UC/FPCE-2010

Universidade de Coimbra
Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação

A síndrome do *burnout* em docentes do ensino superior: o papel do conflito trabalho-família

Marta da Luz Teixeira de Andrade
(e-mail: martateixeiraandrade@gmail.com)

Dissertação de Mestrado em Psicologia, área de especialização em Psicologia do Trabalho e das Organizações, sob a orientação da Professora Doutora Carla Maria Santos de Carvalho e sob a co-orientação do Mestre Carlos Ferreira Peralta

A síndrome do *burnout* em docentes do ensino superior: o papel do conflito trabalho-família

Resumo

A investigação científica tem manifestado um grande interesse pelo problema do *burnout* dos professores, procurando determinar não só os seus níveis de incidência mas, em larga medida, os factores que contribuem para a sua manifestação. Procurando contribuir para a compreensão deste fenómeno, o objectivo deste estudo prende-se com o aprofundar da relação entre o *conflito trabalho-família* e o *burnout*. Com uma amostra de 226 docentes do ensino superior, procurámos explorar qual o contributo que os dois tipos de *conflito trabalho-família* considerados (*conflito do trabalho com a vida familiar/pessoal*; *conflito da vida familiar/pessoal com o trabalho*) exercem na predição dos níveis de *burnout* evidenciados (*exaustão emocional*, *despersonalização* e *diminuição da realização pessoal*). De acordo com este objectivo, foram conduzidas análises de regressão múltipla hierárquicas, tendo-se concluído que os dois tipos de conflito predizem significativamente os níveis de *exaustão emocional*, e que apenas o *conflito da vida familiar/pessoal com o trabalho* contribui para a variação na *despersonalização.* Contrariamente ao esperado, nenhum dos tipos de conflito revelou um impacto significativo nos níveis de *realização pessoal* percepcionados. As implicações destes resultados são analisadas e discutidas. São também apontadas algumas limitações do estudo e traçadas pistas para investigações futuras.

Palavras chave: *Burnout,* conflito trabalho-família, docentes do ensino superior.

The syndrome of *burnout* in teachers in higher education: the role of work-family conflict

Abstract

The scientific investigation has shown quite an interest for teacher's burnout problems, searching to determinate not only their incident levels, but mainly the factors that lead to its manifestation. Trying to contribute with the comprehension of this phenomenon, the purpose of this study concerns the deep knowledge of the relation between work-family conflict and burnout. With a 226 high education teacher sample, we have explored the contribution that the two types of work-family conflict regarded (work conflict with familiar/personal life; familiar/personal life conflict with work) prosecute in the prediction of the evidenced burnout levels (emotional exhaustion, depersonalization and reduction of personal accomplishments). With that purpose in mind, sequential multiple regressions were conducted, having been concluded that both types of conflict significantly predict the levels of emotional exhaustion, and that only familiar/personal life with work conflict contribute to the variation in depersonalization. Contrary to expectations, none of the types of conflict revealed a significant impact in personal accomplishments level. The implications of these results are discussed. As such, limitations of these results are drawn and further lines of research are suggested.

Key Words: *Burnout,* work-family conflict, high education teachers.

Agradecimentos

A realização desta tese de mestrado não teria sido viável sem o apoio técnico, científico e pessoal de muitas pessoas, às quais é imperioso agradecer, por valiosas razões.

Começo por agradecer à minha orientadora, Professora Doutora Carla Carvalho, pela partilha de ideias, pelas análises críticas, pelo rigor e pela reiterada transmissão de saber, mas fundamentalmente pela disponibilidade, paciência e pelo incentivo.

Ao Mestre Carlos Ferreira Peralta, enquanto co-orientador deste estudo, pela excelência e rigor da sua orientação e pelo esforço contínuo e constantes sugestões.

Quero igualmente agradecer à Cristina e à Francisca, colegas de trabalho e companheiras atentas desta dissertação. Pela aprendizagem conjunta e pelo apoio.

À minha mãe e à memória do meu pai…por tudo o que me ensinaram e por tudo o que fizeram e fazem por mim…porque a eles tudo devo…Só tu mãe, para compreenderes a gratificação deste momento!

A ti Hugo, por tudo o que representas na minha vida. Obrigado pelo teu amor, carinho e confiança incondicionais. Pelo exemplo de serenidade que foste ao longo deste percurso, mas, acima de tudo por teres sido o meu fortalecimento em cada momento frágil deste percurso.

Aos meus tios, e às minhas primas pela presença e apoio constantes, porque tantas vezes proporcionaram as bases e as condições para que eu aqui chegasse. A vocês devo grande parte deste trabalho e desta meta conseguida. Obrigados!

Aos meus irmãos pela confiança, pela força nos momentos difíceis e pela constante preocupação.

À Ângela fica um agradecimento do fundo do coração, pela sua profunda amizade, apoio, boa disposição porque “um amigo é um bem, um tesouro que se tem...são momentos bons e maus nesta estrada percorrida”.

À Lúcia, ao Marco, ao Pedro, ao Ricardo e ao Tiago, pela indescritível vivência que marcou todo este percurso “Coimbrã”!

A todos o meu bem-haja!

Índice

Introdução 1
I – Enquadramento Conceptual 2
A síndrome do burnout 2
O conflito trabalho-família 6
Burnout e conflito trabalho-família: que relação? 11
II – Objectivos 13
III – Metodologia 14
1.Procedimentos de recolha de dados 14
2.Técnicas e instrumentos de recolha de dados 15
2.1.Questionário sócio-demográfico 16
2.2.MBI 16
2.3.Escala Conflito trabalho-família 17
3.Amostra 18
4.Considerações gerais acerca do tratamento estatístico 19
IV – Resultados 22
1.Resultados relativos à escala conflito trabalho-família 22
2.Resultados relativos ao MBI 28
2.1.Análise Exploratória 28
2.2.Análise dos pressupostos da Análise Confirmatória 29
2.3. Análise Confirmatória 31
3.Resultados: análise do impacto do CTF e CFT no burnout 37
V – Discussão 41
VI – Conclusões 43
Bibliografia 45
Anexos 51

Introdução

Nos últimos anos, assistiu-se a mudanças sociais profundas que se repercutiram nos comportamentos e estilos de vida, nas atitudes e nos valores, com impacto na vida em geral e na vida escolar em particular, bem como, e especialmente, na profissão docente (Cinamon & Rich, 2005). Com efeito, os desafios educativos colocados pela sociedade actual ao trabalho docente são cada vez mais exigentes e permanentes. No mesmo sentido, alguns autores (e.g., Jesus, 2002; Pinto, Lima & Silva, 2003) salientam também: as profundas alterações verificadas no estatuto e imagem social dos professores, claramente desvalorizados pela massificação do sistema de ensino; o aumento das exigências políticas colocadas sobre o trabalho do professor; as alterações nos objectivos e nas competências pedagógicas orientadores do seu trabalho e que têm vindo a ser reconceptualizados numa perspectiva de dinamização da aprendizagem e de facilitação do desenvolvimento global dos alunos; e ainda, as alterações ocorridas na estrutura e dinâmica das famílias; o acelerado desenvolvimento tecnológico e dos conteúdos transmitidos pelos media.

No caso dos professores universitários somam-se a estas outras conjunturas. Com efeito, nas instituições de ensino superior, estes profissionais têm de conciliar actividades de ensino com outras actividades, como a participação em comissões, grupos de investigação, tutoria, gestão, e ainda sujeitarem-se à pressão institucional para incrementarem: a investigação e publicação, o rendimento e melhoria na formação do aluno, a aprendizagem de novos recursos tecnológicos; bem como a submissão a normas e regras técnicas da própria instituição de ensino (Carlotto & Câmara, 2007). Segundo Franco (2001, cit. in Carlotto & Câmara, 2007), o professor do ensino superior está permanentemente sob um crivo crítico, desde o ingresso na carreira, através de avaliações sistemáticas para a ascensão profissional, da submissão de trabalhos em eventos, da apresentação de projectos e de relatórios de actividades e de investigação.

É num contexto de incerteza, face a mudanças educativas constantes, que os professores trabalham; para além da educação, da preparação das aulas e avaliações, estão as necessidades de estabilidade e de responder à mudança que a actualidade exige. Deste modo, ser professor implica assumir uma profissão que na conjugação das exigências implicadas na sua natureza, metodologia e objectivos, se tornou uma actividade de grande impacto emocional, potencialmente geradora de emoções negativas, tornando-se numa profissão vulnerável à síndrome do *burnout* (Day & Qing, 2009).

De facto, as emoções no contexto da docência têm ganho alguma relevância. Neste contexto, Hargreaves (1998) chama a atenção para o facto de "*teaching is not just a matter of knowing one`s subject…Good teachers are not just well-oiled machines. They are emotional, passionate beings who connect with their students and fill their work and their classes with pleasure, creativity, challenge and joy*" (p. 835). sublinhando que, "*Teaching cannot be reduced to technical competence or clinical standards. It involves significant emotional understanding* (…)" (p. 849).

Este problema merece, a nosso ver, particular interesse e uma reflexão cuidada na medida em que comporta repercussões negativas não só para os próprios professores mas também para as organizações (neste caso, as instituições do ensino superior) (Maslach, 2005). Concretizando, desmotivação pessoal, perda do sentido de identidade profissional, alterações na saúde-doença, física e psicológica e a interferência na esfera familiar constituem algumas das consequências para os indivíduos, os quais potencialmente, se traduzem em custos substanciais associados ao *turnover*, ao absentismo, ao comprometimento organizacional e à redução da produtividade (Cordes & Dougherty, 1993; Day & Qing, 2009; Jesus, 2002; Lingard & Francis, 2006; Maslach, 2005; Pinto et al., 2003). Por outro lado, as suas consequências estendem-se, também, à relação com os alunos (afectando a sua motivação, comportamento e aprendizagem e contribuindo para o seu bem-estar académico, social e emocional) e a todo o sistema educativo, sob pena de comprometer o papel profissional de docência e a qualidade do processo de ensino-aprendizagem (Carlotto, 2002; Day & Qing, 2009; Jesus, 2002).

Este interesse percebido sobre o estudo do *burnout* na docência e da compreensão das suas relações com comportamentos e atitudes dos professores podem em última análise contribuir para o desenvolvimento de acções que permitam prevenir ou ajudar a reduzir os seus efeitos (Cordes & Dougherty, 1992; Pinto et al., 2003).

I – Enquadramento conceptual

A síndrome do *burnout*

O *burnout*[1] define-se como uma resposta prolongada no tempo a stressores interpessoais crónicos no trabalho (Maslach & Jackson, 1981; Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001), que pode ocorrer quando as capacidades ou competências de resiliência e as estratégias de *coping* utilizadas pelo sujeito para lidar com as exigências emocionais se revelam insuficientes ou inadequadas (Pinto et al., 2008a; Pinto & Chambel, 2008).

O *burnout* profissional dos professores tem sido conceptualizado de forma quase universal de acordo com a formulação de Maslach e Jackson (1981) como uma síndrome de resposta multidimensional em que interagem três componentes fundamentais – *exaustão emocional*, *despersonalização*, *diminuição da realização pessoal* –, onde as três dimensões tendem a emergir sequencialmente e de forma causal. O referido modelo, classificado numa abordagem interpessoal, procura analisar a importância das relações

[1] Na língua portuguesa "esgotamento" e "*exaustão emocional*" são as expressões mais frequentemente utilizadas para designar este fenómeno (Mota-Cardoso, Araújo, Ramos, Gonçalves & Ramos, 2002; Pinto, Lima & Silva, 2008a). Não obstante, e no âmbito da presente investigação, optámos por manter o termo na sua língua original não só por uma questão de coerência e fidelidade, pelo facto do *burnout* se ter afirmado como um termo internacionalmente reconhecido e consistentemente utilizado na literatura científica da especialidade (Schaufeli & Enzmann, 1998), mas igualmente por uma questão de rigor e exactidão, no sentido de assegurar a totalidade do seu significado e de não desvirtuar a imagem ou simbolismo que o texto procura salientar.

interpessoais estabelecidas a nível profissional para o desenvolvimento do *burnout*, tendo-se configurado como o principal responsável pela constituição e afirmação do campo de estudo do *burnout* (Cox, Tisserand & Taris, 2005; Pinto & Chambel, 2008; Pinto, Lima, & Silva, 2008b).

A *exaustão emocional* refere-se à perda ou desgaste de recursos físicos e emocionais e ao sentimento de que nada se tem para oferecer aos outros. Constitui a dimensão central do *burnout* e a sua manifestação mais óbvia, e é caracterizada por uma falta de energia e entusiasmo e por uma sensação de ter "chegado ao limite". A *despersonalização* representa a dimensão do contexto interpessoal e refere-se ao desenvolvimento de atitudes negativas e insensíveis para com os destinatários ou receptores dos serviços que se prestam (e.g., alunos), numa atitude impessoal, de indiferença e de distanciamento emocional em relação a terceiros. A *diminuição de realização pessoal*, que remete para a dimensão de auto-avaliação, é a percepção da impossibilidade de realização pessoal no trabalho, o que provoca uma diminuição das expectativas pessoais, implicando uma auto-avaliação negativa, onde se inclui a não-aceitação de si próprio, assim como sentimentos de fracasso, incompetência, baixa de auto-estima e perda da gratificação pessoal no trabalho (Maslach, 2005; Maslach et al., 2001; Pinto et al., 2008a, 2008b; Pinto & Chambel, 2008).

Dos três aspectos do *burnout*, a *exaustão emocional* é a mais amplamente estudada e referida na literatura. A forte identificação desta dimensão com o *burnout* levou a que alguns investigadores argumentassem que os outros dois aspectos desta síndrome seriam desnecessários (Shirom, 1989, cit. in Maslach et al., 2001). No entanto, o facto da *exaustão emocional* ser um critério necessário não significa que seja suficiente. A dimensão *exaustão emocional* assemelha-se a uma variável ortodoxa de stress e, embora seja a mais frequentemente estudada nas investigações empíricas, é talvez a menos enriquecedora do conceito de *burnout* (Maslach 1993, 1999; Maslach et al., 2001), na medida em que falha em captar os aspectos críticos referentes às relações interpessoais que as pessoas desenvolvem no seu trabalho (Maslach & Leiter, 2008). De facto, olhar o *burnout* apenas com o foco na sua componente individual, a *exaustão*, conduz a que o analisemos fora do contexto, pelo que desta forma se perdia o fenómeno por inteiro (Cordes & Dougherty, 1993; Maslach et al., 2001).

O significado e importância prática deste modelo tridimensional tem que ver com o facto de inserir claramente a experiência individual de stresse no contexto social, e envolve a concepção de si mesmo e dos outros, captando por isso toda a complexidade que a expressão de síndrome em análise comporta (Maslach, 1993; Maslach & Leiter, 2008). Além disso, a análise das três dimensões preconizadas continua a parecer bastante pertinente no sentido em que cada uma se relaciona numa maior ou menor magnitude com outras variáveis, permitindo uma análise mais completa e rica relativamente àquilo que de facto sucede quando os indivíduos desenvolvem *burnout* (Maslach, 2005). Daqui decorre que as intervenções desenvolvidas no sentido de reduzir ou aliviar o *burnout*, devam ser planeadas e delineadas de acordo com o componente que em particular

revele necessidade de intervenção. Por exemplo, poderá ser mais eficaz considerar e ponderar como prevenir a tendência para a *despersonalização* ou reforçar o sentido de realização, do que utilizar uma abordagem de redução e/ou prevenção do stresse de carácter mais geral (Maslach, 1993).
Alguns autores (e.g., Cox et al., 2005; Schaufeli & Taris, 2005) continuam a admitir a conceptualização tridimensional, outros optam por propor apenas a *exaustão* ou, a *exaustão emocional* e a *despersonalização* (em virtude das correlações elevadas entre estas duas componentes) como dimensões centrais do *burnout*, deixando cair a *perda de realização pessoal* ou propondo que esta seja reconceptualizada (pelo facto de, em alguns casos, apresentar um desenvolvimento paralelo e independente das outras duas dimensões), designadamente como uma componente do *engagement* e não do *burnout*, como variável personalística ou como ineficácia profissional. Não obstante, os resultados das análises factoriais confirmatórias neste âmbito geralmente suportam a existência de três componentes distintos do *burnout* (Cordes & Dougherty, 1993).

A inter-relação entre as três dimensões que caracterizam o *burnout* bem como a ordem pela qual as mesmas surgem têm sido objecto de muita teorização e investigação. Efectivamente, surgem na literatura dúvidas relativamente à sequência pela qual surgem as três componentes (ou seja, das relações de causalidade entre as três componentes), questionando-se, por vezes, se existe de facto uma causalidade/sequência fixa entre as mesmas; uma componente pode não ser inevitavelmente a consequência de outra (Cordes & Dougherty, 1993; Taris, Le Blanc, Schaufeli, & Schreur, 2005). De acordo com a formulação original, Leiter e Maslach (1988) apresentam no seu modelo a *exaustão emocional* como a primeira fase do *burnout*, uma vez que surge como resposta ao stresse no trabalho. A *despersonalização* surge enquanto tentativa disfuncional de lidar com a *exaustão emocional*, mostrando distanciamento em relação aos outros e desenvolvendo respostas despersonalizadas. Desta forma, a *exaustão emocional* pode-se constituir como um preditor da *despersonalização*. Nestas circunstâncias, de elevada *exaustão emocional* e de *despersonalização*, a que se associa naturalmente uma redução da qualidade do desempenho profissional, surge a *perda de realização pessoal*, pelo que o indivíduo se auto-avalia de uma forma menos positiva, acompanhado de sentimentos de ineficácia. Assim, a *despersonalização* é entendida como um preditor do nível de *realização pessoal* sentido. Dito de outra forma, à luz deste modelo a *exaustão emocional* só conduzirá a uma percepção de *diminuição da realização pessoal* se a *despersonalização* ocorrer, operando assim como uma variável mediadora (Leiter & Maslach, 1988). No que concerne à ordem com que sucedem os três tipos de sintomas envolvidos no processo de *burnout*, outros modelos têm sido frequentemente considerados, como por exemplo, o modelo de Golembiewsky, Munzenrider e Carter (1983), que coloca a *despersonalização* no início do processo, seguida pela *falta de realização pessoal* e finalmente pelos sentimentos de *exaustão emocional*, e o modelo de Leiter (1993), que difere do proposto por Leiter e Maslach (1988) no ponto em que encara o desenvolvimento da *realização pessoal* em paralelo à

exaustão emocional, na medida em que surgem como reacções a aspectos diferentes do ambiente de trabalho) (Shcaufeli & Bunk, 2003; Taris et al., 2005). Posteriormente, Lee e Ashforth (1996) propõem um modelo muito semelhante aos de Leiter e Maslach (1988) e Leiter (1993), na medida em que, tal como estes autores, consideram que a exaustão desencadeia a *despersonalização*; contudo propõem que a *perda de realização pessoal* decorre directamente de uma elevada *exaustão emocional*. Apesar de estes modelos serem frequentemente citados e assumidos como empiricamente suportados, uma revisão da literatura efectuada por Taris e colaboradores (2005) revela que poucos estudos têm testado a sua solidez de forma metodologicamente correcta, reunindo no geral, resultados inconsistentes. Os autores referidos apresentam dois estudos longitudinais nos quais comparam os modelos de Leiter e Maslach (1988), de Lee e Ashforth (1996) e de Golembieweski e colaboradores (1983), através de modelos de equações estruturais, verificando que o melhor ajustamento aos dados é obtido por um quarto modelo que sintetiza e expande o modelo de Leiter & Maslach (1988): elevados níveis de *exaustão* geram elevados níveis de *despersonalização*, elevados níveis de *despersonalização* associam-se a baixos níveis de realização pessoal ao longo do tempo, sendo que a *despersonalização*, enquanto estratégia de *coping* disfuncional, conduz também a elevados níveis de *exaustão emocional* ao longo do tempo (op. cit). Com o mesmo intuito, Gil-Monte, Peiró e Valcárcel (1998) realizaram um estudo no qual avaliaram e compararam vários modelos, concluindo que o modelo de Leiter e Maslach (1988), à semelhança do que acontece com o modelo alternativo (proposto pelos autores do estudo), comporta uma boa representação do processo do *burnout*. Este último coloca a *realização pessoal* como desencadeador de todo o processo e por isso como antecedente da *exaustão emocional*, que por sua vez dá origem à *despersonalização* (op. cit).

