acordo com o Modelo Transacional Sistêmico (Bodenmann et al., 2016), o apoio oriundo de parceiros românticos é uma importante forma de ajuda no enfrentamento do estresse.

O suporte social originado na díade é chamado de coping diádico, processo em que a percepção de estresse do parceiro desencadeia uma estratégia de enfrentamento pelo cônjuge, ou do conjunto, e é uma forma de gerenciar os recursos da díade. Segundo Bodenmann (1997), o coping diádico pode envolver estratégias de enfrentamento positivas e negativas que são empregadas em situações de estressores mútuos. Essas estratégias são ativadas quando o estressor envolve as duas partes da díade ou também em situações em que apenas uma parte da díade é afetada diretamente. As estratégias positivas de coping são: comunicação de estresse, que é habilidade de comunicar ao outro uma situação e requerer apoio; coping suportivo, que pode ser focado no problema, trazendo sugestões de resolução, ou na emoção, promovendo apoio empático; coping de delegação, que envolve promover assistência direta ao parceiro em atividades; e o coping comum/conjunto que é o direcionamento conjunto de esforços pelas partes da díade para atenuar a situação estressante. Essa última categoria também é subdividida em foco no problema e foco emocional

O Inventário de Coping Diádico é o principal instrumento para mensurar as

estratégias de coping (Bodenmann, 2008). Ele é composto por seis subescalas que avaliam a percepção sobre si mesmo e sobre o outro quanto as estratégias positivas e negativas recebidas pelo indivíduo e oferecidas por ele à díade. Esse instrumento já foi traduzido e adaptado para diversos países em 14 diferentes linguagens e teve sua estrutura fatorial confirmada (Falconier et al., 2013; Ledermann et al., 2010; Randall et al., 2016).

Com relação às associações existentes entre o coping diádico e redução de estresse, pesquisas mostram maiores níveis de coping atuam reduzindo o impacto negativo do estresse ao bem-estar, mesmo em situações que os estressores são fatores alheios a díade. Uma pesquisa de Rusu et al. (2020) com 240 casais mostrou que pessoas que estão expostas a estressores contínuos tendem a se beneficiar mais do apoio do parceiro romântico e das estratégias de coping conjuntas da díade, do que aquelas que estão expostas a baixas demandas. Esse e outro achados (e.g., Jiaqing, 2014) evidenciam que a estratégia de enfrentamento da díade não é apenas necessária para lidar com as demandas internas do relacionamento, mas desempenham papel importante também no enfrentamento de demandas de outros domínios da vida, como do trabalho, além de serem essenciais para a manutenção da satisfação com o relacionamento (Fallahchai et al., 2019; Fallahchai, 2022).

### 3

## Justificativa

Os estudos sobre a relação de demandas e recursos do trabalho estão presentes na Psicologia Organizacional, principalmente porque essas variáveis estão relacionadas com a satisfação com o trabalho (Warr, 1994; Watson & Tellegen, 1985) e com indicadores de ansiedade, depressão (e.g., Cristóbal-Narváez et al., 2020) e burnout (Bakker et al., 2014; Demerouti et al., 2001), síndromes que são consideradas motivadores significativos para afastamento do trabalho. Porém, não são apenas as variáveis do trabalho que impactam nesses desfechos, bem como as variáveis do trabalho não impactam apenas o ambiente organizacional. Com base no apresentado anteriormente neste estudo, é evidente a relevância da interface família-trabalho para os estudos dos desfechos relacionados ao trabalho, sendo que a maioria dos estudos tem como foco os efeitos negativos que o desequilíbrio entre família e trabalho pode gerar no bem-estar relacionado ao trabalho e na satisfação com esses domínios.

Entretanto, as relações familiares e românticas também podem desempenhar um papel regulador diante de estressores e impactam o bem-estar (Carlson & Perrewé, 1999; Londero et al., 2021). Existem evidências de que o coping diádico, uma estratégia do domínio familiar e romântico, pode atuar como atenuador do conflito trabalho-família (Fallahchai et al., 2019; Fallahchai, 2022). Apesar do enriquecimento família-trabalho já ser explorado (e.g., Bodenmann et al., 2011; Jiaqing, 2014; Relvas et al., 2023), existe a lacuna na literatura acerca de quais são os impactos específicos dos recursos e estratégias de regulação provenientes da família para cada fator do modelo JD-R.

Essa especificação pode ser benéfica para compreender como cada aspecto da vida pessoal contribui positivamente para cenários relacionados ao trabalho, seja aumentando o impacto positivo dos recursos do trabalho ou se relacionando diretamente com os desfechos de bem-estar relacionado ao trabalho. Além disso, as investigações das relações entre o coping diádico, as demandas e recurso do trabalho e os desfechos positivos de bem-estar relacionado ao trabalho podem contribuir para a prática clínica e manejos no ambiente organizacional. Em situações de indivíduos em sofrimento devido aos desfechos ocupacionais, é

relevante identificar fontes de recursos fora do domínio ocupacional, assim como o aprimoramento de intervenções com foco na utilização desses recursos visando diminuir os prejuízos a saúde do trabalhador e disseminar orientações de como os empregadores podem contribuir para essa ação.

## **4**

### **O presente estudo**

Com a finalidade de explorar a área de estudo da interface família-trabalho, elaborou-se esta pesquisa com o objetivo de testar as relações entre coping diádico, demandas e recursos do trabalho e variáveis representantes do bem-estar relacionado ao trabalho (engajamento e satisfação com o trabalho).

## **5**

### **Objetivos e hipóteses**

#### **5.1.**

##### **Objetivo geral**

Testar relações entre coping diádico, demandas e recursos do trabalho e variáveis representantes do bem-estar relacionado ao trabalho (engajamento e satisfação com o trabalho).

#### **5.2.**

##### **Objetivos específicos**

Etapa 1: Investigar as relações existentes entre variáveis do relacionamento e do trabalho.

Etapa 2: Testar parte do modelo estendido de demandas e recursos do trabalho (Demerouti & Bakker, 2023), em que o coping diádico, como estratégia de regulação, e as demandas do trabalho atuam como moderadores na relação entre recursos ocupacionais e engajamento no trabalho.

### 5.3.

#### Hipóteses

Com base no referencial teórico apresentado, foram formuladas as seguintes hipóteses:

*H1: os recursos do trabalho e os fatores do coping diádico apresentam correlação parcial positiva. (Etapa 1).*

*H2: a satisfação com o relacionamento e a satisfação com o trabalho se relacionam positivamente. (Etapa 1).*

*H3: o coping diádico pode prever positivamente o engajamento no trabalho. (Etapa 2).*

*H4: os recursos do trabalho preveem positivamente o engajamento no trabalho. (Etapa 2).*

*H5: as demandas do trabalho moderam a relação entre recursos do trabalho e engajamento no trabalho. (Etapa 2).*

*H6: o coping diádico modera a relação entre os recursos do trabalho e o engajamento no trabalho. (Etapa 2).*

## 6

### Método

#### 6.1

##### Participantes

Participaram da pesquisa 226 adultos que estavam realizando alguma atividade de trabalho remunerada, formal ou informal, e estavam em relacionamento amoroso. Os participantes eram na maioria mulheres (73%), os demais se identificaram como homens (27%), e a média de idade foi de 29,9 anos ( $DP = 9,86$ ). Quanto a escolaridade 34% afirmaram ainda não ter concluído o ensino superior, 22% tinham concluído o ensino superior e 38% declararam estar cursando a pós-graduação ou já ter concluído. Tiveram participantes das cinco regiões do país, entretanto, 88% dos participantes residem na região sudeste do Brasil. Todos os respondentes estavam em um relacionamento amoroso: 49% namorando, 22% casados, 15% em união estável, 8% em noivado, 5% ficando e 1% em outro tipo de vínculo. Destes, 92% ( $N = 208$ ) estavam em relações monogâmicas, 7% em relações abertas e 1% em outro tipo de relacionamento. Com relação a atividade profissional, 50% da amostrada se enquadraram como trabalhador formal, 18% como autônomo, 15% como estagiário ou jovem aprendiz, 10% como bolsista acadêmico de dedicação exclusiva e 7% como empreendedor.

#### 6.2

##### Instrumentos

Utilizou-se um questionário disponibilizado em uma plataforma de coleta de dados na internet. O questionário continha perguntas sociodemográficas gerais (idade, gênero, estado em que reside) e específicas 1) quanto ao relacionamento amoroso (tempo de relacionamento, tipo de relação, se possui filhos, se reside com o parceiro amoroso) e 2) sobre o trabalho (área de trabalho, cargo, tempo em que está na empresa). Além disso, o questionário também continha os seguintes instrumentos:

*Indicadores das Características do Ambiente Organizacional (ICAO-25*, Prata Ferreira et al., 2020). Trata-se da versão brasileira do Health and Safety Executive's Management Standards Indicator Tool, HSEMSI -Short Form (Cousins et al., 2004). Esse instrumento tem 25 itens e mensura características do trabalho de demandas (e.g., a carga horária), e recursos (e.g., o relacionamento com colegas). Os itens são agrupados em sete dimensões: demandas (ICAO\_D), assédio moral (ICAO\_AM), apoio dos colegas (ICAO\_AC), apoio do supervisor (ICAO\_AS), papel (ICAO\_P), controle (ICAO\_C) e mudança (ICAO\_M). Os participantes devem informar, em uma escala de cinco pontos, a frequência que determinada situação acontece/está presente, sendo 1 = Nunca e 5 = Sempre. Um exemplo de item dessa escala é “Eu recebo retorno positivo (feedback) sobre o trabalho que eu faço”.

*Utrecht Escala de Engajamento no Trabalho (UWES-9*; Vazquez et al., 2015). Essa é uma versão adaptada para o contexto brasileiro da escala de Schaufeli et al. (2006). É um instrumento com nove itens que mensura engajamento no trabalho. Os itens desse instrumento são respondidos em uma escala de sete pontos, em que 0 = nunca e 6 = sempre. Um exemplo de item é “Meu trabalho me inspira”.