Assim, no geral a investigação tem obtido suporte empírico para a sequencialidade estabelecida entre a *exaustão emocional* e a *despersonalização*, sendo que a primeira desencadeia atitudes e acções de distanciamento emocional e cognitivo em relação ao trabalho. Contudo, a relação da *realização pessoal* com os outros dois aspectos do *burnout* tem-se revelado mais complexa e pouco clara também. Com efeito, em alguns casos, esta dimensão aparece como resultado, até certo ponto, da *exaustão emocional* e da *despersonalização*. Porém, noutros contextos laborais, a *diminuição da realização pessoal* apresenta um desenvolvimento em paralelo com as outras duas componentes do *burnout* ao invés de sequencial, parecendo resultar mais claramente da perda de recursos relevantes (e.g., suporte social, auto-estima, autonomia, participação na tomada de decisão,), enquanto a *exaustão emocional* e a *despersonalização* emergem da presença de sobrecarga de trabalho e do conflito social (Maslach et al., 2001).

Um aspecto que também tem merecido a atenção dos investigadores nesta área prende-se com a diferenciação do *burnout* relativamente a outros fenómenos psicológicos, ou seja, com a sua validade discriminante, sendo os mais proeminentes, o *stresse* e a *depressão*. Maslach e Schaufeli (1993)

advertem, no entanto, para o facto de que esta distinção seja feita apenas de forma relativa, no sentido em que não há fronteiras absolutas, e que tentar estabelecê-las seria muito artificial. Contudo, uma distinção relativa entre o *burnout* e o stresse pode ser feita levado em consideração aspectos temporais, e entre o *burnout* e a depressão com respeito ao domínio. Neste sentido, e no que concerne ao stresse, apesar da relação que sem dúvida existe entre *burnout* e stresse, é no entanto, possível enunciar diversos critérios de distinção entre os dois componentes. Assim, enquanto o stresse é um fenómeno de adaptação temporária, o *burnout* representa um processo de quebra de adaptação e de erosão psicológica, em que o profissional sente que os seus recursos para lidar com as exigências colocadas pela situação já estão "esgotados", resultantes da exposição prolongada ao stress profissional, e um estado final de disfuncionamento crónico. Desta forma, o *burnout* pode ser distinguido do stresse com base numa conceptualização processual. Além disso, sendo o stress entendido como um processo de adaptação temporária, as estratégias de *coping* que se lhe associam tendem geralmente a diminuir os sintomas, ao passo que no processo de *burnout* a *despersonalização* se configura como uma estratégia de *coping disfuncional*, no sentido em que contribui para o agravamento do próprio *burnout* (Maslach & Schaufeli, 1993; Maslach, 1999; Schaufeli & Enzmann, 1998; Pinto et al., 2008a).

Relativamente à *depressão*, o problema da sua sobreposição ou redundância relativamente ao *burnout* tem-se colocado, essencialmente, no que toca ao domínio abrangido por estes dois fenómenos. Com efeito, foi empiricamente demonstrado, em estudos que utlizaram o MBI e diversas medidas da depressão (Bakker, Schaufeli, Demerouti, Janssen, Van der Hulst & Brower, 2000) que o *burnout* é um fenómeno específico de contextos profissionais, ao contrário da depressão que se generaliza a todas as esferas de vivência do indivíduo (Maslach &Schaufeli, 1993; Pinto et al., 2008a). Outros estudos encontraram uma percentagem de variância explicada entre o *burnout* e *depressão*, em particular a sua dimensão de *exaustão emocional*, que aponta no sentido do primeiro poder conduzir ao desenvolvimento do último (Schaufeli & Enzmann, 1998); ademais, indivíduos mais propensos à *depressão* são também mais vulneráveis ao *burnout* (Maslach et al., 2001). A distinção destes dois constructos (stresse e depressão) em relação ao *burnout* partilha um critério de explicação, relacionado com a natureza multidimensional que a síndrome em análise encerra. Assim, e como salienta Maslach (1993), embora a *exaustão emocional* se assemelhe a uma experiência subjectiva de stress por um lado, e a sintomas disfóricos da depressão por outro, o fenómeno de *burnout* transcende-os na medida em que acrescenta duas novas dimensões, relativas às concepções e atitudes do indivíduo face aos outros (*despersonalização*) e face a si próprio (*perda de realização pessoal*).

O Conflito Trabalho-Família

A análise dos processos que ligam a vida profissional e familiar tem passado por diversas metamorfoses, decorrentes de distintos períodos

histórico-sociais, e de notórias transformações nos planos demográficos e da esfera privada e laboral (Guerreiro, 2009). Inicialmente, por se analisar cada um dos domínios em separado, *trabalho* e *família* eram perspectivadas como esferas independentes e sem qualquer relação. No entanto, mais recentemente, tem-se assistido a um crescente interesse e preocupação com o estudo e investigação da relação e interdependência destes dois domínios (Frone, Russell & Cooper, 1992a).

Este novo foco foi sustentado por diversos factores, entre os quais salientamos: 1) a integração massiva das mulheres no mercado de trabalho e o, consequente, aumento do número de famílias de duplo rendimento; 2) a existência de horários de trabalho não estandardizados, como turnos, noites, trabalho de fim-de-semana e trabalho prolongado, em períodos que eram previamente considerados como tempo privado; 3) a existência de vínculos laborais cada vez mais precários, que conduzem à experiência de sentimentos de insegurança; e 4) o aumento da longevidade conduziu também ao aumento substancial da faixa de idosos dependentes, sendo o seu cuidado pautado por maiores incertezas que o cuidado das crianças. No mesmo sentido, as mudanças consideráveis ao nível das expectativas profissionais e familiares, as novas configurações de valores (valor atribuído ao trabalho e às actividades familiares e lazer) e estilos de vida contribuíram para uma maior complexidade da integração do tempo entre a vida familiar e profissional. É também considerável, neste contexto, o efeito gerado pelo desenvolvimento das tecnologias da informação, comunicação e transportes. De facto, as TIC (Tecnologias da Informação e da Comunicação), ao mesmo tempo que vieram permitir maior flexibilidade nos padrões de trabalho e no cumprimento das responsabilidades afectas ao mesmo, contribuíram para uma ligação mais próxima entre a vida pessoal e profissional, no sentido de uma constante diluição das "fronteiras" ou limites entre estes domínios. Consequentemente, e como demonstrado em estudos recentes, o conflito[2] ou interferência entre estas duas esferas[3] torna-se cada vez mais provável para muitas pessoas, à medida que se esforçam por atingir um equilíbrio entre as mesmas (Allen, Herst, Bruck & Sutton, 2000; Guerreiro, 2009; Major & Germano, 2008; O'Driscoll, Brough, & Kalliath, 2008). Simplicidade

É portanto neste contexto que emerge a necessidade de assumir uma perspectiva do ser humano como "one self" que continuamente e em simultâneo responde a diferentes necessidades afectas a diferentes papéis, que podem estar em conflito mas sempre interligados (Barnett, 1998). A investigação sugere que os colaboradores transportam as suas emoções, atitudes, competências e comportamentos desenvolvidos no exercício do seu

[2] Na literatura referente ao conflito trabalho-família, os termos "conflito" e interferência" têm sido utilizados indeferenciadamente. Assim, e por uma questão de simplicação, faremos uso do termo "conflito" ao longo deste trabalho.

[3] O conflito trabalho-família, no âmbito desta investigação, não se encontra limitado à análise de sujeitos casados, com ou sem filhos. Assim, pais solteiros e outros sujeitos solteiros podem também evidenciar dificuldades em conciliar o seu trabalho com crianças, amigos, parentes, pessoas dependentes e outros compromissos e responsabilidades fora do local de trabalho. Tendo esta premissa em linha de pensamento, o presente estudo não limita a amostra a nenhum subgrupo, por uma questão de generalização.

papel profissional para a sua vida familiar e vice-versa (Greenhaus & Beutell, 1985; Lambert, 1990).

De facto, actualmente, a harmonização da vida familiar e pessoal com a vida laboral constitui um desafio importante e um imperativo para a generalidade das famílias que procuram uma inserção profissional o mais compensadora possível e, simultaneamente, uma realização pessoal com base num espaço familiar e social que permita o desenvolvimento de relações afectivas, de descendência, entre outras (Ministério da Segurança Social, da Família e da Criança, 2007).

Como vários autores observaram (e.g., Barnett, 1998; Greenhaus & Powell, 2003; Parasuraman & Greenhaus, 2002), a literatura e investigação sobre a relação e integração entre os papéis profissionais e familiares/da vida pessoal tem sido analisada pela perspectiva do conflito, sendo que a maioria deriva e funda-se na *teoria do papel* (Bellavia & Frone, 2005; MacDermid, 2005). Tendo por base o trabalho de Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek e Rosenthal (1964), Greenhaus e Beutell (1985) definem o constructo *conflito trabalho-família*, também denominado *interferência trabalho-família*, como "a form of interrole conflict in which the role pressures from the work and family domains are mutually incompatible in some respect. That is, participation in the work (family) role is made more difficult by virtue of participation in the family (work) role" (p.77).

O conflito pode surgir porque o desempenho num dos papéis absorve tempo, cria tensão ou é comportamentalmente incompatível com o desempenho no outro papel (Greenhaus & Beutell, 1985). Esta conceptualização compreende deste modo três formas de *conflito trabalho-família*: conflito baseado no tempo, conflito baseado na tensão e conflito com base no comportamento (op. cit).

O primeiro tipo de conflito assenta no pressuposto de que o tempo é um recurso limitado, particularmente no desempenho de múltiplos papéis, de modo que o *tempo* dedicado/dispendido num papel dificulta o cumprimento das exigências e requisitos afectos ao outro papel. Refere-se portanto à impossibilidade para desempenhar uma tarefa/actividade referente a um papel, tanto fisicamente como pela preocupação (cognitiva), como resultado das exigências temporais do outro papel. Esta forma de conflito em questão de tempo, em termos absolutos, é necessariamente verdadeira, uma vez que se o indivíduo despende todo o seu tempo numa das actividades não lhe restará tempo para outras tarefas (Barnett, 1998). Assim, a aproximação de prazos de trabalho estipulados pode resultar em mais tempo dispendido no trabalho e por isso menos tempo disponível para a família ou outros assuntos pessoais. Similarmente, as responsabilidades pessoais/familiares podem exigir o dispêndio de muito tempo, contribuindo para o absentismo no local de trabalho.

O *conflito baseado na tensão* envolve a pressão produzida no âmbito de um papel que afecta as experiências, e as emoções do outro papel. Os papéis são considerados incompatíveis quando a pressão criada no âmbito do desempenho de um dos papéis dificulta o cumprimento das exigências do outro papel (Greenhaus & Beutell, 1985). Neste tipo de conflito engloba-se

as tensões que surgem durante o desempenho de um dos papéis (pressões para o desempenho, competitividade, pressões psicológicas, problemas interpessoais) que levam a irritabilidade, fadiga ou apatia e que afectam o desempenho do outro papel. Por exemplo, reacções emocionais negativas a stressores da esfera laboral podem conduzir à expressão de irritabilidade para com membros da família ou afastamento da interacção familiar como forma de alívio dessa tensão. No mesmo sentido, o *distress* sentido na vida familiar pode alargar-se ao domínio profissional, afectando a satisfação do indivíduo e a capacidade para efectuar o trabalho aos níveis desejados.

O *conflito baseado no comportamento* corresponde a padrões comportamentais específicos de um determinado papel que podem ser incompatíveis ou incongruentes com as expectativas comportamentais ou seja, com os comportamentos desejáveis de outro papel (Greenhaus & Beutell, 1985). Por exemplo um estilo de comportamento no desempenho do papel profissional que é pautado por poder, autoridade, impessoalidade pode ser incompatível com comportamentos esperados na esfera familiar como afectuosidade, suporte, carinho e relações próximas. Claramente, estas expectativas opostas podem criar tensões entre os comportamentos ao nível familiar e ao nível laboral, bem como impedir a transição de um ambiente para outro.

A abordagem conceptual tomada na presente investigação é também baseada na premissa de que a interferência entre estes dois domínios pode ocorrer em ambos os sentidos, ou seja, o trabalho a interferir com a família/vida pessoal (CTF[4]) e a família/vida pessoal a interferir com o trabalho (CFT) (Allen et al., 2000; Bellavia & Frone, 2005; Greenhaus & Beutell, 1985; Huang, Hammer, Neal & Perrin, 2004; Frone et al., 1992a; Frone et al., 1997; Lambert, 1990; MacDermid, 2000, 2005; Netemeyer et al., 1996; O'Driscoll et al., 2008). Apesar da investigação ter vindo a focar essencialmente o *conflito do trabalho na família*, uma abordagem bi-direcional que enfatize, quer o impacto do desempenho do papel profissional no desempenho do papel familiar, quer o impacto do papel familiar no papel profissional, permite uma análise mais enriquecedora e esclarecedora das relações entre as duas esferas (Adams, King & King, 1996; Frone et al., 1992a; Greenhaus & Beutell, 1985). Já Kanter (1977), e mais tarde Crouter (1984), realçaram a importância de se considerar o outro lado da relação trabalho-família, sugerindo que as características da vida pessoal dos trabalhadores pode ajudar a determinar como é que eles respondem ao seu trabalho, na medida em que as situações do âmbito familiar/pessoal podem de certa forma definir as orientações, motivações, capacidades, energia emocional e as exigências que as pessoas trazem para o seu local de trabalho. Além disso, ter em conta a natureza bidimensional do conflito trabalho-família é apontado por alguns autores (e.g., Grennhaus & Beutell, 1985; Frone et al., 1992a) como um dos critérios para o estudo rigoroso e completo da relação do conflito trabalho-família com o bem-estar e com o

[4] Na presente investigação utilizaremos as expressões CTF (Conflito do Trabalho com a família/vida pessoal) e CFT (Conflito da família/vida pessoal com o Trabalho) quando fazemos referência a uma direcção específica do mesmo, e Conflito trabalho-família quando nos referimos de forma genérica ao conflito entre os dois domínios referidos.

stress associado.

Na sua meta-análise, Kossek e Ozeki (1998) reportaram suporte consistente para a distinção da direcção do conflito trabalho-família. A teoria e investigação no domínio do CTF e da CFT sugerem que estes dois constructos estão associadas a distintas causas/antecedentes e efeitos/consequências (e.g., Byron, 2005; Carlon & Kacmar, 2000; Frone et al., 1992a, 1992b; Frone et al., 1997; Greenhaus & Beutell, 1985; Kinnunen & Mauno, 1998), o que vem reforçar que a não consideração dos dois tipos de conflito constitui uma limitação na compreensão dos processos relativos à interface trabalho-família.

Frone e colaboradores (1992a) desenvolveram e testaram um modelo abrangente da interface entre *trabalho* e *família*, o qual, para além de distinguir empiricamente o CTF do CFT, encontrou uma relação positiva, recíproca e directa entre os dois tipos de conflito mencionados. A lógica subjacente a esta relação é baseada na assumpção de que se os problemas e responsabilidades relativas ao domínio profissional interferem com o preenchimento das obrigações relativas ao papel familiar, então estas obrigações familiares não cumpridas podem interferir com o funcionamento natural do quotidiano profissional. De igual modo, se as responsabilidades e os problemas relativos ao desempenho do papel familiar interferem com o cumprimento das obrigações relativas ao papel profissional, as obrigações profissionais não cumpridas podem também interferir com o funcionamento em casa (Frone et al., 1992a). Posteriormente, Carlson e Kacmar (2000) e Huang e colaboradores (2004), suportaram empiricamente estes resultados, tendo estes últimos, recorrido a um *design* de investigação longitudinal, o que permitiu determinar de forma mais conclusiva os efeitos recíprocos que se estabelecem entre as duas formas do conflito trabalho-família ao longo do tempo.

De forma global, as pressões e variáveis do domínio profissional têm sido identificadas como importantes determinantes de CTF, enquanto as pressões e variáveis da esfera familiar estão mais fortemente relacionadas com o CFT (Byron, 2005; Frone et al., 1992a; Frone et al., 1997; Fu & Shaffer, 2001). O trabalho clássico de Pleck (1977, cit in Frone et al., 1992b) introduziu a noção de assimetria na permeabilidade das fronteiras entre os domínios profissional e familiar, isto é, as responsabilidades e exigências de um dos domínios interferem com maior frequência no outro domínio do que o oposto. Efectivamente, grande parte dos estudos tem vindo a reportar maior percepção de conflito entre o domínio profissional e o domínio familiar do que o oposto (e.g., Allen et al., 2000; Bellavia & Frone, 2005; Cinamon & Rich, 2005; Frone et al., 1992b; Kinnunen & Mauno, 1998; Netemeyer et al., 1996; Gutek, Searle & Klepa 1991), o que pode dever-se ao facto do trabalho familiar ser mais flexível que o trabalho pago. Por exemplo, as tarefas familiares podem ser geridas em horários mais flexíveis e, algumas tarefas como as tarefas de limpeza, podem também não chegar a ser cumpridas integralmente. Além disso, é, aparentemente, mais simples bloquear os problemas familiares no desempenho do papel profissional, do que o contrário. O estudo de Frone e colaboradores (1992b) que avaliou os

dois tipos de interferências de forma independente (do trabalho para a família e da família para o trabalho) demonstrou que as interferências do domínio profissional no domínio familiar são cerca de três vezes mais frequentes que o oposto. Confirma-se, assim, que as fronteiras do domínio familiar são mais permeáveis às exigências profissionais do que são as fronteiras profissionais permeáveis às exigências familiares. De referir, contudo, que ambos os tipos de conflito foram relatados por uma parte significativa dos indivíduos, o que demonstra que o domínio profissional e familiar constituem um *sistema em interacção*, recíproco e dinâmico (Crouter, 1984).

Burnout e Conflito Trabalho-Família: que relação?

Originalmente e na maioria dos estudos, o *burnout* tem sido conceptualizado como um fenómeno exclusivo do contexto de trabalho. Contudo, há um crescente entendimento de que a vida profissional e a vida pessoal/familiar não podem ser tratados como mutuamente exclusivos, como esferas separadas. Assim, é possível que o *burnout* ocorra simultaneamente como resultado da exposição a stressores no trabalho e noutros domínios da vida dos indivíduos (Lingard & Francis, 2005; Maslach, 2005). Na mesma linha, Maslach (2001) expõe aquilo que designa como *uma nova abordagem ao estudo do burnout*, uma perspectiva contextual, a qual vai para além do ambiente de trabalho e das relações interpessoais estabelecidas com terceiros (e.g., alunos, colegas, administração) e foca-se também no impacto que a vida das pessoas fora do local de trabalho pode ter no desenvolvimento desta síndrome. Consequentemente, cada vez mais autores têm reconhecido o *burnout* como o resultado da complexa interacção de factores relacionados com o contexto de trabalho e com a sua vida pessoal, ou seja, com outros domínios da vida dos indivíduos (Maslach et al., 2001).

O CTF e o CFT têm sido consistentemente correlacionados com consequências negativas para os indivíduos, famílias e organizações, sendo a síndrome do *burnout* uma das consequências mais amplamente estudadas neste domínio (Burke & Greenglass, 2001; Innstranda, Langballe, Espnes, Falkum, & Gjerløw, 2008; Lingard & Francis, 2005, 2006; O'Driscoll et al., 2008). Allen e colaboradores (2000) efectuaram um estudo de revisão relativamente às consequências associadas ao conflito-trabalho família, e concluíram que "one of the most consistent and strongest findings in the literature was the significant relationship between work-family conflict and stress-related outcomes" (p. 301).