*Inventário de Coping Diádico* (Hasslocher et al., 2022). Com foco em investigar os tipos de coping diádico proveniente do parceiro e do conjunto da díade foram utilizadas as subescalas dos fatores do coping diádico recebido do parceiro romântico e resultante da atuação conjunta dos membros da díade. Os itens dessas subescalas têm como objetivo mensurar o coping diádico oferecido pelo parceiro romântico da pessoa que está respondendo a escala e do próprio conjunto. O coping diádico do parceiro é composto por quatro subfatores: de suporte com foco no problema, de suporte com foco emocional, de delegação e coping negativo. Já o coping diádico conjunto é formado pelos subfatores de suporte com foco no problema e com foco no emocional. Juntos o coping diádico do parceiro e do conjunto, formam uma média geral de coping diádico. Os participantes foram orientados a responder em uma de cinco pontos, variando de 1 = muito raramente a 5 = muito frequentemente, a frequência de ocorrência da situação retratada no item. Exemplo de item: “Meu/minha parceiro(a) me ajuda a ver situações estressantes por um ponto de vista diferente.”

*Satisfação com o trabalho* (Silva & Ferreira, 2009). instrumento com cinco

itens que mensuram a satisfação com o trabalho. Os participantes foram orientados a responder em uma escala de cinco pontos o quanto concordam com cada afirmativa, sendo 1 = discordo totalmente e 5 = concordo totalmente. Exemplo de item: Sinto-me satisfeito com meu emprego atual.

*Satisfação com o Relacionamento* (Londero-Santos et al., 2021). Esse é um instrumento unifatorial de cinco itens. Os participantes foram orientados a responder em uma escala de nove pontos o quanto concordam com cada afirmativa, sendo 0 = discordo totalmente e 8 = concordo totalmente. Exemplo de item: Meu relacionamento está próximo do meu ideal.

## **6.3**

### **Procedimentos**

#### **6.3.1**

##### **Éticos**

Esse estudo foi submetido à Comissão de Ética em Pesquisa da Universidade Católica de Petrópolis (UCP), sob o número de certificado CAAE - 71679823.9.0000.5281, por meio da Plataforma Brasil. A pesquisa foi esclarecida aos participantes por meio do Termo de Consentimento Livre Esclarecido – TCLE que estava disponível no início do questionário. Esse termo continha informações dos riscos e benefícios decorrentes da participação e a garantia da confidencialidade e anonimato dos dados. Assim para seguir na pesquisa o participante precisava concordar com o TCLE de forma voluntária.

#### **6.3.2**

##### **De coleta**

O questionário de pesquisa foi disponibilizado na internet por meio de uma plataforma de coleta de dados. Os participantes foram recrutados em redes sociais com um convite explicando de forma geral a pesquisa e disponibilizando o link de acesso para o questionário. Além disso, também houve recrutamento presencial de e-mails ou números de telefone, seguindo o método coleta on-line, recrutamento presencial (CORP, Wachelke et al., 2014). Esse recrutamento foi realizado por

alunos e membros do Laboratório de Pesquisa em Psicologia Social (L2PS), para quem desejava receber o link da pesquisa para responder depois. Os participantes recrutados também podiam escolher responder a pesquisa nas dependências físicas do Laboratório, localizado na PUC-Rio.

### 6.3.3

#### Análise de dados

Inicialmente, foi realizada a limpeza dos dados utilizando como critério a resposta correta nas perguntas controle (i.e., “Esse é um item controle. Por favor marque a opção 3”). Além disso, também foram excluídos das análises participantes que não realizavam nenhuma atividade profissional remunerada. A partir disso, foram calculadas as médias dos participantes em cada fator dos instrumentos utilizados.

#### 6.3.3.1

##### Etapa 1

Na etapa 1 foram consideradas as médias de cada um dos subfatores das variáveis mensuradas. Foi realizada uma análise de correlação entre todas as variáveis e, em seguida, uma análise de redes considerando as médias das variáveis do relacionamento amoroso (grupo 1) e do trabalho (grupo 2). No grupo 1 foram computados os seis subfatores do coping diádico (de delegação, de suporte com foco emocional, de suporte com foco no problema, negativo, conjunto com foco emocional e conjunto com foco no problema) e a satisfação com o relacionamento amoroso. Já no grupo 2, foram computadas as sete dimensões de características do trabalho, sendo duas demandas (assédio moral e demandas) e cinco recursos (papel, mudança, apoio dos colegas, apoio do supervisor e controle), além do engajamento no trabalho e satisfação com o trabalho. Nessa análise foi aplicado o *graphical least absolute shrinkage and selection operator* (GLASSO; Friedman et al., 2008), em que é estimado um Gaussian Graphical Model (GGM; Lauritzen, 1996) onde variáveis são representadas por círculos (vértices) e correlações parciais são representadas por linhas (arestas). Nesse tipo de análise é utilizado uma técnica de regularização que

reduz as estimativas dos parâmetros com algumas estimativas se tornando exatamente zero, denominado *least absolute shrinkage and selection operator* (LASSO; Tibshirani, 1996). Essa técnica utiliza do parâmetro lambda  $\lambda$  para controlar a dispersão da rede, em que maiores valores de  $\lambda$  podem remover mais arestas (correlações parciais). Popularmente na psicometria são calculados modelos utilizando vários valores de  $\lambda$  (geralmente 100) e seleciona-se o modelo que minimiza o *extended Bayesian information criterion* (EBIC; Chen & Chen, 2008; Epskamp & Fried, 2018).

As seguintes características da rede também foram analisadas: a força (*strength* - nível total de envolvimento em uma rede), a proximidade (*closeness* - soma das distâncias de um círculo a todos os outros círculos) e a conectividade (*betweenness* - grau em que um círculo se encontra o caminho mais curto entre dois outros círculos) e *Expected Influence* (é a soma das conexões de um círculo e representa a importância relativa de um círculo em uma rede). Essas análises foram realizadas no software JASP (JASP Team, 2020) com os pacotes *lavaan* para o cálculo dos escores fatoriais usando o estimador DWLS (Rosseel, 2019) e *qgraph* para a análise de redes (Epskamp et al., 2012).

### 6.3.3.2

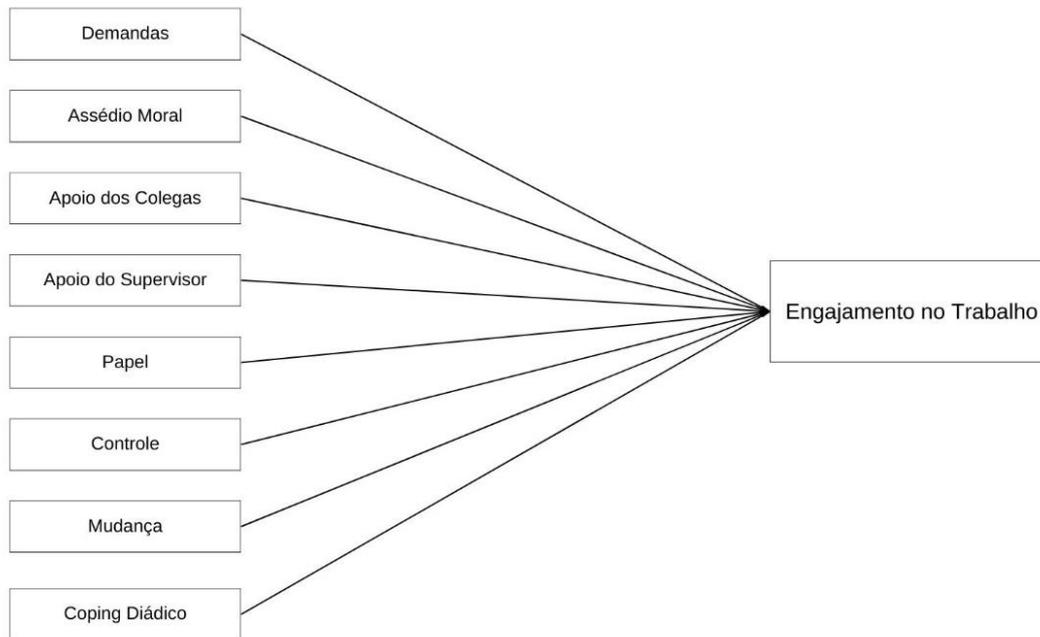
#### Etapa 2

Visando a testagem de um modelo mais parcimonioso foi calculado um fator único de coping diádico considerando as médias dos subfatores de coping do parceiro e do conjunto, incluindo o subfator de coping negativo que teve a pontuação invertida para possibilitar o cálculo da média geral.

Em seguida, foi realizada a investigação das estatísticas de colinearidade das demandas e recursos do trabalho e do Coping Diádico, que posteriormente seriam preditores das variáveis dependentes “Engajamento no Trabalho”, “Satisfação com o Trabalho” e “Satisfação com o Relacionamento Amoroso”. Para cada variável desfecho, foi realizada uma regressão linear múltipla em que foram testados os seguintes preditores: as duas dimensões de demandas do trabalho, os cinco recursos do trabalho e o fator geral do coping diádico. O modelo de predição do engajamento no trabalho está representado na Figura 2.