De acordo com a perspectiva de *tensão* ou *conflito do papel*, quanto maior for a acumulação de papéis, maiores serão os riscos de incompatibilidade entre as exigências, expectativas, responsabilidades e comportamentos associadas aos mesmos e, consequentemente, maior conflito e tensão serão experienciados (Ádám, Györffy, & Susánszky, 2008; Voydanoff, 2002). Segundo esta hipótese, também designada como hipótese da escassez, os indivíduos possuem uma quantidade limitada de recursos psicológicos e fisiológicos como tempo, atenção e energia. Ao envolver-se em múltiplos papéis, o indivíduo pode não conseguir fazer face às diferentes

exigências, experimentando conflito. Tal situação subsequentemente causa tensão, como resposta afectiva e emocional à avaliação cognitiva que o indivíduo faz do conflito entre o trabalho e a família, reduzindo a sua capacidade para lidar com tais problemas/stressores (Voydanoff, 2002), que por sua vez pode conduzir ao *burnout* (Ádám et al., 2008).

Na literatura da especialidade encontramos vários estudos que relacionam a ocorrência de conflito trabalho-família como preditor do *burnout* (e.g., Burke & Greenglass, 2001; Montgomery, Peeters, Schaufeli & Ouden, 2003; Peeters, Montgomery, Bakker & Schaufeli, 2005; Rupert, Stevanovic & Hunley, 2009). Na sua maioria, as investigações têm encontrado resultados que apontam para a existência de uma relação positiva entre o conflito trabalho-família e a ocorrência de *burnout*, apontando que elevados níveis de conflito trabalho-família predizem também elevados níveis de *burnout* sentido (Ádám et al., 2008; Allen et al., 2000; Kinnunen & Mauno, 1998; Netemeyer et al., 1996).

Kossek e Ozeki (1998) numa meta-análise acerca do CTF e a dimensão *exaustão emocional* encontraram elevadas correlações entre estas duas variáveis em oito dos nove estudos considerados. Similarmente, Innstranda e colaboradores (2008), Bacharach, Bamberger & Conley (1991) e Westman, Etzion e Gattenio (2008) nos seus estudos concluíram que o conflito trabalho-família prediz os níveis de *burnout* experienciado, especificamente da *exaustão emocional*. No mesmo sentido, citamos as investigações de Rupert e colaboradores (2009) e de Lingard e Francis (2005), as quais, considerando à partida as três dimensões do *burnout*, apenas obtiveram resultados significativos para a *exaustão emocional*.

A investigação mais recente também tem apontado no sentido do *conflito do trabalho com a vida familiar/pessoal* como mediador entre as características do papel profissional, tal como sobrecarga de trabalho, horários exigentes, percepção de controlo, e o *burnout* (Demerouti, Bakker & Bulters, 2004; Lingard & Francis, 2006; Montgomery, Panagopolou, Wildt & Meenks, 2006) e para o conflito da vida familiar/pessoal como mediador entre o suporte familiar e o *burnout* (Rupert et al., 2009). Ademais, estudos longitudinais fornecem evidência para um efeito "em espiral", no qual o conflito trabalho-família precede o *burnout* sentido pelos colaboradores, o que por sua vez reduz a capacidade dos mesmos para lidar com as exigências afectas ao papel profissional, dando origem, novamente, a uma maior percepção de conflito (Demerouti et al., 2004).

Ádám e colaboradores (2008) foram outros investigadores que se dedicaram ao estudo da relação em análise, tendo encontrado evidências de que o conflito trabalho-família se constitui como um importante preditor da *exaustão emocional* e da *despersonalização*. No contexto específico da docência, Cinamon, Rich e Westman (2007) avaliaram os efeitos do CTF e do CFT na *exaustão emocional*, e concluíram que os primeiros contribuem de forma significativa para a predição do segundo.

O estudo levado a cabo por Burke e Greenglass (2001) tem sido citado (e.g., Ádám et al., 2008; Maslach, 2001; Schaufeli & Greenglass, 2001) como um ponto de referência no estudo das relações que se estabelecem

entre o conflito trabalho-família e o *burnout*. No referido estudo, os autores consideraram as duas dimensões do conflito trabalho-família (CTF e CFT) como preditoras da variabilidade ocorrida nas três dimensões do *burnout* (*exaustão emocional*, *despersonalização* e *realização pessoal*), tendo concluído que os sujeitos que reportaram maior nível de CTF também reportaram elevados níveis de *exaustão emocional* e *despersonalização*, e aqueles que evidenciaram maior nível de CFT reportaram baixos níveis de *realização pessoal*. Estes resultados para além de evidenciarem a pertinência de estudar o *burnout* em toda a sua complexidade, ou seja, de considerar nas análises os três aspectos que o caracterizam, também mostraram o impacto distinto que os dois tipos de conflito exercem nas várias dimensões do *burnout.*

Assim, e na linha dos resultados encontrados por Burke e Greenglass (2001), encontramos outros estudos (e.g., Frone et al., 1992a; Innstranda et al., 2008; Montgomery et al., 2003; Netemeyer et al., 1996; Rupert et al., 2009) que encontraram suporte empírico para a hipótese de que o conflito do trabalho com a vida familiar/pessoal parece estar mais fortemente correlacionado com o *burnout* do que o conflito da vida familiar/pessoal com o trabalho.

II - Objectivos

O objectivo do presente estudo prende-se essencialmente com o aprofundar da compreensão da relação entre o conflito trabalho-família e a síndrome do *burnout*, dois constructos críticos no que à temática da saúde ocupacional e qualidade de vida no trabalho diz respeito. Especificamente, pretende-se 1) explorar em que medida o CTF e o CFT explicam o *burnout* (*exaustão emocional*, *despersonalização e realização pessoal*) experienciado pelos professores, 2) e analisar o contributo único de cada dimensão do conflito na predição do *burnout.*

São estes dois objectivos, a par de um terceiro, que se prende com a prossecução do estudo das qualidades psicométricas das escalas MBI e Interferência Trabalho-Família e de contribuir para o estudo da validação dos mesmos, para o contexto português, (nomeadamente ao nível da sua validade de constructo) que norteiam o trabalho que iremos apresentar. Neste âmbito, partilhamos integralmente das reflexões de Hallberg e Sverke (2004) quando fazem referência ao facto de que "The construct validity of a measure cannot be established through a simple procedure, and validation should, therefore, be considered a constant process where evidence is found in every empirical study that examines test results from different samples" (p.321). De facto, apraz reafirmar a pertinência e necessidade de que se efectue este tipo particular de estudo, como seja a análise das qualidades psicométricas de uma escala[5], pois daqui decorre, em grande parte, o rigor e a validade da nossa produção cientifica, assim como das práticas de

[5] Explicitando melhor, este tipo de estudo a que nos referimos, de acordo com a categorização de Drenth (1998), insere-se no âmbito da investigação instrumental que constitui um dos cinco tipos de investigação mais frequentemente desenvolvidos na área da Psicologia do Trabalho e das Organizações, e diz respeito a elaboração e validação de escalas e testes.

intervenção (Rebelo, Gomes & Cardoso, 2005). Procurámos por isso, através dos procedimentos adoptados para cada um dos instrumentos, garantir a adequação dos mesmos ao estudo efectuado e assegurar a sua utilização neste estudo com um grau de confiança aceitável e seguro.

Atendendo aos objectivos traçados, recorremos a um design não experimental ou de campo (estudo correlacional), na medida em que queremos neste estudo conhecer a relação existente entre duas ou mais variáveis sem manipularmos contudo, as variáveis independentes nem procedermos a uma distribuição dos sujeitos por condições experimentais. Estando a recolher dados em organizações reais (neste caso instituições de ensino superior do País, públicas e privadas), trabalhamos com "grupos naturais", isto é, medimos variáveis que já existem nos sujeitos, e a pertença dos inquiridos à actividade profissional em análise (Docente do Ensino Superior) determinou o estabelecimento do grupo investigado (Alferes, 1997; Bryman & Cramer, 1993).

Tendo presente a revisão da literatura efectuada e os nossos objectivos gerais, formulámos as seguintes hipóteses de investigação:

H2: O conflito do trabalho com a vida familiar/pessoal tem um impacto significativo na *exaustão emocional* (H1a), na *despersonalização* (H1b) e na *realização pessoal* (H1c).

H2: O conflito da vida familiar/pessoal com trabalho tem um impacto significativo na *exaustão emocional* (H2a), na *despersonalização* (H2b) e na *realização pessoal* (H2c).

III - Metodologia

1.Procedimentos de recolha dos dados

Tendo em conta os objectivos a que nos propusemos com o presente trabalho, iniciámos, a partir do mês de Outubro de 2009 um conjunto de acções/procedimentos com vista à recolha de dados junto de docentes do ensino superior. Assim, e tendo por base as recomendações de Brewerton e Millward (2001), num primeiro momento foram estabelecidos contactos iniciais por escrito (e.g., carta de apresentação do projecto enviada por e-mail) dirigidos aos directores/reitores/presidentes do conselho directivo das instituições nas quais se solicitava a colaboração.

Obtida a autorização para efectuar a recolha de dados foram marcadas, por telefone, reuniões com os responsáveis das instituições com o objectivo de planear, com mais detalhe, a recolha de dados propriamente dita. Nessas reuniões, foi sumariamente explicado o tema e os objectivos científicos/finalidade da investigação, o tipo de colaboração pretendida, a população-alvo, o método de recolha de dados a utilizar (questionário anónimo auto-administrado), o procedimento a adoptar em toda a fase de recolha de dados bem como o período temporal em que irá decorrer a

mesma. Para consolidar toda esta informação procedeu-se, no espaço dessas reuniões, à entrega do projecto de investigação[6] (cf. Anexo I).

A entrega dos questionários foi concretizada de acordo com a estratégia previamente delineada na reunião[7] (e.g., distribuição pelos membros da nossa equipa ou por elementos designados pela direcção; introdução dos questionários nos cacifos dos docentes; solicitação aos docentes, via e-mail, em nome da direcção, do preenchimento do questionário e informação do local designado para efectuar o levantamento do mesmo), sendo a sua recolha efectuada por um dos membros da equipa de investigação. Aos questionários se anexou uma carta de apresentação dirigida aos docentes (Anexo II) a qual pretendia 1) solicitar a colaboração no estudo através do preenchimento do questionário, 2) contextualizar o tema do trabalho e explicitar de forma genérica os objectivos da investigação, 3) expor o carácter anónimo e confidencial do questionário e 4) detalhar o local específico e a data para proceder à sua entrega.

Note-se que, paralelamente, e em alguns casos, recorremos igualmente à abordagem directa aos professores, resultantes da rede de relações interpessoais da equipa de investigação, de forma a facilitar o acesso à população requerida para o presente estudo.

2.Técnicas e instrumentos de recolha de dados

Relativamente ao método mediante o qual concretizamos a recolha dos dados, optámos, tendo em atenção os objectivos a que nos propusemos, pelo inquérito. Assumindo-se como uma das estratégias de recolha de dados mais utilizada no contexto das Ciências Sociais e, em particular na Psicologia das Organizações (Austin, Scherbaum, & Mahlman, 2002), a investigação por inquérito reúne um conjunto de vantagens, entre as quais sublinhamos: (1) a possibilidade de recolher informação sobre uma vasta panóplia de comportamentos, atitudes e motivações relativos ao passado e ao presente dos inquiridos; (2) a obtenção de uma panorâmica rica relativamente ao domínio a investigar; (3) o acesso a descrições comportamentais não passíveis de serem observadas pelo investigador por motivos de ordem prática e/ou deontológica (Alferes, 1997; Ghiglione & Matalon, 1997); e (4) o baixo custo que encerra, o potencial para ser aplicado a uma população ampla e a requisição mínima de recursos que exige, (Brewerton & Millward, 2003).

---

[6] No projecto de investigação era explicado de forma mais detalhada o estudo e a participação solicitada, do qual constavam, para além dos contactos da nossa equipa de investigação e dos contactos e a morada do Núcleo de Estudo e Formação em Organização e Gestão da Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra, cinco pontos: 1-Equipa do projecto, 2- Introdução e objectivos, 3- Amostra e participação das faculdades e departamentos, 4- formas da recolha da informação e tempo previsto e 5- direitos e obrigações da equipa de investigação. Este documento teve a finalidade de responder às principais questões dos responsáveis das instituições (como, por exemplo, a forma de recolha da informação e a questão do tempo a despender), de mostrar credibilidade e profissionalismo da equipa de investigação (por exemplo, o ponto 5) e de transmitir de forma clara e concisa as informações necessárias aos destinatários.

[7] Que variava consoante o próprio funcionamento e organização do trabalho de cada instituição e a disponibilidade dos recursos (humanos e logísticos) designados para o efeito.

Tendo adoptado o inquérito como método de investigação, a técnica de recolha de dados utilizada foi o questionário anónimo auto-administrado. Esta técnica congrega um conjunto de vantagens comparativamente às demais técnicas que importa referir. Assim, por comparação com a entrevista, o questionário tende a gerar menos reactividade nos inquiridos, assim como menor interferência pelo investigador. Paralelamente, a uniformidade de factos a que permite aceder, decorrente da estandardização da linguagem e da entoação empregues nos itens e nas instruções dadas aos indivíduos constituem-se como factores adicionais para a referida opção metodológica (Alferes, 1997; Hill & Hill, 2000; Peralta, 2009).

Os objectivos que norteiam esta investigação e as variáveis seleccionadas requerem a aplicação de um total de três instrumentos, todos devidamente traduzidos e adaptados para a população portuguesa (cf. Anexo III), os quais apresentamos de seguida.

2.1.Questionário sócio-demográfico

Como a sua denominação indica, este questionário encerra um conjunto de questões que se reportam a variáveis de natureza pessoal e socioprofissional, com a finalidade de conhecer e caracterizar a nossa amostra, das quais seleccionamos para o estudo: (a) *idade*; (b) *sexo*; (c) *estado civil*; (d) *número de filhos*; (e) *antiguidade na faculdade*; (f) *antiguidade na actual categoria profissional*; (g) *número de horas de trabalho por semana*; (h) *existência ou não de contacto directo com clientes externos* e (i) *instituição* a que o docente pertence.

2.2.MBI (Maslach Burnout Inventory)

A síndrome de *burnout* será operacionalizada, de acordo com as três dimensões da definição de Maslach, através do *Maslach Burnout Inventory* (MBI) desenvolvido por Maslach e Jackson (1981) e adaptado para a população portuguesa por Cruz e Melo (1996). O MBI é um instrumento de auto-registo com 22 itens acerca dos sentimentos relacionados com o trabalho e distribuídos por três escalas: a) *exaustão emocional* – pretende analisar sentimentos de sobrecarga emocional e a incapacidade para dar resposta às exigências interpessoais do trabalho (itens 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 e 20); b) *despersonalização* – pretende medir respostas frias, impessoais ou mesmo negativas dirigidas para aqueles a quem prestam serviços (itens 5, 10, 11, 15 e 22); c) *realização pessoal* – usada para avaliar sentimentos de incompetência e falta de realização pessoal (itens 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 e 21). A frequência com que cada sentimento ocorre é avaliada numa escala tipo *Likert* de 7 pontos, variando entre o mínimo de 0 (Nunca/Nenhuma vez) e o máximo de 6 (Sempre/Todos os dias) (Melo, Gomes & Cruz, 1999). A adaptação e validação portuguesa do MBI suportou empiricamente a existência dos três factores ou dimensões originais do *burnout* que, no seu conjunto, permitem explicar 43.4% da variância total. Paralelamente, são também apresentados os dados relativos à fidelidade do MBI (*alpha* de Cronbach), cujos valores para a *exaustão emocional*, *despersonalização* e *realização pessoal* são de .80, .71 e .70 respectivamente (Melo et al., 1999),

reflectindo índices aceitáveis de fidelidade e de consistência interna, uma vez que são superiores ao ponto de corte sugerido por Hair e colaboradores (2005) para análises factoriais exploratórias. No mesmo sentido, Carvalho (2005), e Serra (2009) nos seus estudos apresentam, respectivamente, e relativamente às qualidades psicométricas desta escala, valores da consistência interna muito satisfatórios, na ordem de .960 e .907 para a *exaustão emocional*, de .920 e .624 para a *despersonalização* e de .940 e .777 para a *realização pessoal*.

O MBI não contempla uma medida/pontuação global de *burnout*. O instrumento avalia índices de *burnout* de acordo com resultados de cada dimensão, sendo que pontuações altas de *exaustão emocional* e *despersonalização*, e pontuações baixas de *realização profissional* (esta subescala é inversa, pelo que pontuações baixas reflectem altos níveis de *burnout*) indicam que o sujeito apresenta um elevado nível de *burnout* (Maslach & Jackson, 1996, cit. in Maroco, Tecedeiro, Martins & Meireles, 2008; Cordes & Dougherty, 1993). Maslach e colaboradores (2001) e Maslach (1993) reforçam a importância de avaliar o *burnout* como um constructo tridimensional, ou seja, as três dimensões devem ser avaliadas e consideradas, a fim de manter o seu sentido global e de não haver perda de informação.

2.3. Escala Conflito Trabalho-Família

Como medida avaliativa do Conflito Trabalho-Família (CTF) e do Conflito Família-Trabalho (CFT) faremos recurso à escala recomendada por um painel de investigadores –*"Sloan Work-Family Researchers Electronic Network"*–[8] (MacDermid, 2000). A escala CTF (nove itens) e a escala CFT (oito itens) foram desenvolvidas com base na literatura relativa ao estudo da tensão estabelecida entre a esfera familiar e a esfera laboral, por um grupo de reflexão constituído por reconhecidos peritos no campo de estudo do trabalho-família/vida pessoal (MacDermid, 2000), tendo revelado em alguns estudos valores de *alpha* de Cronbach (Nunnally, 1978), superiores a .70 (e.g., Montgomery, Panagopolou & Benos, 2005; Montgomery et al., 2006). Os itens que constituem as referidas escalas representam uma sinopse das melhores escalas publicadas neste campo [e.g., Gutek et al., 1991 e Netermeyer et al., 1996] e reportam a situações vivenciadas nos últimos três meses do seu trabalho e vida familiar/pessoal, os quais se encontram associados a uma escala de resposta de tipo Likert de quatro pontos (1 – *raras vezes*; 2 – *algumas vezes*; 3 – *muitas vezes*; 4 – *a maior parte das vezes*).

A versão utilizada neste estudo correspondeu ao trabalho de tradução, adaptação e validação desenvolvido pela equipa do projecto de

[8] A escala original comporta uma estrutura tetradimensional, na qual cabem duas dimensões associadas ao Conflito Trabalho-Família (dimensões sobre as quais se centra o nosso estudo) e outras duas associadas à Facilitação Trabalho-Família. No entanto, tal como Montgomery e colaboradores (2005), optámos por analisar, estatisticamente, em separado as dimensões remetentes para o conflito das dimensões que remetem para a facilitação. Efectivamente, consideramos que a análise de diferentes constructos eventualmente concorrentes (e.g., o conflito do trabalho com a família/vida pessoal e o trabalho como facilitador da vida pessoal/familiar) é susceptível de prejudicar a análise e criar ruído nas AFEs – por exemplo, poderia emergir um factor relativo ao conflito com itens da facilitação a surgirem como itens invertidos (Hair et al., 2005; Peralta, 2009).

investigação em que este trabalho se insere[9].

3. Amostra

Uma vez inseridos no projecto *"Antecedentes, mediadores e resultados/consequências do trabalho emocional em docentes do ensino superior"* (levada a cabo no NEFOG[10]), os dados que compõem a nossa amostra de estudo encontravam-se já parcialmente recolhidos pela referida equipa, pelo que, neste estudo se prosseguiu com a recolha.