**Figura 2**

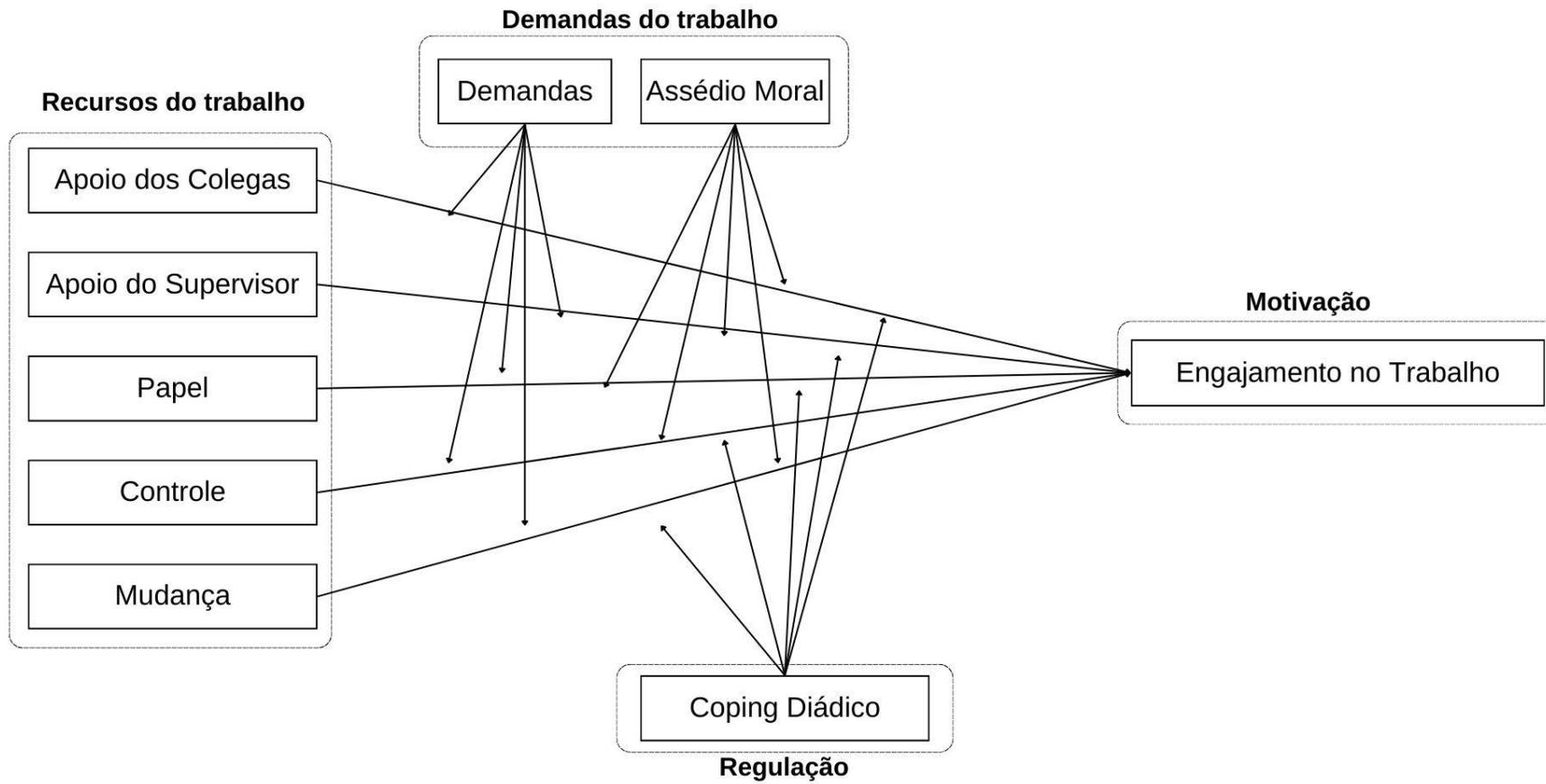
*Modelo I de Preditores do Engajamento no Trabalho.*



Por fim, foi realizada uma Análise de Caminhos (Path Analysis) para testar um Modelo II (Figura 3) em que são consideradas as relações de interface entre o coping diádico, as demandas e os recursos do trabalho tendo como variável dependente o Engajamento no Trabalho. O modelo II testado nesse estudo utilizou-se das variáveis representadas das nomeadas “demandas”, “recursos”, “regulação” e “motivação” no modelo estendido da JD-R. Para verificar o impacto da estratégia de regulação da díade (Coping Diádico) em cada recurso organizacional, optou-se por testar a interação de cada recurso organizacional com o fator geral do coping diádico e a interação de cada recurso com cada demanda. A Figura 3 representa graficamente o modelo testado. As análises foram realizadas no software Jamovi e para a *path analysis* foi utilizado o pacote Lavaan para modelagem de equações estruturais (The jamovi Project, 2023; R Core Team, 2022).

**Figura 3**

*Modelo II da Análise de Caminhos para Predizer o Engajamento no Trabalho*



## 7

### Resultados

#### 7.1.

##### **Etapa 1: a interface família-trabalho com foco nos relacionamentos amorosos**

A correlação de Pearson mostrou resultados de acordo com a literatura apresentada. Destaca-se as relações entre as demandas do trabalho e as variáveis representantes do bem-estar ocupacional. As demandas do trabalho tiveram relação negativa com a Satisfação com o Trabalho e o engajamento no trabalho. Ressalta-se, que essas relações foram mais fortes entre a Satisfação com o Trabalho e o Assédio Moral ( $r = -0,43$ ;  $p < 0,001$ ) e Demandas ( $r = -0,41$ ;  $p < 0,001$ ). Os resultados podem ser observados na Tabela 1.

A fim de compreender as possíveis relações entre variáveis, foi realizada uma análise de rede. A Tabela 2 traz a matriz de peso das correlações entre as variáveis e nela podemos observar que a maioria das correlações foram fracas, porém a correlação parcial entre Satisfação com o Trabalho e Engajamento no Trabalho chama a atenção pela sua força. Na Figura 4 está representada a rede de correlações parciais. Pode-se perceber que houve o agrupamento entre as variáveis em dois grandes grupos, separando as variáveis relativas ao relacionamento amoroso e as variáveis organizacionais.

O Engajamento no Trabalho correlacionou-se apenas com os recursos Controle, Papel e Mudança além da Satisfação com o Trabalho. As demandas do trabalho (nomeadas de Assédio Moral e Demandas) correlacionaram-se positivamente entre si e de forma negativa com pelo menos dois dos cinco recursos do ambiente de trabalho. Já a Satisfação com o Trabalho se relacionou com sete das oito variáveis organizacionais, sendo que apenas o recurso Apoio dos Colegas não apresentou correlação parcial com Satisfação com o Trabalho.

Com relação as associações entre os dois grupos de variáveis, destacam-se as correlações negativas entre o Coping Diádico Conjunto com Foco no Problema e a característica organizacional Demandas, e entre o Coping Diádico Conjunto com Foco Emocional e o recurso organizacional Controle. Todos os subfatores do Coping Diádico apresentaram correlações parciais com pelo menos uma das

características do ambiente organizacional, porém não tiveram correlações com as variáveis representativas do bem-estar relacionado ao trabalho, o que vai ao encontro da Hipótese 1. Além disso, a Satisfação com o Relacionamento correlacionou-se de forma positiva com a Satisfação com o Trabalho, apesar das duas variáveis estarem distantes na representação gráfica da rede de associações, corroborando a Hipótese 2.

Observa-se também que o Coping Diádico Emocional é a variável com maior envolvimento na rede (i.e., elas são importantes e possui relações mais fortes com outras variáveis na rede) e importância relativa. Já as três variáveis com menores distâncias entre círculos são pertencentes as características organizacionais, sendo elas as duas dimensões de demandas organizacionais (Demandas e Assédio Moral) e o recurso Apoio do Supervisor. A dimensão Demanda e o Apoio do Supervisor também se destacam quanto a conectividade, ficando atrás somente do Coping Diádico Conjunto com Foco no Problema (ver Figura 3).

**Tabela 1***Matriz de Correlação entre Variáveis Organizacionais e do Relacionamento Amoroso*

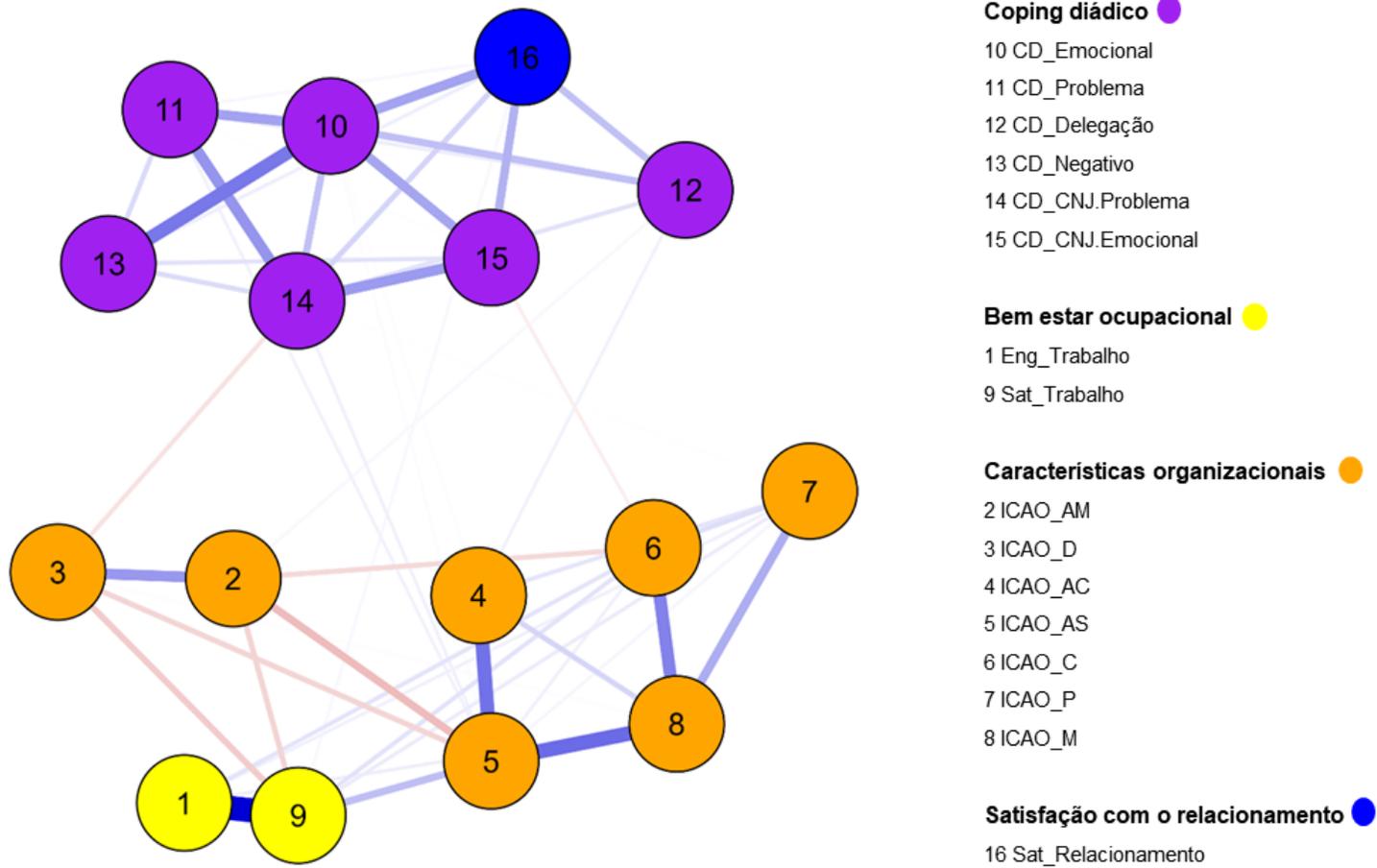
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1.Eng_Trabalho	—														
2.Sat_Trabalho	0,79***	—													
3.ICAO_AM	-0,19**	-0,43***	—												
4.ICAO_D	-0,23***	-0,41***	0,46***	—											
5.ICAO_AC	0,11	0,25***	-0,14*	-0,19***	—										
6.ICAO_AS	0,41***	0,53***	-0,47***	-0,41***	0,6***	—									
7.ICAO_C	0,39***	0,42***	-0,35***	-0,24***	0,25***	0,46***	—								
8.ICAO_P	0,31***	0,33***	-0,15*	-0,21**	0,31***	0,38***	0,36***	—							
9.ICAO_M	0,40***	0,44***	-0,29***	-0,31***	0,48***	0,68***	0,57***	0,46***	—						
10.CD_Emoc.	0,11	0,10	-0,05	-0,09	0,13*	0,18**	0,00	0,03	0,06	—					
11.CD_Prob.	0,05	0,05	-0,08	-0,06	0,16*	0,20**	0,02	0,11	0,10	0,56***	—				
12.CD_Del.	0,06	0,06	0,08	-0,01	0,16*	0,08	0,00	0,04	0,00	0,41***	0,34***	—			
13.CD_Neg.	-0,03	0,02	-0,12	-0,12	0,05	0,03	0,00	0,00	-0,02	0,61***	0,46***	0,20**	—		
14.CNJ_Prob.	0,15*	0,13*	-0,09	-0,23***	0,08	0,22***	0,09	0,13*	0,10	0,59***	0,58***	0,38***	0,49***	—	
15.CNJ_Emoc.	0,02	-0,01	0,00	-0,10	0,09	0,11	-0,12	-0,07	-0,02	0,61***	0,43***	0,31***	0,43***	0,59***	—
16.Sat_Relac.	0,10	0,15*	-0,01	-0,10	0,13*	0,12	-0,05	-0,07	0,02	0,58***	0,42***	0,42***	0,42***	0,51***	0,54***

*Nota.* Eng\_Trabalho = Engajamento no Trabalho. Sat\_Trabalho = Satisfação com o Trabalho. ICAO\_AM = Assédio Moral. ICAO\_D = Demandas. ICAO\_AC = Apoio dos Colegas. ICAO\_AS = Apoio do Supervisor. ICAO\_C = Controle. ICAO\_P = Papel. ICAO\_M = Mudança. CD\_Emoc. = Coping Diádico com Foco Emocional. CD\_Prob. = Coping Diádico com Foco no Problema. CD\_Del. = Coping Diádico de Delegação; CD\_Neg. = Coping Diádico Negativo. CNJ\_Prob. = Coping Diádico Conjunto com Foco no Problema. CNJ\_Emoc. = Coping Diádico Conjunto com Foco Emocional. Sat\_Relac. = Satisfação com o Relacionamento Amoroso. \* p < 0,05. \*\* p < 0,01. \*\*\* p < 0,001. N = 226

**Tabela 2***Matriz de Pesos das Relações entre Variáveis*

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1. Engajamento no Trabalho	0,00														
2. Assédio Moral	0,00	0,00													
3. Demandas	0,00	0,25	0,00												
4. Apoio dos Colegas	0,00	0,00	0,00	0,00											
5. Apoio do Supervisor	0,00	-0,16	-0,10	0,34	0,00										
6. Controle	0,07	-0,09	0,00	0,00	0,04	0,00									
7. Papel	0,03	0,00	0,00	0,06	0,02	0,08	0,00								
8. Mudança	0,04	0,00	-0,01	0,10	0,36	0,30	0,20	0,00							
9. Satisfação com o Trabalho	0,62	-0,10	-0,13	0,00	0,16	0,07	0,05	0,01	0,00						
10. Coping Diádico Emocional	0,00	0,00	0,00	0,01	0,01	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00					
11. Coping Diádico Problema	0,00	0,00	0,00	0,00	0,03	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,23	0,00			
12. Coping Diádico Delegação	0,00	0,02	0,00	0,03	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,15	0,04	0,00		
13. Coping Diádico Negativo	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,33	0,09	0,00	0,00	
14. Coping Diádico Conjunto Problema	0,00	0,00	-0,07	0,00	0,03	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,15	0,26	0,07	0,09	0,00
15. Coping Diádico Conjunto Emocional	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	-0,04	0,00	0,00	0,00	0,00	0,22	0,00	0,00	0,07	0,24
16. Satisfação com o Relacionamento	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,02	0,22	0,02	0,15	0,04	0,10	0,19

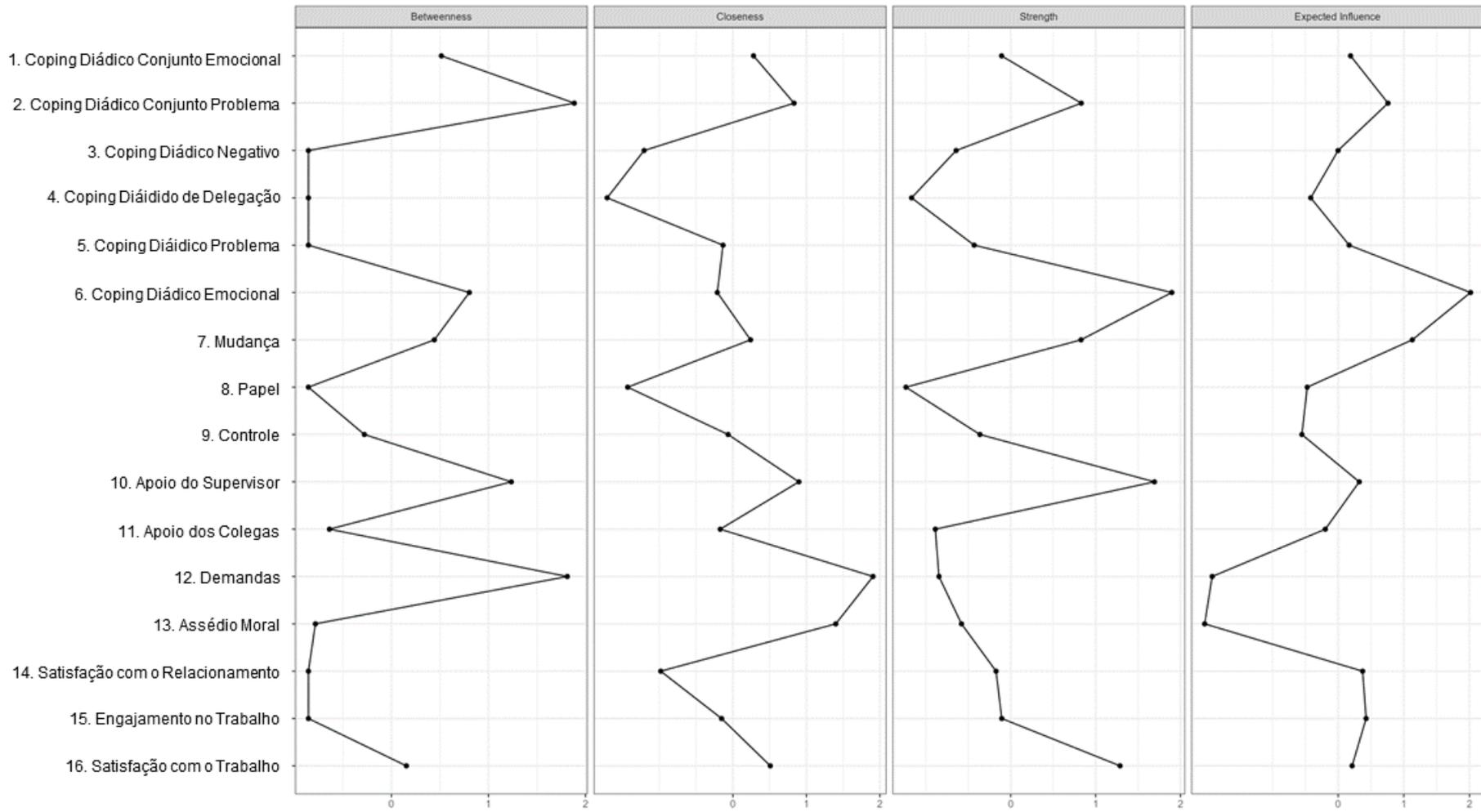
**Figura 4**  
*Representação Gráfica da Rede*



*Nota.* Análise de rede das correlações parciais entre as variáveis do relacionamento amoroso e do trabalho.

**Figura 5**

*Medidas de Centralidade Padronizadas*



## 7.2.

### Etapa 2: coping diádico com estratégias de regulação para o bem-estar relacionado ao trabalho

#### 7.2.1.

#### Regressão linear

Todas as variáveis utilizadas no estudo tiveram *variance inflation factor* (VIF) menores que 10, sendo que nenhuma variável apresentou VIF maior que 2,5. Esse resultado demonstra que não há multicolinearidade e as variáveis não estão se sobrepondo e inflando o modelo. Na regressão realizada para prever o Engajamento no Trabalho, que explicou 28% de variância, apenas os fatores Apoio dos Colegas ( $\beta = -0,31$ ;  $EP = 0,09$ ;  $p < 0,001$ ), Apoio do Supervisor ( $\beta = -0,45$ ;  $EP = 0,12$ ;  $p < 0,001$ ) e Controle ( $\beta = -0,25$ ;  $EP = 0,09$ ;  $p < 0,001$ ) foram preditores significativos, corroborando parcialmente a Hipótese 4. Entretanto, esses resultados rejeitam a hipótese 3 em que era considerado que coping diádico seria preditor do engajamento no trabalho. Os coeficientes da regressão desse modelo (Modelo I) podem ser observados na Tabela 3.

**Tabela 3**

*Coefficientes de Regressão de Preditores do Engajamento no Trabalho*

Preditores	$\beta$	Erro-padrão	95% CI		<i>p</i>
			LL	UL	
Intercepto	0,97	0,75	-0,51	2,45	0,20
Coping Diádico	0,08	0,11	-0,15	0,30	0,50
Assédio Moral	0,13	0,10	-0,07	0,34	0,20
Demandas	-0,07	0,08	-0,24	0,09	0,38
Apoio dos Colegas	-0,31	0,09	-0,49	-0,13	< 0,001
Apoio do Supervisor	0,45	0,12	0,21	0,69	< 0,001
Controle	0,25	0,09	0,07	0,42	0,01
Mudança	0,12	0,10	-0,08	0,33	0,24
Papel	0,22	0,12	-0,01	0,45	0,06

*Nota.* CI = Intervalo de confiança. LL = limite inferior. UL = limite superior.