Neste sentido, concluída a recolha de dados, a amostra desta investigação é constituída por 226 docentes do ensino superior, independentemente do grau e categoria profissional a que pertençam. Para este efeito, e numa fase inicial, pretendemos incluir todas as faculdades e departamentos da Universidade de Coimbra. Porém, alargamos posteriormente o espectro a outras universidades, (públicas e privadas) e respectivas faculdades e departamentos (de Portugal Continental e Ilhas), com o duplo objectivo de alcançar maior celeridade na recolha de dados e de obter uma amostra o mais heterogénea e representativa possível. Aliás e tal como referem Bryman e Cramer (1993), os erros amostrais, em termos de diferenças entre a amostra e a população considerada, podem ser reduzidos aumentando a dimensão da amostra. Concretizando, o *n* alcançado, de 226 docentes, permitiu (1) maximizar a validade do nosso estudo e a generalização das conclusões/resultados alcançados, e (2) assegurar o rigor e robustez das análises estatísticas requeridas para o tratamento e análise dos dados. Para a constituição da amostra recorreu-se ao método de amostragem por conveniência, por questões de rapidez e pragmatismo, a qual assenta numa rede de relações interpessoais, de natureza formal ou informal, que facilitem o acesso à população (Hill & Hill, 2000; Maroco, 2007).

Como já referimos, a nossa amostra de base é constituída por um total de 226 docentes do ensino superior, provenientes de várias instituições de Ensino Superior do País, públicas e privadas. Destes, 52.7% são do sexo feminino e 44.2% são do sexo masculino. Em termos de idade, o conjunto dos 226 professores compreendia idades que vão desde os 25 anos até aos 90 anos, sendo que a média de idade se situa nos 41.91 anos (DP=9.65). Do total da amostra de inquiridos, grande parte dos sujeitos pertence à categoria *Casado* (59.7%), seguindo-se a categoria *Solteiro* (23.9%), *Divorciado* (7.1%), *Outros* (3.1%) e *Separado* (1.8%), sendo que 61.5% dos sujeitos têm filhos. O Quadro I (Anexo IV) apresenta a síntese das características sócio-demográficas da amostra, detalhando sexo, idade, estado civil, número de filhos, antiguidade na faculdade, antiguidade na actual categoria

[9] Concretamente, e em fase prévia à utilização das referidas escalas, o trabalho da equipa de investigação comportou várias etapas/procedimentos que importa aqui mencionar: (1) tradução e retroversão dos itens para português; (2) *focus group* com vista a que todas as ideias e sugestões críticas fossem apresentadas e debatidas para que após correcção, a leitura dos itens não despoletasse dúvidas; (3) realização de estudos-piloto numa amostra de 50 sujeitos para avaliar o grau de acessibilidade, adequação e compreensão do instrumento pelos respondentes; e (4) ajustamentos finais das escalas em função dos resultados obtidos.

[10] NEFOG – Núcleo de Estudo e Formação em Organização e Gestão da FPCE-UC, designadamente pelos investigadores Carla Carvalho e Carlos Ferreira Peralta, em 2009.

profissional, número de horas de trabalho por semana, existência ou não de contacto directo com clientes externos e localização, por distrito, das instituições a que os docentes pertencem.

Dos procedimentos adoptados na fase de recolha dos dados, e em jeito de balanço, distribuiu-se um total de 2054 questionários, tendo sido devolvidos 226. Desta forma, em termos percentuais, obtivemos uma taxa de retorno e adesão de cerca de 11%. Assim, e no sentido de garantir a maior generalização dos resultados obtidos nesta amostra à população, aferimos a representatividade da amostra, procurando saber se a população se encontra reflectida na amostra constituída. Nesse âmbito consideramos a similaridade entre os dois conjuntos em termos de duas características sócio-demográficas, o sexo e a idade, uma vez que estas constituem o único conhecimento comum à população e à amostra (GPEARI, 2010). Concluímos que a distribuição do sexo dos sujeitos é significativamente diferente da existente nos professores do ensino superior ($\chi 2$ (1)= 10.546, $p< .001$), com a existência de mais mulheres do que homens na amostra, pelo que existe uma percentagem de mulheres superior à percentagem esperada. No que concerne à idade, verificamos que a distribuição da idade dos sujeitos da amostra é semelhante à existente na população ($\chi 2$ (4)= 7.467, p= .113), sendo a faixa etária entre os 40 e 49 a mais prevalente em ambos os conjuntos.

4.Considerações gerais acerca do tratamento estatístico dos dados

É finalidade desta secção tecer algumas considerações prévias que julgamos essenciais para enquadrar o estudo que iremos apresentar.

Neste sentido, no que respeita à escolha das técnicas estatísticas e começando pela avaliação das características psicométricas das escalas utilizadas, procedemos, através da análise da dimensionalidade das escalas, a um aprofundamento em torno da validade de constructo. A validade de constructo procura avaliar o grau em que os resultados obtidos com um instrumento são reveladores dos constructos teóricos que lhe estão subjacentes (Hill & Hill, 2000; Nunnally, 1978). Desta forma, uma escala apresenta elevada validade de constructo quando todos os constructos que esta pretende aferir são claramente capturados pelos itens que a compõem (Hoyle, Harris & Judd, 2002). A validação do constructo requer acumulação gradual de informações provenientes de diversas fontes, pelo que qualquer dado que aumente o conhecimento em torno do desenvolvimento e manifestações deste tipo de validade representa uma mais-valia para a sua adequada validação (Anastasi & Urbina, 1997). Neste âmbito, a Análise Factorial apresenta-se como um conjunto de técnicas especialmente relevantes para os procedimentos de identificação e validação dos constructos (op.cit).

Neste contexto, foram efectuadas análises factoriais exploratórias ou análises factoriais confirmatórias (AFE e AFC respectivamente), consoante

o desenvolvimento de determinado instrumento em termos conceptuais e empíricos (e.g., estudos de validação anteriores).

Concretizando, e no que concerne ao MBI, efectuamos uma AFC visto que esta escala comporta não só estabilidade suficiente na estrutura exploratória mas sobretudo um nível de maturação e sustentação consideráveis (Gorsuch, 1983; Peralta, 2009). De facto, a síndrome do *burnout* (descrita pela conceptualização tridimensional adoptada nesta tese) conta já com uma avultada investigação anterior e o estudo da estabilidade psicométrica e da validade de constructo do MBI tem sido objecto de um considerável número de estudos[11]. No seu todo, os referidos estudos têm suportado o MBI como uma medida potencialmente fiável e válida do *burnout* nos professores. A este respeito, cabe aqui salientar duas limitações evidentes dos trabalhos, em contexto português, até aqui efectuados: 1) embora uma estrutura válida tri-factorial do *burnout* tenha sido consistentemente demonstrada, não foi ainda directamente validada para professores ao nível do ensino superior e 2) a análise da validade factorial deste instrumento tem sido limitada a procedimentos de análise factorial exploratória (designadamente em componentes principais), o que desvaloriza neste caso a exploração da dimensionalidade dos dados e intensifica a necessidade de confirmar a tridimensionalidade e estabilidade do MBI na amostra constituída (Peralta, 2009). Acresce ainda que a profissão docente no contexto do ensino superior encerra características muito peculiares (e.g., não só ao nível do ambiente de trabalho mas também ao escopo da sua actividade) em relação à leccionação em níveis inferiores do sistema educativo (designadamente o ensino básico e secundário) (*vide* Introdução), pelo que os itens podem ser interpretados e compreendidos de maneira substancialmente diferente, o que, em última análise se pode traduzir num comportamento diferencial na estrutura factorial do MBI[12]. Estas reflexões e o histórico dos estudos em torno do MBI, aliados ao amplo reconhecimento da AFC como o procedimento mais poderoso e robusto para testar a validade factorial de um instrumento (Byrne, 1991), justificam a nossa escolha de uma técnica estatística de natureza essencialmente confirmatória. De facto, a AFC ao invés da exploratória (apropriada a situações onde as relações entre as variáveis observadas e as variáveis latentes são incertas ou, até mesmo, desconhecidas), adequa-se a situações em que se pretende comprovar a existência de uma ligação particular entre as variáveis observadas e os seus factores básicos (ou latentes), mediante uma análise da convergência dos dados obtidos com a estrutura ou modelo hipotético que constitui a hipótese (Byrne, 1994). Procurámos, assim, através desta técnica, testar

[11] Especificamente no que concerne à versão portuguesa do MBI, citamos os estudos de Carvalho (2005), Gomes, Silva, Mourisco, Silva, Mota & Montenegro (2006), Melo e colaboradores (1999), Mota-Cardoso e colaboradores (2002), Serra (2009) e Silva (2009), os quais, de forma consistente suportaram exploratoriamente, uma estrutura tridimensional, alguns em amostras de docentes.

[12] De facto, o trabalho multifacetado dos docentes universitários alarga o foco da sua actividade para além do exercício de actividades de ensino, o que, por exemplo, no que concerne à dimensão Realização Pessoal, pode significar uma menor importância atribuída às questões relacionadas com a sua competência para leccionar, pelo que a sua percepção e sentido de realização pessoal podem decorrer de múltiplos factores, externos à sala de aula e para além desta (Byrne, 1991).

empiricamente, na amostra constituída, a estrutura tridimensional postulada no modelo do *burnout* de Maslach e Jackson (1981).

As análises das qualidades psicométricas desta escala iniciaram-se com uma análise de fiabilidade e da unidimensionalidade de cada uma das subescalas consideradas (por meio de AFE's em Componentes Principais), e foi seguida por uma análise factorial confirmatória dos constructos designados por *exaustão emocional*, *despersonalização* e *realização pessoal*. Este procedimento sequencial, que segue as indicações de Flavián e Lozano (2003) e também de Peralta (2009), sendo, na sua essência, um processo de depuração estruturado em várias etapas que permite detectar e eliminar itens problemáticos, facilitando e maximizando a qualidade e rigor da AFC posterior.

As qualidades psicométricas da Escala Conflito Trabalho-Família, foram estimadas com recurso à Análise Factorial Exploratória uma vez que não detectámos na literatura da especialidade estudos de validade da mesma para a população portuguesa não possuindo, por isso, qualquer historial de utilizações anteriores na referida população (para além dos estudos levados a cabo na sua tradução e validação). Ou seja, a escala não comporta ainda maturação nem sustentação suficientes ao nível da sua estrutura factorial, pelo que Gorsuch (1983) recomenda a utilização de análises factoriais exploratórias, no sentido de testar a validade e a fiabilidades da escala desta nova população em análise (Hill & Hill, 2000).

No âmbito da AFE à Escala Conflito Trabalho-Família recorremos ao método da Análise Paralela (AP) na determinação do número de factores a reter (Hayton, Allen & Scarpello, 2004). Na AP os *eigenvalues* de uma matriz de correlação de dados aleatórios baseados no mesmo número de variáveis e de sujeitos do conjunto de dados "real", ajustados aos efeitos dos erros amostrais, são comparados com os da matriz empírica calculada pela ACP, retendo-se os factores cujos *eigenvalues* empíricos apresentem magnitude superior em relação aos aleatórios (Enzmann, 1997; Hayton et al., 2004). Neste procedimento, a decisão relativamente ao número de factores a reter, à semelhança do que sugerem Hayton e colaboradores (2004), terá em conta não só a análise estatística acima mencionada mas sobretudo o valor conceptual dos mesmos, na medida em que cada um deve ser passível de interpretação com significado.

Realizámos análises de regressão múltiplas hierárquicas de forma a estudar o valor preditivo, relativamente às três dimensões do *burnout*, de uma solução conjunta das variáveis independentes consideradas, designadamente a CTF e a CFT. Optámos pelo método hierárquico para a introdução dos preditores na regressão, uma vez que este método permite-nos escolher a ordem de entrada de cada variável e determinar o contributo de cada VI (neste caso o CTF e a CFT) na predição da VD (no nosso caso o *burnout*), tendo-se controlado estatisticamente os efeitos associados a outras variáveis independentes (idade e horas de trabalho por semana).

Por sua vez, a estimação da fiabilidade (consistência interna) das dimensões encontradas foi efectuada através do coeficiente *alpha* de *Cronbach*. Importa também aqui referir que seguimos neste âmbito as

indicações de Bryman e Cramer (2003), os quais referem que quando um conceito e a sua medida compreendem varias dimensões, os coeficientes de fiabilidade devem ser calculados para cada uma das dimensões subjacentes com base nos itens que integram cada uma dessas mesmas dimensões ao invés de calcular um só para a medida no seu todo. Neste sentido, e para efeitos de interpretação do referido coeficiente, considerámos o valor de .60 como valor mínimo aceitável para as análises exploratórias efectuadas recomendado por Hair e colaboradores, e o valor de referência de .70 como valor mínimo aceitável na análise confirmatória proposto por Nunnally (1978), Maroco (2007) e também Pestana e Gageiro (2005).

Para finalizar esta secção, resta acrescentar que fizemos uso no tratamento estatístico dos dados dos programas SPSS (versão 17.0) e AMOS (versão 16.0) ambos para o sistema operativo Microsoft Windows e do software RanEigen (versão 2.0) para a execução da análise paralela anteriormente referida.

IV - Resultados

1.Resultados relativos à Escala Conflito Trabalho-Família

Antes de se estudar a dimensionalidade deste instrumento, tornou-se necessário efectuar análises preliminares aos dados recolhidos, tendo-se neste âmbito efectuado a análise das não-respostas (*missing values*), dos *outliers* (univariados e multivariados) e do comportamento das respostas em cada um dos itens.

As não-respostas são 36 (.9%) e encontram-se distribuídas aleatoriamente pela base de dados, ou seja, são independentes, pelo que não comportam perigo de enviesamento dos resultados das análises de dados[13] (Hair et al., 2005; Pestana & Gageiro, 2005). Nos casos em que a percentagem de itens não respondidos excedia 10% procedemos, segundo as recomendações de Bryman e Crammer (1993), à sua eliminação, tendo-se removido dez casos com base neste critério. No tratamento dos restantes casos (os que comportavam menos de 10% de não-respostas) optámos pela sua substituição através do método EM (*Expectation-Maximization*) (Hair et al., 2005). Neste contexto, explorámos também, individualmente, cada variável em termos da assimetria, achatamento, normalidade da distribuição, frequências por opção de resposta, bem como de algumas medidas descritivas (média, desvio-padrão, mínimo e máximo). A análise das medidas de tendência central e de dispersão apontam para a não existência, no conjunto dos 17 itens, de médias com valores próximos dos extremos da escala, sendo a média mais reduzida a observada no item 16 *(M* = 1.09; *DP*

[13]Para a análise da aleatoriedade dos *missing values* pela base de dados recorremos à utilização do *Little's MCAR (Missing Completely At Random) test*. Na nossa análise este critério apresentou um nível de significância p=.197 [p ≥0.05], pelo que pudemos concluir que o padrão dos *missing values* observado não difere de um padrão aleatório (Hair et al., 2005).

= .32) e a mais elevada a observada no item 7 (*M* = 2.70; *DP* = .98). Os desvios-padrão oscilam entre DP=.32 (registado no item16) e DP=1.02 (observado no item 5).

Na generalidade dos itens, as respostas distribuíam-se pelas quatro opções disponíveis. A análise das frequências de resposta por opção em cada item revelou uma razoável variabilidade de respostas, tendo sido detectado para os itens 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16 e 17 (todos referentes à escala CFT) uma percentagem ligeiramente superior a 50% das respostas dadas pelos sujeitos numa única opção (Matos, Barbosa & Costa, 2000), neste caso a opção *raras vezes*. Assim, à excepção dos itens referidos, a escala apresentou itens com um adequado poder discriminativo.

A análise dos índices de simetria e curtose, considerados na verificação do pressuposto da normalidade univariada, corroboraram as conclusões ao nível da frequência das respostas em cada item. De facto, a análise do achatamento e da simetria revelou, no global, distribuições ligeiramente assimétricas positivas, havendo uma predominância de escolha de respostas mais negativas na escala, e leptocúrticas, índices estes calculados para um nível de significância de .01.[14] No mesmo sentido, a análise gráfica das frequências das variáveis, através da sobreposição da curva normal ao histograma e da caixa de bigodes, evidencia na sua maioria pequenos desvios à normalidade, existentes fundamentalmente na escala CFT (Field, 2005; Hair et al., 2005; Pestana & Gageiro, 2005). Apesar dos resultados até aqui expostos apontarem para a consideração de remover alguns itens da escala, é crucial neste momento olhá-los de uma forma contextualizada. Efectivamente, consideramos este padrão de distribuição de resultados como esperado e previsível na população em estudo (Tabachnick & Fidell, 1996), uma vez que os itens apontados revelam aspectos do Conflito da Família no Trabalho (CFT), domínio este que, no caso dos professores do ensino superior, tem revelado níveis significativamente inferiores em relação ao CTF (Cinamon & Rich, 2005). Adicionalmente, a maioria dos estudos descreve uma maior percepção de conflito do domínio profissional para o domínio familiar que o oposto (e.g., Allen et al., 2000; Bellavia & Frone, 2005; Frone et al., 1992b; Netemeyer et al., 1996), tendo sido neste contexto demonstrado que as interferências do domínio profissional no domínio familiar são cerca de três vezes mais frequentes que o oposto (Frone et al., 1992b). Assim, pelos argumentos acima avançados não procedemos nesta fase à eliminação de variáveis nem a transformações[15].

No que concerne aos *outliers*, e especificamente na análise aos *outliers* univariados, não foram detectadas observações que condicionem a execução das análises posteriores. De facto, a análise da semelhança entre as médias, médias aparadas a 5% e a mediana de cada variável corroborou esta

[14] Para o cálculo dos índices de simetria e curtose tivemos em atenção o N amostral, pelo que, face a um n=226 o nível de significância considerado foi de .01, pelo que assumimos o ponto de corte de ±2.58 (Byrne, 1994; Field, 2005).

[15] Além disso, Tabachnick & Fidell (1996) referem que a Análise em Componentes Principais é uma técnica muito robusta, mesmo em casos de violação do pressuposto da normalidade, como é o nosso caso, pelo que decidimos prosseguir a análise.

análise, não tendo sido observadas desigualdades assinaláveis entre estas medidas (Pestana & Gageiro, 2005). Para averiguar os *outliers* multivariados calcularam-se as distâncias Mahalanobis, tendo sido detectado um caso e posteriormente eliminado de forma a não comprometer as análises. Este sujeito revelou inconsistência de resposta dentro da mesma escala (Tabachnick & Fidell, 1996).

Em suma, dos 226 sujeitos de que partimos eliminamos 11 casos com base em algumas análises preliminares, retendo no final 215 questionários válidos para esta análise à Escala do Conflito Trabalho-Família.

Outro pressuposto a analisar tem que ver com o número de itens/indicadores por cada factor. Hair e colaboradores (2005), Ho (2006) e Tabachnick e Fidell (1996) consideram que o número mínimo de indicadores para representar adequadamente um constructo é três, sendo o ideal entre cinco a sete. Os constructos aqui avaliados, CTF e CFT são representados por nove e oito indicadores respectivamente, pelo que se considera que este pressuposto está assegurado.

Os 215 docentes do ensino superior que responderam ao questionário garantiram as condições mínimas de utilização exigidas por esta técnica, ou seja, um mínimo de 100 sujeitos por análise e um rácio de pelo menos 5 para 1 em termos de número de sujeitos por item (Bryman & Cramer, 1993; Gorsuch, 1983; Pestana & Gageiro, 2000), que, neste caso, é de 12.6:1.

A análise da matriz de correlações revelou um número substancial de correlações moderadas[16] entre as 17 variáveis designadas para medir a interferência trabalho-família, pelo que a aplicação do modelo factorial está desta forma legitimada[17] (Field, 2005; Hair et al., 2005; Ho, 2006; Pestana & Gageiro, 2005). Estivemos particularmente atentos à existência de correlações muito elevadas (neste caso, considerámos como toleráveis as correlações entre os itens até .90; Field, 2005), ou seja, à multicolinariedade[18,] não tendo sido detectado nenhum caso nesta condição.