Também foram realizadas regressões múltiplas para as variáveis desfecho Satisfação com o Trabalho e Satisfação com o Relacionamento. Foram preditores significativos da Satisfação com o Trabalho as duas dimensões de demandas do trabalho (Assédio Moral:  $\beta = -0,23$ ;  $EP = 0,05$ ;  $p < 0,001$ ); Demandas:  $\beta = -0,13$ ;  $EP = 0,04$ ;  $p < 0,01$ ), o recurso Apoio dos Colegas ( $\beta = 0,10$ ;  $EP = 0,05$ ;  $p = 0,02$ ) e o Engajamento no Trabalho ( $\beta = 0,56$ ,  $EP = 0,03$ ;  $p < 0,001$ ). O modelo de predição da Satisfação com o Trabalho explicou 74% da variância. Os coeficientes de regressão do modelo podem ser observados na Tabela 4.

**Tabela 4**

*Coefficientes de Regressão de Preditores da Satisfação com o Trabalho*

Preditores	$\beta$	Erro-padrão	95% CI		p
			LL	UL	
Intercepto	1,66	0,36	0,95	2,38	<0,001
Assédio Moral	-0,23	0,05	-0,33	-0,13	<0,001
Demandas	-0,13	0,04	-0,21	-0,05	<0,01
Apoio dos Colegas	0,10	0,05	0,01	0,19	0,02
Apoio do Supervisor	0,05	0,06	-0,07	0,17	0,44
Controle	0,01	0,04	-0,08	0,09	0,86
Mudança	-0,03	0,05	-0,13	0,07	0,61
Papel	0,03	0,06	-0,08	0,14	0,57
Coping Diádico	-0,06	0,05	-0,17	0,05	0,29
Engajamento	0,56	0,03	0,49	0,62	<0,001

*Nota.* Engajamento = Engajamento no Trabalho. CI = Intervalo de confiança. LL = limite inferior. UL = limite superior.

Já para a Satisfação com o Relacionamento, os resultados da regressão mostram que o Coping Diádico ( $\beta = 1,63$ ;  $EP = 0,13$ ;  $p < 0,001$ ) e a Satisfação com o Trabalho ( $\beta = 0,51$ ;  $EP = 0,16$ ;  $p < 0,001$ ) predizem positivamente a Satisfação com o Relacionamento, enquanto o recurso organizacional Papel se mostrou preditor negativo para essa variável desfecho ( $\beta = -0,33$ ;  $EP = 0,13$ ;  $p = 0,02$ ). O modelo de predição da Satisfação com o Relacionamento explicou 47% da variância. Os coeficientes de regressão do modelo podem ser observados na Tabela 5.

**Tabela 5**

*Coefficientes de Regressão de Preditores da Satisfação com o Relacionamento Amoroso*

Preditores	$\beta$	Erro-padrão	95% CI		p
			LL	UL	
Intercepto	-0,79	0,91	-2,58	0,99	0,38
Assédio Moral	0,14	0,12	-0,11	0,38	0,28
Demandas	0,03	0,10	-0,16	0,22	0,76
Apoio dos Colegas	0,12	0,11	-0,09	0,34	0,26
Apoio do Supervisor	-0,11	0,14	-0,40	0,17	0,43
Controle	-0,07	0,10	-0,28	0,13	0,49
Mudança	0,03	0,12	-0,20	0,27	0,79
Papel	-0,33	0,13	-0,60	-0,06	0,02
Coping Diádico	1,63	0,13	1,38	1,89	< 0,001
Sat_Trabalho	0,51	0,16	0,19	0,83	< 0,01
Engajamento	-0,15	0,12	-0,39	0,08	0,20

*Nota.* Engajamento = Engajamento no Trabalho. Sat\_Trabalho = Satisfação com o Trabalho. CI = Intervalo de confiança. LL = limite inferior. UL = limite superior.

### 7.2.2.

#### **Análise de caminhos dos preditores de engajamento**

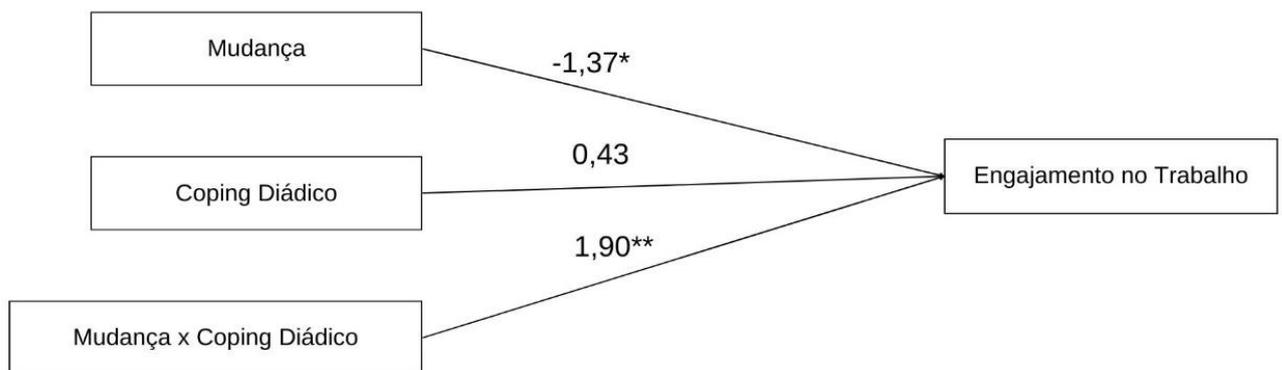
As hipóteses 5 e 6 foram testadas pela análise de caminhos tendo como variável dependente o Engajamento no Trabalho. Foram adicionados ao modelo o efeito principal de cada variável e os efeitos de moderação 1) entre os recursos e as demandas do trabalho e 2) entre os recursos do trabalho e o coping diádico. Esse modelo foi capaz de prever 35% da variância.

Os recursos do trabalho Apoio do Supervisor, Controle, Papel e Apoio dos Colegas, as demandas do trabalho (Assédio Moral e Demandas) e o Coping Diádico (CD) não se mostraram preditores significativos do Engajamento do Trabalho no Modelo II. O recurso Mudança foi preditor significativo do Engajamento no Trabalho ( $b = -1,59$ ; erro padrão = 0,76;  $p < 0,05$ ;  $\beta = -1,37$ ). O efeito moderador das demandas do trabalho na relação entre recursos do trabalho e Engajamento no Trabalho não foi significativo, rejeitando a hipótese 5.

Com relação as interações entre o Coping Diádico e os recursos do trabalho, apenas uma das cinco interações teve efeito moderador significativo, corroborando parcialmente a Hipótese 6. A interface entre o recurso do trabalho Mudança e o Coping Diádico (ICAO\_M\*CD) foi uma preditora significativa do Engajamento no Trabalho ( $b = 0,48$ ; erro padrão =  $0,17$ ;  $p < 0,01$ ,  $\beta = 1,90$ ). O impacto do recurso Mudança, referente a como a mudança é comunicada no ambiente organizacional, tende a ser mais forte no Engajamento no Trabalho em pessoas com maiores níveis de coping diádico.

### Figura 6

*Diagrama de Caminhos da Moderação Significativa*



*Nota.* Os coeficientes presentes são os coeficientes lineares padronizados da regressão.

\* $p < 0,05$ . \*\* $p < 0,01$

## 8

### Discussão

#### 8.1.

##### **Relações entre coping diádico e demandas e recursos do trabalho**

Dentre todas as correlações parciais entre as características organizacionais e os seis fatores do coping diádico, a correlação negativa entre Coping Diádico Conjunto com Foco no Problema e a dimensão Demandas de demandas do trabalho foi a que apresentou maior peso. No ponto de vista dos modelos mais recentes de demandas e recursos do trabalho, essa não era uma correlação esperada, pois os autores defendem que recursos de outros âmbitos pessoais interagem com os recursos organizacionais, mas não costumam se relacionar com as demandas (Bakker et al., 2023; Demerouti & Bakker, 2023). Entretanto, a partir do ponto de vista de percepção de coping diádico, Chen (2015) encontrou resultados semelhantes, já que em sua pesquisa a presença de coping diádico focado no problema estava associado a desfechos negativos, como a redução da satisfação com a vida e aumento de pensamentos negativos. Defende-se que nessa situação a díade aumentaria a preocupação direcionada a um problema. Em contrapartida, a relação entre Coping Diádico de Delegação, apresentou correlação parcial positiva com a dimensão de demandas do trabalho Assédio Moral. O Coping Diádico de Delegação é descrito como uma estratégia em que o parceiro romântico se propõe a realizar tarefas, diminuindo as demandas que a outra parte da díade precisa lidar, desse modo, em contextos de alta demanda, a presença desse tipo de estratégia pode ser benéfica para o indivíduo (Rusu et al., 2020).

O alto grau de conectividade do Coping Diádico Conjunto com Foco no Problema mostra que muitas das interações entre outras variáveis passam por ele. Esse achado direciona para a possibilidade dessa estratégia de regulação da díade atuar como variável mediadora nas relações entre as características organizacionais, principalmente demandas, e as outras variáveis do relacionamento (e.g., satisfação com o relacionamento amoroso). Além disso, os maiores níveis de proximidade das demandas organizacionais (Demandas e Assédio Moral) indicam que os níveis dessas variáveis podem estar fortemente sujeitos a alterações nas demais variáveis da rede, além dessas demandas terem

papel central na difusão de influências através da rede. Especificamente quanto a dimensão Demandas, além de ser o nó com maior proximidade, é também a segunda variável com maior conectividade, sugerindo que ela pode estar controlando o fluxo de informações entre diferentes partes da rede, além de poder rapidamente influenciar e ser influenciada por outras variáveis. Esse fenômeno acontece também no caso do recurso "apoio do supervisor", que se destaca como variável com o 3º maior proximidade e conectividade.

Por fim, essa mesma análise mostrou que o Coping Diádico Emocional tem o maior grau de força e de influência esperada. Isso indica que ele é fortemente relacionado com outros nós da rede e que as variáveis relacionadas ao CD emocional impactam muitas outras, gerando assim um efeito dominó. Assim, intervenções que abordem as Demandas e o Apoio do Supervisor podem ter um impacto significativo e amplo, pois a alteração em seus estados pode reverberar através da rede devido à sua centralidade e papéis de conectividade. Ao considerar os pesos das relações entre variáveis, no âmbito dos relacionamentos amoroso seria relevante a investigação de intervenções focadas no Coping Diádico Conjunto com Foco no Problema, já que essa variável está relacionada de forma negativa a dimensão Demanda, e positivamente ao Coping Diádico Emocional, que se mostram de importante impacto para a rede.

## **8.2.**

### **Satisfação com o relacionamento e com o trabalho**

Ainda com relação as correlações parciais entre as variáveis do relacionamento o trabalho, chama-se a atenção a correlação positiva entre a Satisfação com o Trabalho e a Satisfação com o Relacionamento Amoroso. Dentro dos estudos sobre a interface trabalho-família, a satisfação com o relacionamento, bem como a satisfação com a família, é um indicador associado ao equilíbrio entre essas duas áreas. Entretanto, é interessante perceber que a correlação apresentada nesse estudo tem um coeficiente fraco, direcionando que tanto para o trabalho como para o relacionamento, outras variáveis específicas de cada área são capazes de explicar mais fortemente os diferentes níveis de satisfação. Estudos mostram que a satisfação com o domínio familiar está associada de forma negativa ao conflito entre o trabalho e a família (work-family conflict – W-FC) que, por sua vez, é um preditor da satisfação com o trabalho (e.g., Namayandeh et al., 2011;

Turliuc & Buliga, 2014). Desse modo, entende-se que não é um estado geral de satisfação que explica essa correlação, mas uma possível mediação do conflito e/ou enriquecimento família-trabalho/trabalho-família nessa relação.

Os resultados da regressão linear para prever a Satisfação com o Relacionamento Amoroso vão ao encontro de resultados de pesquisa anteriores sobre a relação dessa variável com o coping diádico (e.g., Bodenmann et al., 2016; Falconier et al., 2013; Hasslocher et al., 2022) e a satisfação com o trabalho (Namayandeh et al., 2011). Já com relação a predição da Satisfação com o Relacionamento pelo recurso Papel, são necessárias investigações aprofundadas para identificar possíveis preditores comuns entre esse recurso e a satisfação com o relacionamento.

Quanto a satisfação com o trabalho, alguns estudos mostram que os recursos organizacionais são melhores preditores do que as demandas organizacionais (Oliveira et al., 2019; Yeh, 2015), no entanto esse resultado não foi encontrado na presente pesquisa. Dos recursos organizacionais, apenas o Apoio dos Colegas foi preditor significativo da Satisfação com o Trabalho, enquanto as duas demandas predisseram de forma negativa a Satisfação. O modelo estendido JD-R (Demerouti & Bakker, 2023) considera a satisfação com o trabalho como um desfecho organizacional, sendo sua relação com os recursos organizacional mediada por variáveis de motivação (e.g., engajamento no trabalho). Esse efeito de mediação pode explicar a ausência de predição significativa dos demais fatores de recursos organizacionais, ao adicionar o Engajamento no Trabalho como preditor. Além disso, é importante considerar que há também evidências relevantes para outras propostas de relações entre a satisfação com o trabalho, o engajamento e as demandas e recursos organizacionais (e.g., Dalal et al., 2012). Por isso, investigações de testagem completa do modelo estendido JD-R se fazem necessárias para a busca constante por evidências a favor ou de aprimoramento do modelo.

### **8.3.**

#### **Coping diádico como estratégias de regulação para o bem-estar relacionado ao trabalho**

Na investigação dos preditores do engajamento no trabalho a partir das características do ambiente organizacional e do fator geral de coping diádico tinha-se como hipótese que o Coping Diádico seria um preditor significativo do engajamento no trabalho, entretanto, essa hipótese não foi confirmada. Esse resultado confronta os achados de outros estudos que mostraram que as estratégias de coping diádico se relacionam de forma positiva com o bem-estar relacionado ao trabalho (Fallahchai, 2022; Zeijen et al., 2020). Entretanto, é possível que amostras de profissionais de áreas específicas sejam mais beneficiados, já que os estudos que encontraram esse resultado foram realizados com grupos de profissionais da área da saúde ou educação. Assim, é necessário que futuras pesquisas realizem o controle ou verifiquem diferenças entre profissionais de diferentes áreas.

Além disso, diferentemente do que foi hipotetizado, não foram todos os recursos do trabalho mensurados a predizerem significativamente o engajamento no trabalho, sendo preditores significativos apenas Apoio dos Colegas, Apoio do Supervisor e Controle. Na pesquisa de Othman e Nasurdin (2013) o apoio social recebido dos colegas e dos supervisores se destacou como preditor frente a outros recursos, resultados semelhantes encontrados em outras pesquisas que avaliavam algum tipo de suporte social (Kalliath et al., 2020; Siu et al., 2010; Wiens et al., 2023).

Já o papel preditivo do recurso Controle encontrado neste estudo pode ser explicado pela característica de escolaridade da amostra, já que 60% dos participantes responderam ter pelo menos o ensino superior completo (22% ensino superior completo; 38% a partir de pós-graduação incompleta). Estudos mostram que dos recursos ocupacionais preditores do engajamento no trabalho, o controle na tomada de decisão tem maior poder preditivo para grupos de trabalhadores que ocupam funções de maior nível hierárquico, como gestores e especialistas (Balducci et al., 2010; Magnan et al., 2016; Vazquez et al., 2015)

Já no Modelo II, foi testado a interface entre as demandas e recursos do trabalho e entre os recursos do trabalho e o coping diádico. Os resultados dessa análise trouxeram evidências limitadas para o modelo estendido de demandas e recursos do trabalho. Das interações testadas, apenas a moderação do Coping Diádico na relação entre o recurso Mudança e o Engajamento no Trabalho foi significativa. Essa dimensão de recurso do trabalho diz respeito a comunicação

dentro da empresa em situações de mudança, considerando como ela acontece entre gestores e colaboradores (MacKay et al., 2004). Um ponto relevante é que no Modelo I, esse mesmo recurso não foi preditor significativo do engajamento no trabalho, demonstrando a importância do estudo das interações entre diferentes recursos e como elas podem ser benéficas para o bem-estar relacionado ao trabalho.

## Conclusão

Essa pesquisa teve como objetivo testar as relações existentes entre variáveis do relacionamento amoroso e do ambiente ocupacional. Ainda, buscou-se testar também possíveis efeitos moderadores das estratégias de regulação provenientes das relações amorosas na relação entre as características organizacionais e o engajamento no trabalho. Apesar de correlações parciais fracas e efeitos de moderação específico apenas para algumas estratégias de regulação da díade, os resultados apresentados nesta pesquisa são evidências de que fatores para além do ambiente organizacional também estão associados com desfechos no âmbito profissional. Esses resultados trazem direcionamentos relevantes para o campo de pesquisa da interface família-trabalho e de novas estratégias de regulação pertencentes a outros domínios para melhoria do bem-estar relacionado ao trabalho. Além disso, a moderação do Coping Diádico na relação entre o recurso Mudança e o Engajamento no Trabalho ter sido significativa, em detrimento das demais, ressalta o principal foco de estudo nas pesquisas acerca do coping diádico, que é a seu impacto em momentos de crise e mudanças (Kayser, 2005)

Algumas limitações do estudo podem explicar a ausência de poder preditivo dos demais recursos e interações. Uma delas é a caracterização da amostra deste estudo e o instrumento utilizado para mensurar as demandas e recursos do trabalho. Isso porque, apesar de ser um instrumento amplo, se adaptando a diversos contextos organizacionais, os itens do instrumento Indicadores de Características do Ambiente Organizacional (ICAO-25) são conectados com o ambiente de trabalho formal, em que há supervisores, datas de entrega e troca com colegas e equipes. No entanto, a amostra nesse estudo teve uma grande parcela de participantes enquadrados como profissionais autônomos, empreendedores ou bolsistas de pós-graduação (35%), que, por natureza da atividade profissional desempenhada, podem não se enquadraram nos itens do instrumento. Além disso, é necessário considerar que a amostra utilizada é uma amostra por conveniência e, apesar de ser um número representativo da população

brasileira, é relativamente pequeno considerando a diversidade cultural, de relacionamentos, grupos de trabalho e, principalmente, escolaridade.

Desse modo, é sugerido que estudos futuros tenham como diretriz um maior número de participantes, principalmente homens, e instrumentos adaptados para profissionais que não estejam no modelo formal de atividade profissional, mensurando as demandas e recursos do trabalho sem ter como premissa a relação com colegas e supervisores. Segundo Bakker (2015), os fatores de personalidade são fatores de segunda ordem no Modelo de Demandas e Recursos do Trabalho, demonstrando uma possibilidade de expansão ao modelo. Esse achado é corroborado por resultados de outros pesquisadores que encontraram que os fatores da personalidade do Modelo Big Five (socialização/gradabilidade; extroversão, realização/conscienciosidade, neuroticismo e abertura a experiências, Natividade & Hutz, 2015), têm relações com a percepção de demandas e recursos do trabalho e, conseqüentemente, com o bem-estar relacionado ao trabalho (Borst & Knies 2023, Mäkikangas et al., 2013). Um estudo com brasileiros encontrou diferença em homens e mulheres nos preditores do conflito família-trabalho, o que pode estar relacionado com os diferentes impactos que as estratégias de enfrentamento têm para os dois gêneros (De Andrade et al., 2023). Assim, sugere-se também que sejam consideradas diferenças individuais, como idade, gênero e personalidade na investigação da interface família-trabalho e no modelo estendido de demandas e recursos do trabalho.

**Referências bibliográficas**

- Adriaenssens, J., Hamelink, A., & Bogaert, P. V. (2017). Predictors of occupational stress and well-being in first-line nurse managers: A cross-sectional survey study. *International Journal of Nursing Studies*, *73*, 85–92. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2017.05.007>
- Alsubaie, M. M., Stain, H. J., Webster, L. A. D., & Wadman, R. (2019). The role of sources of social support on depression and quality of life for university students. *International Journal of Adolescence and Youth*, *24*(4), 484–496. <https://doi.org/10.1080/02673843.2019.1568887>
- Bakker, A. B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current Directions in Psychological Science*, *20*(4), 265–269. <https://doi.org/10.1177/0963721411414534>
- Bakker, A. B. (2015). Top-down and bottom-up interventions to increase work engagement. In P. J. Hartung, M. L. Savickas, & W. B. Walsh (Orgs.), *APA handbook of career intervention, Volume 2: Applications*. (p. 427–438). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/14439-031>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, *22*(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. (2023). Job Demands–Resources theory: Ten years later. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, *10*(1), 25–53. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-053933>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and work engagement: The JD–R approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, *1*(1), 389–411. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235>
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology.