Os indicadores oferecidos pelo teste KMO (*Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy*) e pelo teste de esfericidade de Bartlett apoiam a nossa análise à matriz de correlações, ou seja, viabilizaram a utilização da análise factorial exploratória com todos os itens da escala, na medida em que: relativamente ao primeiro, o resultado de .871 é considerado como um bom indicador para a adopção desta técnica[19] (Pestana & Gageiro, 2005; Maroco,

---

[16] De acordo com diversos investigadores (e.g., Bryman & Cramer, 1993; Pestana & Gajeiro, 2005) por convenção, R menor que .19 indica uma correlação muito baixa, entre .20 e .39 baixa, entre .40 e .69 moderada, entre .70 e .89 elevada e acima de .90 muito elevada.

[17] A análise dos coeficientes de correlações entre as variáveis medidas (duas a duas) constitui outro dos pressupostos da AFE, na medida em que para que a AFE tenha utilidade na estimação de factores comuns deve haver correlação entre as variáveis, porque estão à partida a medir o mesmo constructo. Com efeito, se essas correlações forem baixas/ é pouco provável que partilhem factores comuns (Ho, 2006; Pestana & Gageiro, 2005).

[18] Embora a ausência de multicolinariedade não seja um requisito básico para aplicação da AFE, é importante estar atento a estas situações porque a presença de multicolinariedade torna impossível determinar o contributo único no factor dessas variáveis que estão altamente correlacionadas (Field, 2005).

[19] Pestana & Gageiro (2005) e Maroco (2007) apresentam critérios muito semelhantes (apenas diferem ligeiramente na terminologia) para classificar a relação entre o indicador KMO e a prossecução da análise factorial: <0.5, inaceitável a utilização da técnica; entre 0.5 e 0.6, mau mas ainda aceitável; entre

2007), revelando um conjunto de itens adequado à análise; no que concerne ao segundo, a matriz de correlações das 17 variáveis distingue-se de uma matriz de identidade, indicando intercorrelações entre os itens, tomados no seu conjunto, significativamente diferentes de zero [$\chi 2$ (136) = 1701.547, p =.000]. Relativamente à análise da matriz anti-imagem[20], e considerando o que Pestana e Gageiro (2005) sugerem sobre este assunto, esta aponta para a não exclusão de variáveis e possibilita a aplicação do método das componentes principais, com os valores na diagonal principal a oscilarem entre .729 e .947, não existindo desta forma, valores inferiores a .50 e todos os valores fora desta diagonal são pequenos.

A estrutura relacional dos 17 itens que compõem a Escala do Conflito Trabalho-Família foi avaliada sobre a matriz das correlações, com extracção livre dos factores pelo método das componentes principais, seguida de uma rotação oblíqua pelo método *Direct Oblimin*[21]. A primeira extracção revelou uma solução factorial pouco satisfatória, com 4 dimensões, (que no seu todo explicavam 64,4% da variância) e interpretabilidade teórica reduzida.

Assim, continuamos com a análise e avançamos para o teste de outras estruturas factoriais mais satisfatórias, fiáveis e interpretáveis, orientadas por uma ponderação de diversos critérios estatísticos acompanhadas de uma reflexão em torno da interpretação teórica dos factores ao nível da sua representatividade em termos do constructo teórico. Assim, encetamos no procedimento da Análise Paralela a fim de determinar o número de factores a reter, o qual, mediante a comparação dos *eigenvalues* (também designado por valor próprio) empíricos com os *eigenvalues* aleatórios (cf. Quadro I), apontou para que sejam fossem retidos dois factores[22].

0.6 e 0.7, razoável ou medíocre; entre 0.7 e 0.8, médio; entre 0.8 e 0.9, bom; e entre 0.9 e 1, muito bom ou excelente indicador para a realização da análise.

[20] A matriz de correlação anti-imagem é uma medida de adequação amostral de cada variável para uso da análise factorial, onde pequenos valores na diagonal principal da matriz (*Measures of Sampling Adequacy* – MSA) levam a considerar a eliminação da variável [segundo Pestana & Gageiro (2005), valores inferiores a .50]. Quanto maiores forem estes valores, tanto melhor resulta a análise factorial. Pelo contrário, valores altos fora da diagonal da matriz não são bons indicadores da utilização desta técnica.

[21] Dado que os dois factores se encontravam correlacionados (r=.265, p < .001), optámos pela solução com rotação oblíqua (Ho, 2006). Adicionalmente, há razões teóricas para assumir a não-independência das duas dimensões (CTF e CFT), quer seja pela demonstração empírica desta correlação por Montgomery e colaboradores (2005) aquando da utilização da presente escala, quer seja pelas indicações da literatura postularem que a CTF e a CFT apesar de serem constructos distintos se apresentam positivamente correlacionados, na medida em que se os problemas e responsabilidades relativas ao domínio profissional interferem com o preenchimento das obrigações relativas ao papel familiar, então estas obrigações familiares não cumpridas podem interferir com o funcionamento natural do quotidiano profissional, e vice-versa (Byron, 2005; Burke & Greenglass, 2001; Frone et al., 1992a, 1992b; Frone et al., 1997; Huang et al., 2004).

[22] Efectivamente, pelo critério de Kaiser e pelo teste *scree* de Cattell era sugerido a retenção de quatro factores, resultados estes que corroboram a eficácia e a robustez da análise paralela, e cujos resultados se revelam mais consistentes com a teoria de base da escala. Não obstante, e apesar dos quatro factores sugeridos apresentarem valores próprios superiores a um, dois deles tinha associada uma percentagem de variância explicada pouco superior a 5% (Hair et al., 2005) (5.96% para o factor 4 e 7.54% para o factor 3), circunstância esta que abona a nossa decisão de assentar a análise numa estrutura bidimensional.

Quadro I. Comparação dos *eingenvalues* resultantes da AFE (empíricos) com os *eigenvalues* resultantes da Análise Paralela (aleatórios).

Componente	Eigenvalues	
	AFE	AP
1	**5.908**	1.522
2	**2.759**	1.411
3	1.283	1.329

No entanto, é difícil e complexo afirmar qual é realmente o número "correcto" de factores/dimensões, sendo por isso importante aliar critérios estatísticos e critérios de natureza qualitativa, ou seja, do grau de interpretabilidade teórica dos factores retidos (Hayton et al., 2004). Assim, sendo, optámos por "aceitar" as indicações decorrentes da análise paralela, visto que esta solução bidimensional/bifactorial é mais consistente com a teoria e investigação subjacente a esta escala de mensuração da Interferência trabalho-família, na medida em que aponta para um factor expressivo do CTF e outro do CFT (MacDermid, 2000; Montgomery et al., 2005).

Neste sentido, demos continuidade à análise e efectuámos uma nova AFE em componentes principais, mas desta vez forçada a dois factores, pelas razões já expostas anteriormente. Aliás, Foster, Barkus e Yavorsky (2006) recomendam mesmo este procedimento de efectuar uma nova AFE forçada ao número de factores retidos previamente. Assim sendo, prosseguimos com a análise dos *outputs* resultantes da referida análise (nova AFE em componentes principais com rotação *oblimin*), no sentido de perceber o quão clara e interpretável é a solução bidimensional escolhida.

No quadro II apresentamos os resultados relativos à solução factorial obtida, particularmente das comunalidades (*communalities* **[** h^2]– proporção da variância de cada item que é explicada pelo conjunto dos dois factores extraídos), da matriz de configuração ou padrão (*pattern matrix* – que indica a contribuição única de cada item para o factor) e da matriz de estrutura (*structure matrix* – que para além de indicar a contribuição de cada item para o factor, tem em linha de conta também a relação existente entre os factores) (Hair et al., 2005; Pestana & Gageiro, 2005). Com efeito, a estrutura factorial emergente, composta por 17 itens, agrupados em dois factores explica, em conjunto, 50.986% da variância. A análise do quadro II evidencia que todos os itens apresentam comunalidades satisfatórias e que contribuem de forma significativa para a variância do factor a que estão afectos, dado que todos apresentam *loadings* factoriais superiores ao ponto de corte por nós adoptado de .50[23](Pestana & Gageiro, 2005; Tabachnick & Fidell, 1996). Além disso, verificámos que nenhum item satura em mais do que um factor, dados que reflectem novamente a influência, em cada variável, de apenas um factor. As correlações item-factor, evidentes na matriz de estrutura, situam-se todas entre valores moderados e altos (Bryman & Cramer, 1993; Pestana & Gageiro, 2005) – variam entre .579 e .867 para o factor 1, e entre .529 e .736 para o factor 2 – mostrando um posicionamento

[23] Consideramos significativos os pesos factoriais iguais ou superiores a .50, tendo em mente a significância prática deste resultado. Efectivamente, estes valores indicam que cada variável/item é responsável por pelo menos 25% da variância do factor que representa (Pestana & Gageiro, 2005).

claro dos itens em cada factor. Tendo em conta os resultados até aqui expostos, nenhum item foi eliminado da análise.

Os dois factores encontrados, através da análise factorial à Escala do Conflito Trabalho-Família, na nossa amostra, apresentam-se claramente definidos e suportam empiricamente, tanto em número de itens como semanticamente, as dimensões do conflito trabalho-família propostas pelo *Sloan Work-Family Researchers Electronic Network"* (MacDermid, 2000). Com efeito, baseando-nos no conteúdo dos itens que compunham cada factor, denominou-se o primeiro de "Conflito do Trabalho com a família/vida pessoal" e o segundo de "Conflito da família/vida pessoal no trabalho". De facto, e em concordância com a revisão da literatura efectuada, os nove itens que compõem o factor 1 expressam claramente a dimensão CTF, focalizando aspectos das interferências negativas baseados em termos de tempo, comportamento e tensão entre o papel profissional e o papel familiar, e os oito itens que se agrupam no factor 2 remetem nitidamente para a dimensão CFT, referindo-se ao mesmo tipo de interferências negativas mas desta vez entre a família e o trabalho. Com efeito, estes resultados apoiam o postulado de que o CTF e o CFT podem ser disntiguidos não só conceptualmente mas também empriricamente.

Quadro II. Estrutura factorial da Escala Interferência Trabalho-Família.

Item	Pattern Matrix		Structure Matrix		h^2
	Factor 1	Factor 2	Factor 1	Factor 2	
2	.884	-.066	.867	.169	.756
4	.858	.003	.859	.230	.737
5	.853	-.079	.832	.147	.698
1	.820	-.062	.804	.156	.650
6	.777	-.016	.772	.190	.597
3	.767	.012	.770	.215	.593
7	.724	-.021	.718	.170	.516
8	.673	.138	.710	.317	.522
9	.529	.189	.579	.329	.369
11	-.078	.757	.122	.736	.547
13	.023	.673	.202	.679	.462
17	.016	.666	.193	.671	.450
16	-.011	.659	.163	.656	.431
14	-.130	.607	.031	.572	.343
12	.093	.559	.241	.584	.349
10	.138	.555	.285	.592	.368
15	.028	.522	.166	.529	.281
Eigenvalue	Factor 1 = 5.908 Factor 2 = 2.759				
Consistência Interna (α de *Cronbach*)	Factor 1 α= .915 Factor 2 α=.772				
Variância Explicada	Factor 1= 34.756% Factor 2= 16.230%				

A análise da fiabilidade para cada dimensão encontrada (Bryman & Cramer, 2003) revelou uma consistência interna muito boa para o CTF (α= .915) e adequada para o CFT (α= .772), valores de *alpha* de *cronbach* superiores aos mínimos recomendados para análises factoriais exploratórias (.60) (Hair et al., 2005). Além disso, verificamos que nenhum item prejudica a consistência interna e que todos os itens apresentam correlações acima de .30 com a dimensão respectiva (Ho, 2006; Pestana & Gageiro, 2005), factos que corroboram a não eliminação de qualquer item do questionário. Em suma, se analisarmos os resultados apresentados, quer da análise factorial exploratória, quer da consistência interna, à luz dos critérios de determinação dos factores estabelecidos, podemos afirmar que a adaptação do questionário ao contexto da docência ao nível do ensino superior possui boas qualidades psicométricas iniciais, pelo que cremos que a presente escala poderá ser utilizada, com alguma confiança, na mensuração do *conflito trabalho-família* nesta população.

2.Resultados relativos ao MBI

2.1.Análise Exploratória

Tal como sugerido por Flavián e Lozano (2003), iniciamos este processo de depuração e de preparação da escala para uma posterior AFC com o estudo da fiabilidade de cada uma das subescalas (*exaustão emocional*, *despersonalização* e *realização pessoal*) com o intuito de aumentar a qualidade da mesma, eliminando para o efeito os itens que prejudicavam a consistência interna de cada escala ou que apresentavam correlações inferiores a .30 com a escala total (Pestana & Gageiro, 2005). A análise inicial do α de Cronbach revelou para a *exaustão emocional* um valor de .925, para a *despersonalização* de .699 e para a *realização pessoal* de .816. À excepção dos itens relativos à d*espersonalização*, todos os valores excederam os valores mínimos recomendados por Nunnally (1978), chegando a atingir valores considerados muito bons. Tendo por base os critérios acima explanados, prosseguimos então com uma análise detalhada destes resultados, que revelou que para a d*espersonalização*, o item 11, quando removido, fazia aumentar os valores de α. Para a *realização pessoal*, verificamos que a eliminação do item 4 conduzia à melhoria do valor da consistência interna da escala. Na mesma linha, para a e*xaustão emocional* a análise revelou que a presença do item 16 prejudicava a consistência interna da escala. Tendo por base estes resultados, e para aumentar a consistência interna das subescalas, os itens 4, 11 e 16 foram removidos das análises posteriores. Com efeito, após esta primeira etapa de depuração, as subescalas passaram a apresentar melhores consistências internas, superiores ao valor mínimo considerado nesta investigação (.70), de .928 para a exaustão emcional, .763 para a despersonalização, e .822 para a *realização pessoal*, componentes/dimensões que operacionalizam a síndrome do *burnout* no MBI.

Numa segunda fase procurámos analisar se as três subescalas que

integram o constructo de *burnout* detêm entidade própria por si mesmas e se estas estão claramente definidas. Utilizámos para o efeito análises factoriais exploratórias pelo método de componentes principais, com rotação varimax e extracção livre a cada uma das subescalas, no sentido de avaliar a unidimensionalidade de escala do MBI (ou seja, de confirmar se efectivamente cada dimensão da síndrome do *burnout* constituía um factor) (Flavián & Lozano, 2003). Neste procedimento, e dando continuidade ao processo de depuração das subescalas, o objectivo seria detectar e eliminar itens/indicadores cujo peso factorial fosse abaixo de .50., e que por conseguinte pudessem estar a prejudicar a qualidade e robustez das respectivas subescalas. A análise dos *outputs*, revela que, para as três escalas consideradas do MBI se pode considerar a existência de uma única dimensão latente. Efectivamente, cada factor explica uma percentagem relevante da variância, 66.637% para a *exaustão emocional*, 58.820% para a *despersonalização* e 49.392% para a *realização pessoal* respectivamente, e cujos itens apresentam elevada significância estatística, apresentando todos eles *loadings* factoriais superiores a .60 (Hair et al., 2005; Flavián & Lozano, 2003). Desta forma, e tendo em conta os critérios bem como os resultados acima expostos, não procedemos à remoção de mais nenhum item sob análise, ficando assim a dimensão *exaustão emocional* representada por oito itens, a *despersonalização* por quatro itens e a *realização pessoal* por sete itens.

2.2.Análise dos pressupostos da Análise Factorial Confirmatória

Iniciámos a análise preliminar aos nossos dados pelo estudo dos *missing values* e pela investigação da presença de valores discrepantes (*outliers*), tanto univariados como multivariados. Para testar esta estrutura factorial, tivemos por base 226 respondentes, dos quais eliminámos 12 por apresentarem mais do que 10% de não respostas na escala em estudo (Bryman & Cramer, 1993). No total das respostas dadas pelos restantes 214 sujeitos, registou-se uma percentagem insignificante de *missing values* (.37%), distribuídos aleatoriamente pela base de dados ($\chi 2$ (238) = 267.9 p =.089) pelo que, à semelhança do procedimento adoptado para o instrumento anterior, optámos pela sua substituição através do método EM (*Expectation-Maximization*). Relativamente aos *outliers* univariados, não foram detectados valores discrepantes. De facto, os valores muito próximos da média, da média aparada a 5% e da mediana de cada variável apontam para a não remoção de nenhum caso nem transformação de variáveis (Pestana & Gageiro, 2005). Para averiguar os *outliers* multivariados calcularam-se as distâncias *Mahalanobis*, tendo sido detectados dois casos que apresentavam opções de resposta muito discrepantes dentro da mesma subescala, pelo que foram posteriormente eliminados da análise (Tabachnick & Fidell, 1996).

Prosseguimos então com a análise da variação das respostas nas variáveis analisadas. Assim, neste contexto, Matos, Barbosa e Costa (2000) recomendam a exclusão de itens com uma percentagem superior a 50% das respostas dadas pelos sujeitos numa única opção; no presente estudo, os itens 5, 10 e 15 reúnem percentagens das respostas dadas pelos sujeitos

ligeiramente superiores a 50% na opção *Nenhuma Vez*. Relativamente a estes três itens, e embora comprometendo a variabilidade de respostas e o poder discriminativo dos itens foi nossa opção, neste momento, não excluir nenhuma das questões da análise, tendo por base os seguintes argumentos: 1) a *despersonalização* (dimensão representada pelos itens em questão) tem sido exposta como a característica do *burnout* menos evidente nos professores, apresentando médias e frequências que revelam uma menor incidência em relação às médias nas subescalas de *exaustão emocional* e de *realização pessoal* (Aluja, Blanch & García, 2005; Carlotto & Câmara, 2004; Marques et al., 2003; Serra, 2009), dito de outra forma, estes itens seguem uma distribuição que se pode dizer como esperada na população (Tabachnick & Fidell, 1996); 2) todos os itens marcam um factor e que de outra forma ficaria reduzido a um indicador como medida nesta dimensão (*despersonalização*); 3) é possível atribuir também um efeito de desejabilidade social sobre as respostas a estes itens, em virtude de os professores construírem muitas vezes uma representação social patologizante do *burnout* na docência, conduzindo muitas vezes a orientações comportamentais no sentido da negação e do evitamento, para as quais a ideia de distanciamento emocional pode representar uma "ameaça" (Pinto et al., 2008b).