*Work & Stress*, 22(3), 187–200.  
<https://doi.org/10.1080/02678370802393649>

- Balducci, C., Fraccaroli, F., & Schaufeli, W. B. (2010). Psychometric properties of the Italian version of the Utrecht work engagement scale (UWES-9): A cross-cultural analysis. *European Journal of Psychological Assessment*, 26(2), 143–149. <https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000020>
- Bodenmann, G. (1997). Dyadic coping: A systemic-transactional view of stress and coping among couples: Theory and empirical findings. *European Review of Applied Psychology*, 47(2), 137–141.
- Bodenmann, G. (2008). Dyadic coping and the significance of this concept for prevention and therapy. *Zeitschrift für Gesundheitspsychologie*, 16(3), 108–111. <https://doi.org/10.1026/0943-8149.16.3.108>
- Bodenmann, G., Randall, A. K., & Falconier, M. K. (2016). Coping in couples: The systemic transactional model (STM). In *Couples coping with stress: A cross-cultural perspective*. (p. 5–22). Routledge/Taylor & Francis Group.
- Borst, R. T., & Knies, E. (2023). Well-being of public servants under pressure: The roles of job demands and personality traits in the health-impairment process. *Review of Public Personnel Administration*, 43(1), 159–184. <https://doi.org/10.1177/0734371X211052674>
- Carballo-Penela, A., Varela, J., & Bande, B. (2019). The direct and indirect effects of self-efficacy on salespeople's emotional exhaustion and work-family conflict: A study using the job demands-resources model. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 36(3), 363–376. <https://doi.org/10.1002/cjas.1503>
- Carlson, D. S., & Perrewé, P. L. (1999). The role of social support in the stressor-strain relationship: An examination of work-family conflict. *Journal of Management*, 25(4), 513–540. <https://doi.org/10.1177/014920639902500403>
- Carvalho, V. S., & Chambel, M. J. (2016). Perceived high-performance work systems and subjective well-being: work-to-family balance and well-being

- at work as mediators. *Journal of Career Development*, 43(2), 116–129.  
<https://doi.org/10.1177/0894845315583113>
- Chen, D. J. Q. (2015). Perceived dyadic coping: A multilevel moderated mediation approach. *Academy of Management Proceedings*, 2015(1), 11150. <https://doi.org/10.5465/ambpp.2015.11150abstract>
- Chen, J., & Chen, Z. (2008). Extended bayesian information criteria for model selection with large model spaces. *Biometrika*, 95(3), 759–771.  
<https://doi.org/10.1093/biomet/asn034>
- Cohen, S., & Wills, T. A. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*, 98(2), 310–357.  
<https://doi.org/10.1037/0033-2909.98.2.310>
- Cousins, R., MacKay, C. J., Clarke, S. D., Kelly, C., Kelly, P. J., & McCaig, R. H. (2004). ‘Management Standards’ work-related stress in the UK: Practical development. *Work & Stress*, 18(2), 113–136.  
<https://doi.org/10.1080/02678370410001734322>
- Cristóbal-Narváez, P., Haro, J. M., & Koyanagi, A. (2020). Perceived stress and depression in 45 low- and middle-income countries. *Journal of Affective Disorders*, 274, 799–805. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2020.04.020>
- Dalal, R. S., Baysinger, M., Brummel, B. J., & LeBreton, J. M. (2012). The relative importance of employee engagement, other job attitudes, and trait affect as predictors of job performance. *Journal of Applied Social Psychology*, 42(S1). <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2012.01017.x>
- De Andrade, A. L., Ferrão, L. F., Techio, G., & Ramos, F. P. (2023). The work-family conflict: Dyadic view of Brazilian couples. *Interpersona: An International Journal on Personal Relationships*, 17(1), 69–87.  
<https://doi.org/10.5964/ijpr.8533>
- Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2023). Job demands-resources theory in times of crises: New propositions. *Organizational Psychology Review*, 13(3), 209–236. <https://doi.org/10.1177/20413866221135022>

- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Epskamp, S., & Fried, E. I. (2018). A tutorial on regularized partial correlation networks. *Psychological Methods*, 23(4), 617–634. <https://doi.org/10.1037/met0000167>
- Epskamp, S., Cramer, A. O. J., Waldorp, L. J., Schmittmann, V. D., & Borsboom, D. (2012). qgraph: Network visualizations of relationships in psychometric data. *Journal of Statistical Software*, 48(4). <https://doi.org/10.18637/jss.v048.i04>
- Falconier, M. K., Nussbeck, F., & Bodenmann, G. (2013). Dyadic coping in Latino couples: Validity of the Spanish version of the Dyadic Coping Inventory. *Anxiety, Stress & Coping*, 26(4), 447–466. <https://doi.org/10.1080/10615806.2012.699045>
- Fallahchai, R. (2022). Occupational stress, dyadic adjustment and quality of work-life in married nurses: Moderating effects of dyadic coping. *International Journal of Nursing Practice*, 28(1), e13032. <https://doi.org/10.1111/ijn.13032>
- Fallahchai, R., Fallahi, M., & Randall, A. K. (2019). A dyadic approach to understanding associations between job stress, marital quality, and dyadic coping for dual-career couples in Iran. *Frontiers in Psychology*, 10, 487. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00487>
- Folkman, S., & Lazarus, R. S. (1991). 10. Coping and Emotion. In A. Monat & R. S. Lazarus (Eds.), *Stress and Coping: An Anthology* (p. 207–227). Columbia University Press. <https://doi.org/10.7312/mona92982-018>
- Friedman, J., Hastie, T., & Tibshirani, R. (2008). Sparse inverse covariance estimation with the graphical lasso. *Biostatistics*, 9(3), 432–441. <https://doi.org/10.1093/biostatistics/kxm045>
- Gabardo-Martins, L. M. D., Ferreira, M. C., & Valentini, F. (2016). Evidências de validade da escala de enriquecimento trabalho-família em amostras

- brasileiras. *Psicologia - Teoria e Prática*, 18(1), 100–112. <https://doi.org/10.15348/1980-6906/psicologia.v18n1p100-112>
- Goodwin, R. D., Weinberger, A. H., Kim, J. H., Wu, M., & Galea, S. (2020). Trends in anxiety among adults in the United States, 2008–2018: Rapid increases among young adults. *Journal of Psychiatric Research*, 130, 441–446. <https://doi.org/10.1016/j.jpsychires.2020.08.014>
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: a theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72–92. <https://doi.org/10.5465/amr.2006.19379625>
- Griffeth, R. W., Hom, P. W., & Gaertner, S. (2000). A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: Update, moderator tests, and research implications for the next millennium. *Journal of Management*, 26(3), 463–488. <https://doi.org/10.1177/014920630002600305>
- Hasslocher, G., Londero-Santos, A., Natividade, J. C. & Ferés-Carneiro, T. (2022, outubro, 26-28). *Adaptação do Dyadic Coping Inventory para o contexto brasileiro: resultados preliminares* [Apresentação de pôster]. 52ª Reunião Anual da Sociedade Brasileira de Psicologia, Maceió, Alagoas, Brasil.
- Hawes, M. T., Szenczy, A. K., Klein, D. N., Hajcak, G., & Nelson, B. D. (2022). Increases in depression and anxiety symptoms in adolescents and young adults during the COVID-19 pandemic. *Psychological Medicine*, 52(14), 3222–3230. <https://doi.org/10.1017/S0033291720005358>
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- Hsieh, C. C., Liang, J.-K., & Li, H. C. (2022). Bi-directional work-family conflict of home-based teachers in Taiwan during COVID-19: Application of job demands-resources model. *Journal of Professional Capital and Community*, 7(4), 353–367. <https://doi.org/10.1108/JPCC-04-2022-0022>

- Huang, J., Wang, Y., & You, X. (2016). The Job Demands-Resources model and job burnout: The mediating role of personal resources. *Current Psychology, 35*(4), 562–569. <https://doi.org/10.1007/s12144-015-9321-2>
- JASP Team (2020). JASP (Version 0.13.1) [Software]. <https://jasp-stats.org/>
- Jiaqing, C. D. (2014). *Impact of perceived dyadic coping on well-being and work engagement: a multilevel moderated mediation approach*. [Dissertação de Doutorado, National University of Singapore]. ScholarBank@NUS Repository. <https://scholarbank.nus.edu.sg/handle/10635/118170>
- Kalliath, P., Kalliath, T., Chan, X. W., & Chan, C. (2020). Enhancing job satisfaction through work–family enrichment and perceived supervisor support: The case of Australian social workers. *Personnel Review, 49*(9), 2055–2072. <https://doi.org/10.1108/PR-06-2018-0219>
- Kayser, K. (2005). Enhancing dyadic coping during a time of crisis: a theory-based intervention with breast cancer patients and their partners. In T. A. Revenson, K. Kayser, & G. Bodenmann (Eds.), *Couples coping with stress: Emerging perspectives on dyadic coping*. (pp. 175–194). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/11031-009>
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer.
- Lazarus, R. S., & Opton, E. M. (1966). The study of psychological stress: a summary of theoretical formulations and experimental findings. In *Anxiety and Behavior* (pp. 225–262). Elsevier. <https://doi.org/10.1016/B978-1-4832-3131-0.50015-9>
- Ledermann, T., Bodenmann, G., Gagliardi, S., Charvoz, L., Verardi, S., Rossier, J., Bertoni, A., & Iafrate, R. (2010). Psychometrics of the Dyadic Coping Inventory in three language groups. *Swiss Journal of Psychology, 69*(4), 201–212. <https://doi.org/10.1024/1421-0185/a000024>
- Lee, W., Tsai, S., Tsai, C., & Lee, C. (2011). A study on work stress, stress coping strategies and health promoting lifestyle among district hospital nurses in Taiwan. *Journal of Occupational Health, 53*(5), 377–383. <https://doi.org/10.1539/joh.11-0054-FS>

- Londero-Santos, A., Natividade, J. C., & Féres-Carneiro, T. (2021). Uma medida de satisfação com o relacionamento amoroso. *Avaliação Psicológica*, 20(01). <https://doi.org/10.15689/ap.2021.2001.18901.02>
- Londero-Santos, A., Natividade, J. C., & Féres-Carneiro, T. (2021). Do romantic relationships promote happiness? Relationships' characteristics as predictors of subjective well-being. *Interpersona: An International Journal on Personal Relationships*, 15(1), 3-19. <https://doi.org/10.5964/ijpr.4195>
- Lu, L. (2006). The transition to parenthood: Stress, resources, and gender differences in a Chinese society. *Journal of Community Psychology*, 34(4), 471–488. <https://doi.org/10.1002/jcop.20110>
- MacKay, C. J., Cousins, R., Kelly, P. J., Lee, S., & McCaig, R. H. (2004). 'Management Standards' and work-related stress in the UK: Policy background and science. *Work & Stress*, 18(2), 91–112. <https://doi.org/10.1080/02678370410001727474>
- Magnan, E. D. S., Vazquez, A. C. S., Pacico, J. C., & Hutz, C. S. (2016). Normatization of the brazilian Utrecht work engagement scale. *Revista Avaliação Psicológica*, 15(2), 133–140. <https://doi.org/10.15689/ap.2016.1502.01>
- Mäkikangas, A., Feldt, T., Kinnunen, U., & Mauno, S. (2013). Does personality matter? a review of individual differences in occupational well-being. In A. B. Bakker (Ed.), *Advances in Positive Organizational Psychology* (Vol. 1, p. 107–143). Emerald Group Publishing Limited. [https://doi.org/10.1108/S2046-410X\(2013\)0000001008](https://doi.org/10.1108/S2046-410X(2013)0000001008)
- Mihăilă, T. (2015). Perceived stress scale as a predictor of professional behavior and aspects of wellbeing. *Romanian Journal of Cognitive-Behavioral Therapy & Hypnosis*, 2(2), 1-14. <https://www.rjcbth.ro/perceived-stress-scale-as-a-predictor-of-professional-behavior-and-aspects-of-wellbeing>
- Namayandeh, H., Juhari, R., & Yaacob, S. N. (2011). The effect of job satisfaction and family satisfaction on work-family conflict (W-FC) and

- family-work conflict (F-WC) among married female nurses in Shiraz-Iran. *Asian Social Science*, 7(2), p88. <https://doi.org/10.5539/ass.v7n2p88>
- Natividade, J. C., & Hutz, C. S. (2015). Escala reduzida de descritores dos cinco grandes fatores de personalidade: prós e contras. *Psico*, 46(1), 79. <https://doi.org/10.15448/1980-8623.2015.1.16901>
- Oliveira, M. Z., Natividade, J. C., Assis, R. S. & Mambrini, N. S. B. (2019). Performance, satisfaction and intention to remain in organizations: Individual to contextual predictors. *Trends in Psychology*, 27(2), 549-567. <https://doi.org/10.9788/tp2019.2-18>
- Othman, N., & Nasurdin, A. M. (2013). Social support and work engagement: A study of Malaysian nurses: *Social support and work engagement in Malaysia. Journal of Nursing Management*, 21(8), 1083–1090. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2012.01448.x>
- Pearlin, L. I. (1999). Stress and mental health: A conceptual overview. In *A handbook for the study of mental health: Social contexts, theories, and systems*. (p. 161–175). Cambridge University Press.
- Pereira-Neto, J. C., Londero-Santos, A., & Natividade, J. C. (2019). Estressores da docência como preditores do bem-estar de professores do ensino fundamental. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 19(3), 679–686. <https://doi.org/10.17652/rpot/2019.3.16657>
- Prata Ferreira, P. A., de Freitas, C. P. P., de Devotto, R. P., & Damásio, B. F. (2020). Evidências de validade da escala indicadores das características do ambiente organizacional (ICAO). *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 20(3), 1141–1149.
- R Core Team (2022). *R: A Language and environment for statistical computing*. (Version 4.1) [Software]. <https://cran.r-project.org>.
- Randall, A. K., Hilpert, P., Jimenez-Arista, L. E., Walsh, K. J., & Bodenmann, G. (2016). Dyadic coping in the u.s.: psychometric properties and validity for use of the english version of the Dyadic Coping Inventory. *Current Psychology*, 35(4), 570–582. <https://doi.org/10.1007/s12144-015-9323-0>

- Relvas, A. P., Lacomba-Trejo, L., Portugal, A., Chiarolanza, C., Major, S., Rosa, C., Sotero, L., & Randall, A. K. (2023). YES, WE COPE: Dyadic coping as a mediator between perceived relationship quality and emotional representation of covid-19. *Cognitive Therapy and Research*, *47*(4), 563–573. <https://doi.org/10.1007/s10608-023-10379-4>
- Ribeiro, N., Gomes, D., Oliveira, A. R., & Dias Semedo, A. S. (2023). The impact of the work-family conflict on employee engagement, performance, and turnover intention. *International Journal of Organizational Analysis*, *31*(2), 533–549. <https://doi.org/10.1108/IJOA-02-2021-2646>
- Rosseel, Y. (2012). lavaan: An *r* package for structural equation modeling. *Journal of Statistical Software*, *48*(2). <https://doi.org/10.18637/jss.v048.i02>
- Russell, J. A. (1980). A circumplex model of affect. *Journal of Personality and Social Psychology*, *39*(6), 1161–1178. <https://doi.org/10.1037/h0077714>
- Russell, J. A. (2003). Core affect and the psychological construction of emotion. *Psychological Review*, *110*(1), 145–172. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.110.1.145>
- Rusu, P. P., Nussbeck, F. W., Leuchtmann, L., & Bodenmann, G. (2020). Stress, dyadic coping, and relationship satisfaction: A longitudinal study disentangling timely stable from yearly fluctuations. *PLOS ONE*, *15*(4), e0231133. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0231133>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, *25*(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. In A. B. Bakker & M. P. Leiter (Org.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. (p.10-24). Psychology Press. <https://doi.org/10.4324/9780203853047>

- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Shao, R., He, P., Ling, B., Tan, L., Xu, L., Hou, Y., Kong, L., & Yang, Y. (2020). Prevalence of depression and anxiety and correlations between depression, anxiety, family functioning, social support and coping styles among Chinese medical students. *BMC Psychology*, 8(1), 38. <https://doi.org/10.1186/s40359-020-00402-8>
- Silva, A. P. C., & Ferreira, M. C. (2009, julho 29 - agosto 01). *Escala de Satisfação Geral no Trabalho* [Apresentação de pôster]. IV Congresso Brasileiro de Avaliação Psicológica, Campinas, São Paulo, Brasil.
- Siu, O., Lu, J., Brough, P., Lu, C., Bakker, A. B., Kalliath, T., O’Driscoll, M., Phillips, D. R., Chen, W., Lo, D., Sit, C., & Shi, K. (2010). Role resources and work–family enrichment: The role of work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 77(3), 470–480. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.06.007>
- Ten Brummelhuis, L. L., & Bakker, A. B. (2012). A resource perspective on the work–home interface: The work–home resources model. *American Psychologist*, 67(7), 545–556. <https://doi.org/10.1037/a0027974>
- The jamovi project (2023). jamovi. (Version 2.4) [Software]. <https://www.jamovi.org>.
- Tibshirani, R. (1996). Regression Shrinkage and Selection Via the Lasso. *Journal of the Royal Statistical Society Series B: Statistical Methodology*, 58(1), 267–288. <https://doi.org/10.1111/j.2517-6161.1996.tb02080.x>
- Timms, C., Brough, P., O’Driscoll, M., Kalliath, T., Siu, O., Sit, C., & Lo, D. (2015). Positive pathways to engaging workers: Work–family enrichment as a predictor of work engagement. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 53(4), 490–510. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12066>

- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2013). The impact of job crafting on job demands, job resources, and well-being. *Journal of Occupational Health Psychology, 18*(2), 230–240. <https://doi.org/10.1037/a0032141>
- Turliuc, M. N., & Buliga, D. (2014). Work-family conflict and job and family satisfaction. The mediating role of cognitions. *Procedia - Social and Behavioral Sciences, 159*, 105–109. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.12.338>
- Turner, N., Chmiel, N., Hershcovis, M. S., & Walls, M. (2010). Life on the line: Job demands, perceived co-worker support for safety, and hazardous work events. *Journal of Occupational Health Psychology, 15*(4), 482–493. <https://doi.org/10.1037/a0021004>
- Unger, D., Sonnentag, S., Niessen, C., & Kuonath, A. (2015). The longer your work hours, the worse your relationship? The role of selective optimization with compensation in the associations of working time with relationship satisfaction and self-disclosure in dual-career couples. *Human Relations, 68*(12), 1889–1912. <https://doi.org/10.1177/0018726715571188>
- Vazquez, A. C. S., Magnan, E. D. S., Pacico, J. C., Hutz, C. S., & Schaufeli, W. B. (2015). Adaptation and validation of the brazilian version of the Utrecht work engagement scale. *Psico-USF, 20*(2), 207–217. <https://doi.org/10.1590/1413-82712015200202>
- Wachelke, J., Natividade, J. C., De Andrade, A., Wolter, R., & Camargo, B. (2014). Caracterização e avaliação de um procedimento de coleta de dados online (CORP). *Avaliação Psicológica, 13*(1), 143-146. [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1677-04712014000100017](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-04712014000100017)
- Warr, P. (1994). A conceptual framework for the study of work and mental health. *Work & Stress, 8*(2), 84–97. <https://doi.org/10.1080/02678379408259982>
- Warr, P., & Inceoglu, I. (2012). Job engagement, job satisfaction, and contrasting associations with person–job fit. *Journal of Occupational Health Psychology, 17*(2), 129–138. <https://doi.org/10.1037/a0026859>

- Watson, D., & Tellegen, A. (1985). Toward a consensual structure of mood. *Psychological Bulletin*, *98*(2), 219–235. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.98.2.219>
- Weiss, H. M. (2002). Deconstructing job satisfaction. *Human Resource Management Review*, *12*(2), 173–194. [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(02\)00045-1](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(02)00045-1)
- Wiens, D., Theule, J., Keates, J., Ward, M., & Yaholkoski, A. (2023). Work–family balance and job satisfaction: An analysis of Canadian psychologist mothers. *Canadian Psychology / Psychologie Canadienne*, *64*(2), 154–165. <https://doi.org/10.1037/cap0000321>
- Yeh, H. J. (2015). job demands, job resources, and job satisfaction in east Asia. *Social Indicators Research*, *121*(1), 47–60. <https://doi.org/10.1007/s11205-014-0631-9>
- Zeijen, M. E. L., Petrou, P., Bakker, A. B., & Van Gelderen, B. R. (2020). Dyadic support exchange and work engagement: An episodic test and expansion of self-determination theory. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *93*(3), 687–711. <https://doi.org/10.1111/joop.12311>