Posteriormente, e tomando a média das respostas a cada item, analisámos a distribuição de frequências tendo em conta os índices de assimetria e curtose. Verificou-se que as respostas obtidas nos 22 itens se distribuíam no geral por todas as opções de resposta (0, 1, 2, 3, 4, 5 e 6) (à excepção do item 12, cujo mínimo foi 1 e do item 15 cujo máximo foi 5, revelando estes itens variabilidade das respostas no âmbito das cinco opções mais escolhidas), apresentando, para a *exaustão emocional* e *despersonalização* predominantemente distribuições ligeiramente assimétricas à esquerda (da qual ressaltam uma predominância pela escolha de respostas mais negativas da escala) e para a *realização pessoal* distribuições ligeiramente assimétricas à direita. Note-se, no entanto, que as pontuações desta última subescala são invertidas, pelo que a sua real interpretação aponta para distribuições assimétricas à esquerda, com desvios no mesmo sentido do que a *despersonalização* e a *exaustão emocional*. No que concerne à curtose, as distribuições são mesocúrticas para a *realização pessoal*, ligeiramente leptocúrticas para a *despersonalização* e ligeiramente platicúrticas para a *realização pessoal*. Embora as distribuições dos itens se desviem ligeiramente da distribuição normal, os resultados são no geral consistentes com a literatura (Maroco et al., 2008) e, segundo Kline (1998), só a assimetria acentuada ou a amplitude restrita das variáveis podem produzir índices de ajustamento não fiáveis. Estas estatísticas são contudo, unicamente univariadas, e o pressuposto da normalidade relativo a uma análise confirmatória requer igualmente normalidade multivariada, que pressupõe que as combinações lineares dos itens devem corresponder a uma distribuição normal (Byrne, 2005; Hair et al., 2005; Kline, 1998). Assim, no sentido de analisar a normalidade multivariada recorremos à análise das distribuições univariadas e linearidade, entre todos os pares de itens,

avaliada através dos gráficos de dispersão (ou *scatterplots*) (Byrne, 2005; Kline, 1998). Seleccionámos para o efeito, pares de variáveis aleatórios, uma vez que é de difícil execução a análise de todos os *scatterplots* bivariados, verificando-se que todos apresentavam uma relação linear. Neste sentido, não procedemos, pelas razões apresentadas, à eliminação ou transformações de variáveis. Por sua vez, as médias dos itens variam entre .50 (para os itens 5 e 15) e 4.51 (para o item 18), o que sublinha o carácter assimétrico da distribuição dos itens. O desvio padrão mais reduzido refere-se ao item 15 (*DP* = 1.00) e o mais elevado ao item 14 (*DP* = 1.760). Estes resultados de carácter descritivo não são muito extremos e enquadram-se no esperado, uma vez que existem mais docentes a pontuar na Realização Pessoal (item 18) que na *despersonalização* (itens 5 e 15), pelo que não removemos estes itens da análise.

A amostra para validação deste modelo ficou assim constituída por 212 sujeitos para 19 variáveis observadas (ou variáveis endógenas) e 3trêsvariáveis latentes (ou variáveis exógenas), o que corresponde a um rácio de 11.2 sujeitos por variável (11.2:1) e a 5.2 sujeitos por parâmetro livre estimado (5.2:1), valores que asseguram as condições mínimas de utilização exigidas para a prossecução de análises factoriais confirmatórias[24]. Por fim, e uma vez que as variáveis latentes não são passíveis de ser observadas directamente, necessitam de uma escala de medida, para que se possa proceder ao cálculo da estimação dos seus efeitos (Byrne, 2001; Kline, 1998). Por conseguinte, é recomendado que cada factor seja representado por, pelo menos, dois indicadores (Kline, 1998), sendo o ideal entre cinco a sete (Hair et al., 2005; Ho, 2006; Tabachnick & Fidell, 1996); os constructos aqui avaliados, *exaustão emocional*, *despersonalização* e *realização pessoal*, são representados por oito, quatro e sete indicadores respectivamente, pelo que se considera que este pressuposto está assegurado.

2.3.Análise Factorial Confirmatória

Uma vez confirmada a dimensionalidade de cada uma das três subescalas prosseguimos com a análise empírica da robustez e estabilidade do modelo tridimensional sugerido pelo procedimento descrito no ponto *2.1.Análise Exploratória*.

Submetemos por isso o modelo de hipótese composto por 19 itens, divididos em três factores, ao método da Máxima Verosimilhança (*Maximum Likelihood Estimation*)[25] e tivemos em conta critérios globais (que permitem analisar a sustentabilidade do modelo como um todo) e critérios particulares (que possibilitam a análise da adequação dos

[24] Neste contexto, e em termos de valores recomendados, Kline (2005) e Ho (2006) referem um rácio entre o número de sujeitos e o número de parâmetros a estimar superior a 5:1 e um rácio de dez sujeitos para cada variável observada, valores estes tidos como mínimos exigíveis para não se pôr em causa a precisão estatística dos resultados.

[25] Embora existam problemas ao nível da normalidade multivariada, e este se constitua como um dos pressupostos para a utilização deste método de estimação, estes não invalidam a utilização do método da Máxima Verosimilhança. Neste sentido, este estimador apresenta-se como suficientemente robusto, tendo em conta que o rácio sujeito/item da amostra é superior ao mínimo aceitável de 10/1, que a dimensão amostral é ampla o suficiente (>200), e que os desvios detectados à normalidade não são graves/severos (Hair et al., 2005).

parâmetros individuais) (Byrne, 1994).

O teste do Qui-Quadrado de ajustamento global dos dados revelou um valor estatisticamente significativo ($\chi 2$ = 335.6, 149 *g.l.*, $p < .001$), o que indica que o modelo hipotético tem um pobre ajustamento do modelo hipotético aos dados (Byrne, 2001). Não obstante, a análise deste teste deve ser feita com precaução, na medida em que admite interferências decorrentes da violação do pressuposto da normalidade multivariada (como é o caso dos nossos dados) e da dimensão da amostra (nomeadamente em amostras de grandes dimensões, isto é, com mais de 100 casos), produzindo por isso valores errados de Qui-Quadrado (Bentler, 1980; Byrne, 2001; Ho, 2006). Para colmatar a limitação deste teste seguimos as recomendações de Byrne (1989) e de Hair e colaboradores (2005) e procedemos à divisão do valor obtido pelos graus de liberdade ($\chi 2/g.l.$) e à adopção de pontos de corte entre 2 e 5, de acordo com a complexidade do modelo. Adoptámos o ponto de corte igual ou inferior a 3, na medida em que garante um bom ajustamento dos dados para um modelo complexo como o testado. Assim, o reduzido valor $\chi 2/g.l.$ = 2.25 aponta para um adequado ajustamento dos dados.

Face às limitações deste teste, diversos autores da especialidade (e.g., Byrne, 2001, Hair et al., 2005; Ho, 2006) advertem para a não utilização isolada deste teste e recomendam a utilização de critérios adicionais para avaliar a qualidade do ajustamento dos dados que, em conjunto, possibilitem uma análise mais robusta e fiável da solução. Neste seguimento, foram considerados os seguintes índices de ajustamento: IFI (*Incremental Index of Fit*), TLI (*Tucker-Lewis Index*) e CFI (*Comparative Fit Index*) como os índices de ajustamento comparativos ou incrementais, GFI (*Goodness-of-Fit Index*) e AGFI (*Adjusted Good-ness-of-Fit Index*) índices absolutos de ajustamento que comparam o modelo hipotético à ausência de modelo, e por fim consideramos ainda o RMSEA (*Root Mean Square Error of Aproximation*) que é um índice que se concentra na parcimónia (Ho, 2006). O RMSEA foi, de acordo com Byrne (2001), apenas nos últimos tempos, reconhecido como um dos critérios mais informativos neste tipo de avaliação.

Reportando-nos agora aos nossos resultados, e mediante a análise do quadro III, podemos verificar que os valores do IFI (.907) e do CFI (.906) são superiores em relação aos pontos de corte sugeridos (.90) e o valor do TLI (.892) encontra-se abaixo do ponto de corte sugerido (.90) (Byrne, 2001; Hair e tal., 2005; Ho, 2006). Por sua vez, o GFI e o AGFI apresentam valores de .854 e de .814 respectivamente, sendo o primeiro (GFI) um valor inferior e o segundo um valor superior em relação aos pontos de corte sugeridos: .90 para o GFI e .80 para o AGFI (Byrne, 2001; Ho, 2006). Por último, o valor de RMSEA[26] obtido de .077 revela um ajustamento adequado

[26] Em termos de valores recomendados, Byrne (2001) considera que valores de RMSEA inferiores a .10 sugerem um ajustamento medíocre, que valores inferiores a .08 sugerem um ajustamento adequado do modelo, que valores inferiores a .06 indicam um bom ajustamento do modelo hipotético e que valores superiores a .10 devem levar à rejeição do modelo. A propósito deste índice, a autora citada recomenda também a utilização do intervalo de confiança relativo ao seu valor, pois, ao contrário do índice, fornece informação acerca da imprecisão da estimação, dando ao utilizador uma base mais robusta de avaliação do modelo. Em adição ao intervalo de confiança, deve-se também ter em atenção o teste da aproximação do ajustamento, sendo que este se deve apresentar estatisticamente não significativo. A

do modelo com um intervalo de confiança (de 90%) entre .066 e .088, *p =<.001*, informando-nos de que existe 90% de probabilidade do valor do índice, na população, se situar entre os limites indicados, sendo o teste relativo à aproximação do ajustamento estatisticamente significativo. Tomados em conjunto, e como se pode observar no quadro III, todos os indicadores, à excepção do GFI e do TLI, apesar de se situarem à margem ou acima do ponto de corte respectivo, são indicadores que consideramos como apenas aceitáveis ou como estando na fronteira do satisfatório, indicando um ajustamento pouco convincente entre os dados e o modelo hipotético, ainda que os pesos factoriais (*loadings*) de todos os itens presentes sejam iguais ou superiores ao valor mínimo recomendado ($\lambda > .5$) (Byrne, 2001).

Face a estes resultados, decidimos procurar uma estrutura factorial que melhor representasse os dados, pelo que, de acordo com as sugestões de alguns autores consultados (e.g., Bentler, 1980; Hair et al., 2005; Ho, 2006; Kline, 2005) prosseguimos com reespecificações do modelo. Neste domínio, Ho (2006, p.288) explica que

> "Because the fit of most initial models is deemed unsatisfactory model modification has been an inevitable process in the application of covariance structure analysis. Broadly, model modification, under such circumstances, consists of freeing fixed parameters with the aim of improving the fit of the model (p.288)".

Não obstante, pese embora o procedimento de reespecificações do modelo inicial ser francamente referenciado pelos autores da especialidade (e.g., Byrne, 2001; Hair et al., 2005: Ho, 2006; Silvia & MacCallum, 1988), é importante neste espaço realçar que todas as alterações efectuadas, na tentativa de melhorar a adequação do modelo aos dados, necessitam de ser cuidadosamente ponderadas e consideradas, tanto em termos estatísticos, como em termos conceptuais (e também de estudos de validação anteriores). Se não tivermos esta linha de pensamento, podemos de facto pôr em risco a fiabilidade dos resultados obtidos, na medida em que podem conduzir por um lado, a uma situação de excesso de ajustamento do modelo hipotético aos dados (Byrne, 2001) e por outro, a um modelo "a-teórico", com pouca generalização e aplicabilidade limitada no teste de relações causais[27] (Hair et al., 2005; Ho, 2006). Desta forma, o procedimento adoptado nesta investigação, no que toca às reespecificações dos modelos iniciais, teve sempre como linha orientadora o cruzamento de informação proveniente da

título de exemplo, perante um valor de RMSEA pequeno mas cujo intervalo de confiança é grande, pode-se concluir que a discrepância estimada é imprecisa, negando a possibilidade de determinar de forma precisa o grau de adequação na população.

[27] A este nível, Hair e colaboradores (2005) reafirmam a importância de se conjugar sempre os critérios estatísticos com argumentos/justificações de natureza qualitativa (ou seja, de interpretabilidade das variáveis), já que a não consideração deste tipo de critérios nas decisões de modificação do modelo é inconsistente com os princípios/bases teóricos em que a AFC assenta. Neste sentido, os autores referidos recomendam que apenas sejam feitas modificações/reespecificações mínimas, sendo que não devem exceder a eliminação de mais de 20% das variáveis observadas, sob pena de comprometer o carácter confirmatório da análise. Com efeito, a remoção/eliminação de uma ou duas variáveis a partir de um larga bateria de itens (como é o caso da presente análise) acarreta menos consequências, pelo que a análise confirmatória não está comprometida (op. cit).

análise de múltiplos critérios (e.g., os índices de modificação [IM], os resíduos estandardizados, os *loadings* factoriais estimados e ainda critérios de ordem conceptual – na medida em que cada parâmetro deve ser passível de interpretação com significado), que permitisse identificar as fontes do eventual desajustamento e ao mesmo tempo sugerir de que forma é que o modelo podia ser modificado para obter um melhor ajustamento (Hair et al., 2005; Ho, 2006; Silvia & MacCallum, 1988).

Iniciámos a análise dos índices de modificação, com o intuito de obter sugestões no sentido da melhoria da adequação do modelo aos dados. Os índices mais expressivos referem-se à covariação entre o item 12, sobretudo com o item 14 (IM = 32.718), pertencentes a factores diferentes, mas também à covariação entre o erro associado ao item 12 e a variável latente EE -*exaustão emocional* (IM=32.307) e à covariação entre o item 12 e a EE (IM=29.524). Estes resultados oferecem indicações que vão no sentido da existência de *cross loadings* do item 12, hipotetizado para saturar na Realização Pessoal, com a EE. De acordo com Hair e colabradores (2005) e também Ho (2006), os parâmetros fixos com os maiores IM estão entre os candidatos da frente a considerar no refinamento do modelo, no entanto, a consideração de apenas um critério não é condição suficiente para proceder à eliminação de qualquer variável observada. Nesta senda, analisamos também os valores dos resíduos estandardizados que, em alguns elementos e para este modelo inicial, excedem o ponto de corte de ±2.58 (Byrne, 2001). Efectivamente, corroboramos por esta análise a sugestão pela remoção do item 12 do estudo, já que a maioria dos valores residuais que se desviam substancialmente do ponto de corte envolvem o item 12, sistematicamente em covariação com indicadores da EE (encontrámos os valores residuais de 4.505, 4.124, 3.941, 3.932, 3.683, 3.354, 3.332 e de 2.765 entre os itens 12 e 14, entre os itens 12 e 2, entre os itens 12 e 1, entre os itens 12 e 13, entre os itens 12 e 8, entre os itens 12 e 20, entre os itens 12 e 3, e entre os itens 12 e 6, respectivamente). O item 12 revelou assim correlação com a EE (para além da RP), facto explicável tendo em conta o seu conteúdo ("sinto-me cheio de energia") remeter para a energia, tida como o pólo oposto da *exaustão emocional*, num contínuo de energia que começa com o *engagement* e termina com o *burnout* (Maslach et al., 2001). Além disso, os factos de a) o seu conteúdo se aproximar com a dimensão da EE e b) de ser esta uma sugestão repetida na literatura (eg., Aluja et al., 2005; Byrne, 1991; Hallberg & Sverke, 2004; Richardsen & Martinussen, 2004), sublinham o carácter problemático deste item, pelo que neste estudo a nossa decisão foi a de eliminar este item da análise. Acresce ainda que, em consonância com os resultados obtidos noutros estudos confirmatórios anteriormente referidos, a remoção do item 12 conduz a uma descida substancial no valor do Qui-Quadrado (cf. Quadro III), e por consequente a uma melhoria do ajustamento do modelo.

Estes resultados conduziram a uma reespecificação do modelo inicial (revisão1), sujeitando a mesma estrutura factorial, mas sem o item 12, a uma análise factorial confirmatória, tendo-se obtido uma melhoria considerável na qualidade dos índices de avaliação do modelo (*cf.* Quadro III). Não

obstante, há valores que colocam algumas reservas quanto ao ajustamento dos dados observados.

Com efeito, os índices de modificação sugeridos no teste deste modelo (revisão 1) apontavam para uma covariação expressiva dos erros de medição associados aos itens 21 e 7 (IM= 19.473) pertencentes ao mesmo factor, a *realização pessoal*. Esta sugestão e os factos de a) o peso factorial do item 21 (.49) revelar uma importância relativa e pôr em causa a apropriação do item no respectivo constructo, sendo o mais baixo de todos, b) a covariação entre os itens 7 e 21 apresentar um valor residual de 2.909, estimação que ao exceder o ponto de corte considerado apoia a necessidade de uma parametrização adicional, c) os itens apresentarem um conteúdo próximo ("lido de uma forma muito eficaz com os problemas dos meus alunos" - item7, e "no meu trabalho lido com problemas emocionais de uma forma muito calma" – item 21), sendo que o conteúdo do item 7 se afigura como conceptualmente mais expressivo da auto-eficácia profissional (questão central da Realização pessoal) e d) a eliminação deste item da análise apontar para uma descida estatisticamente significativa no valor do Qui-Quadrado (cf. Quadro III), fizeram com que procedêssemos a uma outra reespecificação (revisão 2), que consistiu na eliminação desta variável (item 21) do modelo.

Como se pode observar no Quadro III, os índices relativos a este modelo apontam para um bom ajustamento dos dados pelo que o retivemos como estrutura factorial do MBI a utilizar na presente investigação.

Quadro III. Índices de ajustamento obtidos nas AFC ao MBI.

Modelo	χ^2	*gl*	χ^2/gl	AIC	GFI	AGFI	IFI	TLI	CFI	RMSEA*
Revisão 2	**218.1*** **	**117**	**1.88**	**292.1**	**.892**	**.858**	**.944**	**.933**	**.943**	**.065 (.051-.078)**
Revisão 1	265.6***	132	2.01	343.6	.875	.838	.929	.917	.928	.069 (.057-.081)
Modelo inicial	335.5***	149	2.25	417.5	.854	.814	.907	.892	.906	.077 (.066-.088)
Bifactorial	505.7***	151	3.35	583.7	.775	.717	.822	.797	.821	.106 (.095-.116)
Unifactorial	891.3***	152	5.86	967.3	.613	.516	.630	.579	.626	.152 (.142-.162)

Notas: * Os valores entre parênteses referem-se aos valores do limite superior e do limite inferior do RMSEA, com um intervalo de confiança de 90%; *** p <.001.

Efectivamente registou-se, de revisão para revisão, um incremento em todos os índices considerados nas análises efectuadas, tendo o modelo da revisão 2 mostrado clara superioridade relativamente a todos os outros. Realmente, e recorrendo ao índice AIC (*Akaike Information Criterion*), verificamos que na revisão 2 o valor do mesmo é consideravelmente inferior em comparação com os modelos anteriormente testados (revisão 1 e modelo inicial) (Ho, 2006), apresentando-se por isso como uma solução mais parcimoniosa e ajustada, mas onde os itens com maior peso factorial se mantêm, garantindo assim o conteúdo das dimensões retidas.

No que concerne à análise da adequação dos parâmetros individuais do modelo correspondente à revisão 2, verificamos que todos os parâmetros estimados apresentam significância estatística pelo teste *critical ratio* (i.e., $C.R. > \pm 1.96$, $p < .05$), sendo o valor mais reduzido o relativo ao item 9

(*C.R.* = 6.412, $p < .001$). O que significa que pode ser rejeitada a hipótese nula de o peso factorial de cada variável (item) na dimensão a que está afecto ser igual a zero e considerar que todos os parâmetros são importantes para o modelo. A análise da adequação dos parâmetros estimados permite concluir que todos apresentam *loadings* superiores aos mínimos recomendados ($\lambda > .5$) por Byrne (2001), sendo o item 7 o indicador que menos se correlaciona com o factor latente correspondente à *realização pessoal* ($\lambda = .51$) e o item 8 o que mais se correlaciona com o factor que corresponde à *exaustão emocional* ($\lambda = .92$). De facto, o factor relativo à dimensão *realização pessoal* explica 26% ($R^2 = .260$) da variância do item 7 e o factor relativo à *exaustão emocional* explica 84.6% ($R^2 = .846$) da variância do item 8, oscilando a variância residual dos itens entre 74% ($1 - .51^2 = .74$) e 15.4% ($1 - .92^2 = .1536$). Os resíduos estandardizados apresentam todos valores inferiores a ±2.58 bem como reduzidos valores dos IM (Byrne, 2001).

Conforme se pode constatar na Figura 1 (que esquematiza o modelo estrutural com 17 itens adoptado nesta investigação – revisão 2), os itens apresentam saturações factoriais satisfatórias, a indiciar uma aceitável validade convergente do modelo de medida.

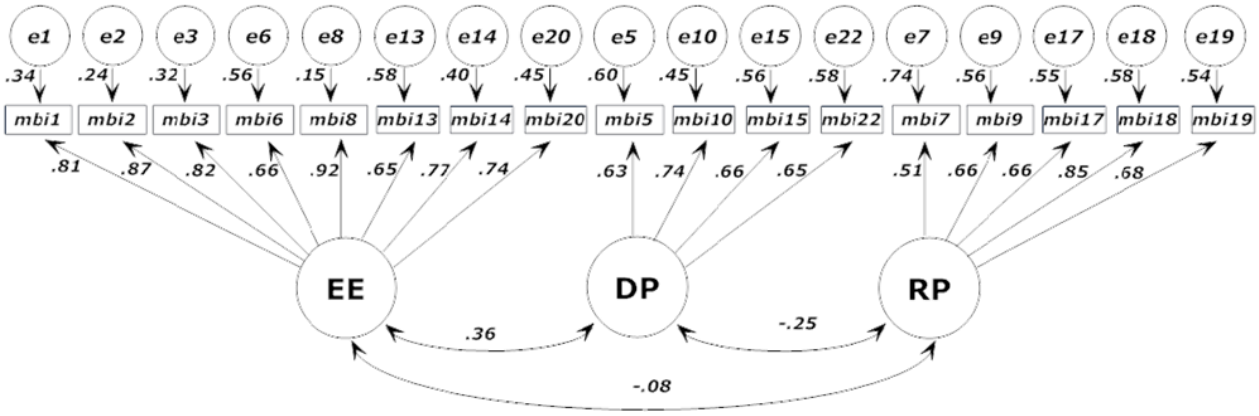

Figura 1. Estrutura final do MBI (revisão 2) – Solução estandardizada.

A consistência interna já foi previamente avaliada nas análises exploratórias, contudo, e uma vez que foram feitas alterações na estrutura factorial das dimensões (removeu-se o item 12 e o item 21 da r*ealização pessoal*) importa voltar a estimar o valor do α de *Cronbach* da referida dimensão[28], e apresentar, de forma sistematizada, os resultados das outras componentes que constituem o MBI. Assim, a análise dos valores encontrados para a *exaustão emocional*, *despersonalização* e *realização pessoal* – α= .928; α=.763 e α=.803, respectivamente, mostra que todos os valores estão acima do valor de referência de .70 proposto por Nunnally (1978), o que nos permite afirmar que, para a amostra utilizada, os itens – variáveis observáveis – de cada uma das três escalas medem a componente –

[28] Este procedimento é também recomendado por Flavián e Lozano (2003), os quais explicam que tendo sido realizadas depurações ou modificações na configuração estrutural da escala, é importante confirmar novamente a fiabilidade de cada subescala, via α de *Cronbach*.

variável latente – que seria pressuposto medirem. Dito de outra forma, verificou-se a acuidade do instrumento para a medição das três componentes. Ainda que o valor da consistência interna da dimensão *realização pessoal* tenha decrescido (de um valor α=.822 para um valor α=.803), o valor encontrado é indicador de uma consistência interna boa e próximo dos referidos na literatura. É de referir porém que o coeficiente α de *Cronbach* encontra-se dependente do número de itens na escala, ou em cada dimensão da mesma (Bryman & Crammer, 2003, Pestana & Gageiro, 2005) e que, naturalmente, as reduções de consistência da dimensão *realização pessoal* podem dever-se mais à eliminação de itens do que a uma perda de consistência da medida.

Os factores *exaustão emocional* e d*espersonalização* apresentam-se positivamente correlacionados (r=0.36; p<0.001). Por seu turno, a *realização pessoal* está correlacionada negativamente com a *despersonalização* (r=-.25; p=.009) sendo que não apresenta uma correlação estatisticamente significativa com a *exaustão emocional* (r=-0.08; p=0.310). Estas medidas, ainda que não possibilitem a inferência de causalidade nem da sequencialidade pela qual se manifestam as 3 componentes, sugerem uma estrutura de (inter) relações entre as três componentes que está em linha com o modelo teórico original de Maslach e Jackson (1981) da síndrome do *burnout* e mostra a complexidade que a sua manifestação encerra (assumindo várias facetas), facto que é muitas vezes questionado e negligenciado.

Em suma, os resultados destas análises vêm reforçar a tridimensionalidade *exaustão emocional/despersonalização/realização pessoal* da síndrome do *burnout* e, portanto, do MBI, já presente em estudos anteriores, indiciando que estamos face a uma estrutura factorial que possui uma estabilidade considerável, pois esta estrutura manteve-se na presente amostra, que abarca docentes do ensino superior português, contextos organizacionais onde escasseia a administração desta escala.

3. Resultados: análise do impacto do CTF e CFT no *burnout*

Como mencionado anteriormente (*vide* Considerações gerais acerca do tratamento estatístico dos dados) foram levadas a cabo análises de regressão múltiplas para analisar as hipóteses formuladas. A Regressão Linear Múltipla Hierárquica foi utilizada para obter um modelo parcimonioso que permitisse predizer os níveis de *burnout* experienciados (VD) (*exaustão emocional, despersonalização e realização pessoal*) em função das variáveis independentes (CTF e CFT), controlando os efeitos associados à idade e às horas de trabalho por semana. Utilizámos a idade e as horas de trabalho por semana como variáveis de controlo em virtude de, na revisão da literatura efectuada, se encontrarem comummente correlacionadas com o CTF, CFT e com o *burnout* (e.g., Cinamon et al., 2007; Lambert et al., 2009; Maslach et al., 2001; Rupert et al., 2009; Wharton, 1993).

Nos estudos efectuados procedeu-se à avaliação dos pressupostos requeridos para a realização da análise de regressão, nomeadamente,

ausência de *outliers*, ausência de multicolinearidade, normalidade, linearidade e homocedasticidade dos resíduos –, realizados tendo por base as recomendações de diversos autores (e.g., Hair et al., 2005; Pestana & Gageiro, 2005; Tabachnick & Fidell, 1996), não tendo sido verificadas violações que inviabilizassem a prossecução da análise. Neste âmbito efectuamos também a análise dos *missing values*. Assim, com base nas indicações de Bryman e Cramer (1993), eliminamos 8 casos, retendo-se no final 218 questionários válidos para as análises a seguir apresentadas.

Iniciámos a análise com um primeiro bloco que inclui resultados de carácter mais descritivo, bem como as inter-relações entre as cinco variáveis consideradas (*exaustão emocional*, *despersonalização*, *realização pessoal*, CTF e CFT), cuja pertinência foi suscitada pelo enquadramento teórico.

A observação do quadro IV revela que, dos três aspectos que compõem o *burnout*, os professores experienciam mais *realização pessoal* (M= 4.30; DP=1.03), seguida da *exaustão emocional* (M=2.20; DP=1.33) e da *despersonalização* (M=.65; DP=.84). A *exaustão emocional* correlaciona-se de forma positiva e significativa com a *despersonalização* (r = .315, p < .01), e a *realização pessoal* apenas se correlaciona de forma significativa e negativa com a *despersonalização*[29] (r = -.162, p < .05). Embora este último valor de correlação seja considerado muito baixo (Bryman & Cramer, 1993; Pestana & Gageiro, 2005), aponta no sentido previsto, ou seja, indicia que os professores que experienciam elevados níveis de *despersonalização* apresentam também percepções mais negativas da *realização pessoal*. Relativamente às componentes do *conflito trabalho-família* podemos constatar uma maior incidência do *conflito do trabalho com a vida familiar/pessoal* (M=2.21; DP=.70) comparativamente ao *conflito da vida familiar/pessoal com o trabalho* (M=1.31; DP=.35), sendo que as dimensões revelam correlacionar-se de forma positiva e significativa (r = .291, p < .01).

No que concerne à relação das variáveis representativas do *conflito trabalho-família* e do *burnout*, constátamos que apenas os coeficientes de correlação entre a *realização pessoal* e o CTF (r = -.027, p > .05) e entre a *realização pessoal* e o CFT (r = -.024, p > .05) não se revelam estatisticamente significativos, pelo que não encontrámos suporte empírico para as hipóteses H1c e H2c.

[29] Relativamente aos valores dos coeficientes de pearson entre as três dimensões do *burnout*, uma nota para explicar a superioridade das correlações obtidas nos factores evidenciados na AFC comparativamente às obtidas nesta análise. Assim, enquanto a correlação entre as escalas é atenuada pelo erro de medida e pela variância única associada a cada item (em virtude de termos calculado as correlações com base na média dos valores de cada item da dimensão), na AFC os coeficientes são estimados sem erro, facto que justifica estas diferenças (Hair et al., 2005; Peralta, 2009). Não obstante, e tal como referem Kline (1998) e Peralta (2009), a utilização de uma medida compósita para cada variável é adequada dada a quantidade de parâmetros em relação à amostra.

Quadro IV. Inter-relações, médias e desvios-padrão das dimensões do *burnout* e do conflito trabalho-família.

	M	DP	1	2	3	4	5
1. Exaustão emocional	2.20	1.33	(.928)				
2. Despersonalização	.65	.84	.315**	(.763)			
3. Realização Pessoal	4.30	1.03	-.073	-.162*	(.803)		
4. Conflito do trabalho com a vida familiar/pessoal (CTF)	2.21	.70	.583**	.210**	-.027	(.915)	
5. Conflito da vida familiar/ pessoal com o trabalho (CFT)	1.31	.35	.322**	.423**	-.024	.291**	(.772)

Nota: ** $p < .01$; * $p < .05$; os valores da consistência interna encontram-se entre parênteses.

Estas análises revelam assim diferentes magnitudes de associação das variáveis em estudo com as dimensões do *burnout*. De facto, mostram que tanto o CTF como o CFT, não possuem uma relação significativa com a *realização pessoal*, ao contrário da *exaustão emocional* e da *despersonalização*, que possuem uma relação mais forte com as variáveis preditoras consideradas. Desta forma, a análise da magnitude das várias relações estabelecidas permite-nos seleccionar aquelas que mais interesse possuem no âmbito da nossa questão de investigação, o que nos leva a proceder à análise da sua capacidade preditiva com recurso a análises de regressão.

Na análise de regressão referente à dimensão *exaustão emocional*, que se apresenta sumariada no Quadro V, o modelo 2, que inclui os dois blocos de variáveis (*idade*, *horas de trabalho por semana*, CTF e CFT) é significativo ($p < .001$). Especificando, com a *idade* e as *horas de trabalho por semana* na equação (R^2=.044; $F_{(2,215)}$= 4.999, p=.008), a inclusão do CTF e do CFT para predizer a *exaustão emocional* sentida pelos professores melhorou significativamente a quantidade de variância ocorrida no critério e que é explicada pelas preditoras (R^2=.375; $F_{(4,213)}$= 31.893, $p < .001$).

Quadro V. Síntese do modelo da regressão múltipla hierárquica na dimensão *exaustão emocional*, considerando como variáveis preditoras o CTF e o CFT.

					Estatísticas da mudança		
	R	R^2	F	p	R^2	F	p
Modelo 1	.211	.044	4.999	.008	.044	4.999	.008
Modelo 2	.612	.375	31.893	.000	.330	56.220	.000

De facto, o valor do R^2_{change}= .330 ($F_{(2,213)}$=56.220 $p < .001$) indica que o CTF e o CFT explicam, com significância estatística, 33% adicionais de variância na *exaustão emocional* quando se controlam estatisticamente os efeitos da *idade* e das *horas de trabalho por semana*.

Não obstante, a análise do quadro VI revela que apenas o CTF e o CFT contribuem de forma significativa para a predição do critério, explicando respectivamente 52.5% (β=.525; t=9.079, p< .001) e 16% (β=.160; t=2.822, p=.005) da *exaustão emocional* experienciada pelos sujeitos da amostra.

Quadro VI. Coeficientes de regressão na dimensão *exaustão emocional*, considerando como variáveis preditoras o CTF e o CFT.

Modelo	Variáveis	β	T	p
1	Idade	-.089	-1.312	.191
	Horas de Trabalho por semana	.208	3.067	.002
2	Idade	-.088	-1.588	.114
	Horas de Trabalho por semana	.065	1.142	.255
	CTF	.525	9.079	.000
	CFT	.160	2.822	.005

Estes resultados sugerem que uma proporção elevada da variabilidade da *exaustão emocional* é explicada pelo CTF e pelo CFT, pelo que se confirmam as hipóteses H1a e H2a.

No que concerne à dimensão *despersonalização,* verifica-se, pela análise do quadro VII, que o conjunto de variáveis preditoras incluído nesta equação de regressão (*idade*, *horas de trabalho por semana*, CTF e CFT) explica 23.4% da variância total na variável critério considerada (R^2=.234; $F_{(4,213)}$= 16.248, $p < .001$), sendo que 3.8% dessa mesma variância resulta do contributo da *idade* e das *horas de trabalho por semana* (R^2=.038; $F_{(2,215)}$= 4.195 p= .016), e que 19.6% dessa variância resulta do contributo do CTF e do CFT (R^2_{change}= .196 ($F_{(4,213)}$=27.275 p < .001).

Quadro VII. Síntese do modelo da regressão múltipla hierárquica na dimensão *despersonalização*, considerando como variáveis preditoras o CTF e o CFT.

					Estatísticas da mudança		
	R	R^2	F	p	R^2	F	p
Modelo 1	.194	.038	4.195	.016	.038	4.195	.016
Modelo 2	.484	.234	16.248	.000	.196	27.275	.000

Analisando os contributos de cada uma das duas variáveis preditoras para a variabilidade total da *despersonalização* (cf. Quadro VIII), verifica-se que somente o CFT apresenta capacidades preditivas da referida dimensão (β=.400; t=6.361, p< .001).

Quadro VIII. Coeficientes de regressão na dimensão *despersonalização*, considerando como variáveis preditoras o CTF e o CFT.

Modelo	Variáveis	β	T	p
1	Idade	-.194	-2.848	.005
	Horas de Trabalho por semana	.000	-.002	.999
2	Idade	-.186	-3.056	.003
	Horas de Trabalho por semana	-.083	-1.324	.187
	CTF	.121	1.895	.059
	CFT	.400	6.361	.000

Podemos, ainda, observar que a *idade* também apresenta neste caso um contributo estatisticamente significativo na explicação da variabilidade da *despersonalização*.

Assim, tendo em conta estes resultados, consideramos que a hipótese segundo a qual o c*onflito da vida familiar/pessoal com o trabalho* tem um impacto significativo na *despersonalização* (H2b) é suportada pelos dados, não tendo sido, contudo, encontrado suporte para a hipótese H1b.

V - Discussão

O estudo que aqui apresentamos, incide sobre a problemática do *burnout*, procurando determinar não só os seus níveis de incidência mas sobretudo os factores que contribuem para a sua manifestação. E neste âmbito, focámo-nos no contributo que o conflito *associado à relação trabalho-família* exerce na explicação da referida síndrome. Na discussão dos resultados obtidos teremos em conta a revisão da literatura efectuada bem como outras perspectivas que consideremos importante ter em mente nas reflexões que se seguem.

O primeiro conjunto de resultados que importa analisar prende-se com o efeito preditivo dos dois tipos de conflito na *exaustão emocional*, tendo-se encontrado suporte para as hipóteses H1a e H2a. Os resultados significativos encontrados são consonantes com a investigação empírica anteriormente realizada (e.g., Burke & Greenglass, 2001; Cinamon et al., 2007; Rupert et al., 2009; Peeters et al., 2005) e indicam que o facto dos professores experienciarem *conflito trabalho-família* constitui-se como uma das fontes de *exaustão emocional.* De facto, ao longo do tempo, os factores de *stresse* relacionados com o trabalho podem conduzir a um desgaste percebido (emocional e físico) associado a uma percepção negativa do trabalho. Adicionalmente, o conflito que decorre da vida familiar/pessoal pode levar a que os sujeitos se sintam emocionalmente esgotados e ao sentimento de esgotamento da capacidade de se dar psicologicamente.

No que concerne à *despersonalização*, e aos efeitos do conflito trabalho-família na explicação desta, encontramos suporte empírico para hipótese H2b mas não para a hipótese H1b, uma vez que apenas o CFT revelou interagir significativamente com a *despersonalização*. Estes resultados podem ser compreendidos a partir das conclusões de Halbesleben (2006), que explica a importância de dar atenção à fonte de recurso (*trabalho* ou *vida pessoal/familiar*) na abordagem das diferentes dimensões do *burnout*. Por causa da sua influência mais directa sobre as exigências do trabalho, as fontes de suporte social relacionadas com o trabalho estão mais fortemente associadas à *exaustão emocional*, enquanto que as fontes de suporte social relacionadas com a vida pessoal/familiar estão mais fortemente correlacionadas com a *despersonalização* e *realização pessoal*. De acordo com Lambert e colaboradores (2009), a distracção e a frustração experienciada como resultado da percepção de *conflito da vida familiar/pessoal com o trabalho* podem causar um afastamento e o desenvolvimento de atitudes de indiferença em relação às pessoas que fazem parte da esfera de trabalho (e.g., alunos, colegas de trabalho, funcionários, chefes), na tentativa de lidar com as exigências emocionais decorrentes dessa situação geradora de *stresse*.

Contrariamente ao que havíamos previsto nas Hipóteses H1c e H2c, o *conflito do trabalho com a vida familiar/pessoal* e o *conflito da vida familiar/pessoal* não revelou interagir de forma significativa com as percepções de *realização pessoal*. Estes resultados, apesar de não irem de encontro ao esperado estão em linha com outros trabalhos de carácter transversal (e.g., Ádám et al., 2008; Rupert et al., 2009), os quais apontam

para a ausência de significância estatística no que diz respeito à previsão da percepção de *realização pessoal* feita pelo *conflito trabalho-família* experienciado. Na tentativa de compreender o porquê desta dimensão não ter sobressaído nos nossos resultados, cremos que estes resultados possam ser interpretados à luz das assumpções do modelo de desenvolvimento do *burnout* de Leiter e Maslach (1988). Assim, este modelo assenta numa conceptualização do *burnout* como processo dinâmico e que se desenvolve sequencialmente em três fases ao longo do tempo, sendo a *perda de realização pessoal* a característica que por último surge. Neste contexto, lançamos a hipótese explicativa de que estes resultados não esperados podem ser decorrentes do facto de efectivamente os sujeitos não se encontrarem nessa 'última' fase (extrema) do processo de *burnout*, ou seja, de não experienciarem, no espaço temporal que envolveu o preenchimento da escala, uma real *diminuição da realização pessoal*.

Relativamente à prevalência de cada um dos tipos de conflito, foi possível verificar que os professores percepcionam mais *conflito do trabalho com a vida familiar/pessoal* do que na direcção oposta. Estes resultados vão de encontro com a abordagem da permeabilidade diferencial dos domínios introduzida por Pleck (1977cit in Frone et al., 1992 b) e verificada por Frone et al. (1992b). Segundo esta abordagem, a família é mais permeável às exigências profissionais do que o domínio profissional às exigências familiares, provavelmente devido ao facto das responsabilidades familiares serem mais flexíveis em termos de tempo e local de execução do que as responsabilidades profissionais. Por outro lado, os postos de trabalho e a cultura organizacional enfatizam uma abordagem tradicional de independência entre as esferas familiares e profissionais. A metáfora de deixar os problemas familiares na hora em que se entra no trabalho é ainda comummente usada quer pelos colaboradores, quer pelos empregadores. De facto, no nosso país só recentemente se tem assistido a uma preocupação das organizações com a família, e consequentemente com o conceito de organização familiarmente responsável (Guerreiro, 2009). Adicionalmente, os problemas familiares parecem ser mais simples de "bloquear" do que os problemas profissionais, especialmente, devido ao sistema de recompensas existente no local de trabalho. Ou seja, no local de trabalho o indivíduo é recompensado de forma imediata e financeiramente pela sua produtividade, pelo que desligar-se das preocupações familiares é essencial no sentido de manter altos níveis de concentração profissional. No domínio familiar, estes limites não são tão rígidos, pelo contrário é esperado que se partilhem as dificuldades profissionais no sentido de se obter apoio, conselho e tomar decisões, assim os limites familiares são mais flexíveis que os profissionais.

Os resultados sugerem também que, o CTF e o CFT são constructos distintos, mas relacionados. A distintividade destes dois constructos foi suportada não só pelos resultados obtidos na análise factorial exploratória à escala *conflito trabalho-família*, mas também pelas evidências de que estes se correlacionam de forma diferente com as dimensões do *burnout* (Byron, 2005; Frone et al., 1992a, 1992b; Frone et al., 1997; Greenhaus & Beutell, 1985). Ademais, a correlação positiva e significativa encontrada vai de

acordo com os resultados encontrados na literatura (e.g., Carlson & Kacmar, 2000; Frone et al., 1992a; Huang et al., 2004; Netemeyer et al., 1996), e mostra que elevados níveis de *conflito do trabalho com a vida familiar/pessoal* se associam a elevados níveis de *conflito da vida familiar/pessoal com o trabalho*.

Outro resultado que consideramos importante considerar, diz respeito à incidência do *burnout* na nossa amostra. Se a literatura existente neste domínio tem vindo a chamar a atenção para a elevada incidência de *burnout* nestes profissionais (e.g., Carvalho, 2005; Pinto et al., 2003), este estudo sugere, contudo, um panorama mais optimista, uma vez que os docentes apresentaram níveis muito baixos para a *despersonalização*, valores baixos para a *exaustão emocional* e valores mais altos para a realização pessoal. Este padrão de resultados revela que os docentes do ensino superior da nossa amostra tentam evitar despersonalizar ou desenvolver atitudes de distanciamento e indiferença para com as pessoas com as quais interagem no seu trabalho (e.g., alunos, colegas de trabalho) e sentem que as exigências emocionais do seu trabalho são significativas, não evidenciando uma perda marcada de realização pessoal no trabalho. Estes resultados, podem explicar-se, segundo Cooper e Kelly (1993, cit in Mota-Cardoso et al., 2002), pelo grau de ensino considerado. Na linha de pensamento destes autores, é de esperar encontrar menos *stresse* nos professores universitários, e por isso provavelmente menos níveis de *burnout*, já que, como demonstrado na literatura, o *burnout* é conceptualizado como uma forma particular de *stresse* profissional prolongado. Os autores referem ainda que os índices de saúde mental, associada ao *stresse*, sobem significativamente à medida que se avança do ensino primário para o superior e que o stress dos professores diminui à medida que aumentam os níveis de ensino leccionados. Em Portugal, o estudo de Melo, Gomes e Cruz (1997) revelou que os professores do ensino superior experienciavam níveis baixos de stress. Por outro lado, argumentamos que estes resultados podem evidenciar, nestes docentes, a presença de técnicas de gestão de emoções e de mecanismos de *coping* adequadas, na medida em que, face ao conjunto de exigências e de condições de stress prolongado a que profissionais estão continuamente expostos (Pinto et al., 2008b), estes conseguem, pelos níveis de *burnout* acima referidos, aparentemente lidar de forma razoável com as emoções no exercício da sua profissão.

VI - Conclusões

O presente estudo contribuiu para uma melhor compreensão da relação, já por muitos autores reconhecida, entre o *conflito trabalho-família* e a síndrome do *burnout*. Os resultados obtidos estendem-se para além dos factores do contexto de *trabalho* e evidenciam suporte para uma abordagem que tenha em conta a interdependência dos mesmos com a *família/vida pessoal*. Além disso, os nossos resultados indicaram que o *conflito entre o trabalho e a esfera familiar* tem um impacto significativo na forma como os professores se sentem em relação ao trabalho e como o perspectivam. Embora o *conflito do trabalho com a vida familiar/pessoal* tenha revelado

maiores níveis de incidência em relação ao *conflito da vida familiar/pessoal com o trabalho,* ambas as formas de conflito revelaram-se problemáticas e críticas na medida em que ambas estavam associadas a sentimentos e atitudes negativas em relação ao trabalho, o que por sua vez é susceptível de comprometer o bem-estar dos professores.

A finalidade deste estudo foi produzir evidência que possibilite atitudes preventivas fundamentais, numa área onde a premência social do tema em Portugal não se acompanha de estudos empíricos sólidos e de referência. Assim, estas indicações sugerem que as organizações no geral, e as instituições do ensino superior em particular, interessadas em desenvolver programas de prevenção e minimização do *burnout* não se devem concentrar unicamente nos stressores afectos ao ambiente de trabalho, porque isso só vai resolver uma parte do problema. É portanto, a nosso ver premente a implementação de estratégias de prevenção mais abrangentes, que abarquem as fontes potencialmente conducentes ao *burnout* referentes ao trabalho e à esfera pessoal. Portanto, estas estratégias precisam necessariamente de adoptar uma abordagem mais holística para auxiliar os professores a alcançar um equilíbrio satisfatório entre a vida pessoal/familiar e profissional, contribuindo desta forma para uma redução dos níveis de *burnout* sentido e para que os mesmos vivenciem uma experiência mais positiva ao nível da sua actividade profissional. Por exemplo, intervenções dirigidas ao desenvolvimento de estratégias de *coping* activo e ao desenvolvimento de competências de comunicação e relacionamento interpessoal, flexibilização na organização do tempo de trabalho profissional, criação de protocolos com empresas de serviços domésticos e incentivo à partilha das licenças de parentalidade constituem medidas que poderão indubitavelmente reduzir os problemas decorrentes de uma relação conflituosa entre trabalho e família e por consequente o desgaste físico, emocional e psicológico associado.

No nosso entender, este estudo comporta limitações que convém referir e que apresentam a razão pela qual os seus resultados devem ser olhados de modo prudente.

Os sujeitos que compõem a amostra são essencialmente de nível socioeconómico médio e médio-alto. Porém, indivíduos de nível socio-económico baixo e com baixos rendimentos poderão ter dificuldades diferentes na conciliação de responsabilidades familiares e profissionais que este estudo não captou, e por isso exibir diferentes padrões de relação para com os níveis de *burnout* experienciado. Neste sentido, seria de especial interesse comparar o estudo aqui apresentado com outro tipo de amostra.

Outra das limitações que decorre da avaliação dos resultados aqui alcançados prende-se com o carácter transversal que este estudo encerra, o que aponta para a impossibilidade de inferir causalidade empírica. O facto de termos recolhido os dados num só período temporal limita-nos a inferência de causalidade, ou seja, dizemos que o conflito trabalho-família influencia os níveis de *burnout* sentidos porque assim o postulámos conceptualmente e não por que a análise dos dados nos ofereça efectivamente a prova de que a relação seja neste sentido. Esta limitação pode ser colmatada com a opção

por um outro tipo de estudo como o longitudinal, onde os dados são recolhidos em pelos menos dois períodos de tempo. Além disso, o conflito trabalho-família e o *burnout* são constructos "temporais" e por isso prováveis de variar ao longo do tempo, de acordo com, por exemplo, a etapa/fase da vida dos indivíduos e as diferentes exigências experienciadas nas duas esferas. Desta forma, efectuar estudos que consigam captar a dinâmica inerente a estes dois constructos e acompanhar a evolução desta relação ao longo do tempo, inferindo relações de causalidade entre as mesmas, são, a nosso entender, pistas úteis para continuar esta investigação.

Em investigações futuras seria também pertinente, na nossa opinião, procurar compreender o papel que outras variáveis, não contempladas no âmbito da presente investigação, exercem na relação entre o conflito trabalho-família e o *burnout*. Neste sentido a análise dos processos que caracterizam a inteligência emocional poderia constituir-se como uma variável mediadora na relação que se estabelece entre o conflito trabalho-família e o *burnout*. Consideramos perfeitamente plausível que o impacto do conflito experienciado entre o trabalho e a família no *burnout* seja atenuado pela inteligência emocional. De facto, quando nos encontramos numa situação de pressão, como é o caso do conflito trabalho-família, as nossas emoções podem ser um importante mediador na forma como percepcionamos os conflitos e os tentamos resolver.

Em jeito de conclusão, é fundamental que as organizações (sejam elas instituições de ensino ou organizações com fins lucrativos) suportem a sua actividade numa cultura organizacional que tenha em consideração todo um conjunto de variáveis referentes ao bem-estar emocional dos que dela fazem parte, que reconheça e valorize as vantagens da conciliação entre trabalho, vida familiar e pessoal, promova as medidas necessárias e incentive os colaboradores a delas usufruírem. De facto, se pensarmos numa perspectiva na qual o factor humano é considerado a principal fonte de obtenção e criação de vantagens competitivas sustentáveis, então mais se realça a importância de que as organizações contribuam para a sua efectiva qualidade de vida.

Bibliografia

Ádám, S., Györffy, Z., & Susánszky, E., (2008). Physician *Burnout* in Hungary: A Potential Role for Work_Family Conflict. *Journal of Health Psychology*, *13* (7) 847–856.

Alferes, V. (1997). *Investigação científica em psicologia: Teoria e Prática*. Coimbra: Almedina.

Allen, T., Herst, D., Bruck, C. & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: a review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology, 5*(2), 278-308.

Aluja, A., Blanch, A., & García, L. (2005). Dimensionality of the Maslach *Burnout* Inventory in school teachers: a study of several proposals. *European Journal of Psychological Assessment, 21*(1), 67–76.

Anastasi, A., & Urbina, S. (1997). *Psychological Testing* (7th ed.). Upper Sadle River : Prentice-Hall International.

Austin, J., Scherbaum, C., & Mahlman, R. (2002). History of research methods in industrial and organizational psychology: Measurement, design, analysis. In S. G. Rogelberg (Ed.), *Handbook of research methods in industrial and*

organizational psychology (pp. 3-33). Oxford: Blackwell Publishing.

Bacharach, S. B., Bamberger, P., & Conley, S. (1991). Work-home conflict among nurses and engineers: mediating the impact of role stress on *burnout* and satisfaction at work. *Journal of Organizational Behavior, 12*, 39-53.

Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Demerouti, E., Janssen, P., Van der Hulst, & Brouwer (2000). Using equity theory to examine the difference between *burnout* and depression. *Anxiety, Stress, and Coping, 13*, 247-268.

Barnett, R. (1998). Toward a review and reconceptualization of the work/family literature. *Genetic, Social & General Psychology Monographs, 124*(2), 125-153.

Bellavia, G., & Frone, M. (2005). Work-family conflict. In J. Burling, E. K. Kelloway, & M. R. Frone (EDs.), *Handbook of work stress* (pp. 113-147). California: Sage Publications, Inc.

Bentler, P. (1980). Multivariate analysis with latent variables: causal modeling. *Annual Reviews, 31*, 419-456.

Brewerton, P., & Millward, L. (2001). *Organizational research methods: a guide for students and researchers*. London: Sage Publications.

Bryman, A. & Cramer, D. (1993). *Análise dos dados em ciências sociais: Introdução às técnicas utilizando o SPSS*. Oeiras: Celta.

Burke R., & Greenglass E., (2001). Hospital restructuring, work-family conflict and psychological *burnout* among nursing staff. *Psychology and Health, 16*, 583-594.

Byrne, B. (1991). The Maslach *Burnout* Inventory: validating factorial structure and invariance across intermediate, secondary and university educators. *Multivariate Behavioral Research, 26*(4), 583-605.

Byrne, B. M. (1994). *Structural equation modeling with EQS and EQS/Windows*. Thousand Oaks, CA: Sage.

Byrne, B. M. (2001). *Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications and programming*. London: Lawrence Erlbaum.

Byrne, B. M. (2005). Factor analysis: confirmatory. In B. Everitt, & D. Howell (Eds.), *Encyclope-dia of Statistics in Behavioral Science* (pp. 599-606). London: John Wiley & Sons, Inc.

Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior, 67*, 169-198.

Carlotto, M. (2002). A síndrome de *burnout* e o trabalho docente. *Psicologia em Estudo, 7*(1), 21-29.

Carlotto, M. S., & Câmara, S. G. (2004). Análise factorial do Maslach *Burnout* Inventory (MBI) em uma amostra de professores de instituições particulares. *Psicologia em Estudo, 9*(3), 499-505.

Carlotto, M. S., & Câmara, S. G. (2007). Preditores da síndrome de *burnout* em professores. *Revista Semestral da Associação Brasileira de Psicologia Escolar e Educacional, 11*(1), 101-110.

Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multi-dimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior, 56*, 249276.

Carvalho, J. (2005). *(In)satisfação profissional e burnout em professores e enfermeiros*. Dissertação de Mestrado não Publicada. Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação, Universidade de Coimbra, Coimbra.

Cinamon, R, G., Rich, Y., & Westman, M. (2007).Teachers' Occupation-Specific Work-Family Conflict. *The Career Development Quarterly, 55*, 249-261.

Cinamon, R.G. & Rich, Y. (2005). Work–family conflict among female teachers. *Teaching and Teacher Education, 21*, 365–378.

Cordes, C., & Dougherty, T., (1993). A review and an integration of research on job *burnout*. *Academy of Management Review, 18* (4), 621-656.

Cox, T., Tisserand, M., & Taris, T. (2005). The conceptualization and measurement of *burnout*: questions and directions. *Work & Stress, 19*(3), 187-191.

Crouter, A. C. (1984). Spillover from family to work: The neglected side of the work-family interface. *Human Relations, 37*(6), 425-442.

Day, C., & Qing, G. (2009). Teacher Emotions: Well Being and Effectiveness. In P. A. Schutz, & l M. Zembylas (Eds.). *Advances in Teacher Emotion Research: The Impact on Teachers' Lives*. New York: Springer.

Demerouti, E., Bakker, A. B., & Bulters, A. J. (2004). The loss of spiral of work pressure, work-home interference and exhaustion: reciprocal in a three-wave study. *Journal of Vocational Behavior, 64*, 131-149.

Drenth, P. J. (1998). Research in work and organizational psychology: Principles and methods. In P. J. Drenth, H. Thierry, & C. J. de Wolff (Eds.), *Handbook of work and organizational psychology*: Vol 1. Introduction to work and organizational psychology (2nd ed., pp.11-46). Hove, East Sussex: Psychology Press.

Enzmann, D. (1997). RanEigen: a program to determine the parallel analysis criterion for the number of principal components. *Applied Psychological Measurement, 21*, 232-234.

Field, A. (2005). *Discovering statistics with SPSS*. London: Sage.

Flavian, C., & Lozano, J. (2003). Diseno de una escala para medir la orientacion al entorno de lanueva formacion profesional, *Cuadernos de Economıa y Direccion de Empresas, 15*, 333-363.

Foster, J., Barkus, E., & Yavorsky, C. (2006). *Understanding and using advanced statistics*. Lon-don: Sage.

Fu, C. K., & Shaffer, M. A. (2001). The tug of work and family: Direct and indirect domain-specific determinants of work-family conflict. *Personnel Review, 30*, 502-522.

Gabinete de Planeamento, Estratégia, Avaliação e Relações Internacionais – GPEARI (2010). *Docentes do ensino superior [2001 a 2008]*. Lisboa: Gabinete de Planeamento, Estratégia, Avaliação e Relações Internacionais.

Ghiglione, R., & Matalon, B. (1997). *O inquérito, teoria e prática* (3ªed), Oeiras: Celta Editora.

Gil-Monte, P. R., Peiró, J. M., & Valcárcel, P.H. (1998). A model of *burnout* process development: An alternative from appraisal models of stress. *Comportamento Organizacional e Gestão, 4*(1), 165-179.

Gomes, A. R., Silva, M. J., Mourisco, S., Silva, S., Mota, A., & Montenegro, N. (2006). Problemas e desafios no exercício da actividade docente: Um estudo sobre o stresse, "burnout", saúde física e satisfação profissional em professores do 3º ciclo e ensino secundário. *Revista Portuguesa de Educação, 19(1)*, 67-93.

Gorsuch, R. L. (1983). *Factor Analysis*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.

Greenhaus, J. & Beutell, N. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review, 10* (1), 76-88.

Greenhaus, J. & Powell, G. (2003). When work and family collide: decide between competing role demands. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 90*, 291-303.

Guerreiro, M.D. (2009). Trabalho e família: na senda de novos equilíbrios. *Dirigir, 107*, 3-6.

Gutek, B., Searle, S., & Klepa, L. (1991). Rational versus gender role-explanations for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology, 76*, 560-568.

Hair, J., Anderson, R, Ronald, T., & Black, W. (2005). *Análise multivariada de dados*. (5th ed.). São Paulo: Bookman.

Halbesleben, J. R. B. (2006). Sources of social support and burnout: A meta-analytic test of the conservation of resources model. *Journal of Applied Psychology, 91*, 1134-1145.

Hallberg, U. & Sverke, M. (2004). Construct validity of the Maslach *Burnout* Inventory: two Swedish health care samples. *European Journal of Psychological Assessment, 20*(4), 320-338.

Hargreaves, A. (1998). The emotional practice of teaching. *Teaching and Teacher Education, 14*(8), 835-854.

Hayton, J., Allen, D. & Scarpello, V. (2004). Factor retentions decisions in exploratory factor analysis: a tutorial on Paralell Analysis. *Organizational Research Methods, 7*(2), 191-205.

Hill, M., & Hill, A., (2000). *Investigação por questionário*. Lisboa: Sílabo.

Ho, R. (2006). *Handbook of univariate and multivariate data analysis and interpretation with SPSS*. London: Taylor & Francis Group, LLC.

Hoyle, R., Harris, M., & Judd, C. (2002). *Research methods in social relations* (7th ed.). Toronto: Wadsworth.

Huang, Y., Hammer, l., Neal, M. & Perrin, N. (2004). The Relationship Between work-to-Family Conflict and Family-to-Work Conflict: A Longitudinal Study. *Journal of Family and Economic Issues, 25*(1), 79-100.

Innstranda, S., Langballe, E., Espnes, G., Falkum, E., & Gjerløw, O., (2008). Positive and Negative Work-family Interaction and *Burnout*: A Longitudinal Study of Reciprocal Relations, *Work and Stress, 22*(1), 1-15.

Jesus, S. (2002). Do mal-estar ao bem-estar docente. *Psychologica, 30*, 217-227.

Kinnunen, U. & Mauno, S. (1998). Antecedents and outcomes of work-family conflict among employed women and men in Finland. *Human Relations, 51*(2), 157-177.

Kline, R. B. (1998). Principles and practice of structural equation modeling. New York: The Guilford Press.

Kline, R. B. (2005). *Principles and practice of structural equation modeling*. New York: The Guilford Press.

Kossek, E. & Ozeki, C. (1998). Work-family conflict, policies and the job-life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behaviour-human resources research. *Journal of Applied Psychology, 83* (2), 139-149.

Lambert, E., Hogan, N. L., & Altheimer, I. (2009). The Association Between Work-Family Conflict and Job *Burnout* Among Correctional Staff: A Preliminary Study. *American Journal of Criminal Justice, 35*(1-2), 37-55.

Lambert, S. J. (1990). Processes linking work and family: A critical review and research agenda. *Human Relations, 43,* 239-257.

Lee, R. T., & Ashforth, B. E. (1996). A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job *burnout. Journal of Applied Psychology, 81*(2), 123-133.

Leiter, M. P., & Maslach, C. (1988). The impact of interpersonal environment on *burnout* and organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior, 9*, 297-308.

Lingard, H., & Francis, V. (2005). Does work–family conflict mediate the relationship between job schedule demands and *burnout* in male construction professionals and managers? *Construction Management and Economics, 24*, 185-196.

Lingard, H., & Francis, V. (2006). Does a supportive work environment moderate the relationship between work-family conflict and *burnout* among construction professionals? *Construction Management and Economics, 24*, 185-196.

MacDermid, S. (2000). The measurement of work/life tension: recommendations of a virtual think thank, retirado em 22 de Outubro a partir de www.bc.edu/bc_org/avp/wfnetwork/loppr/measure_tension.pdf.

MacDermid, S. (2005). (Re)considering conflict between work and family. In E. E. Kossek, & S. J. Lambert (Eds.), *Work and life integration: organizational, cultural and individual perspectives*. New Jersey: Lawrence Erlbaurn Associates Publishers.

Major, D., & Germano, L. (2008). The changing nature of work and its impact on the work-home interface. In F. Jones, J. Burke, & M. Westman (Eds.), *Work-life balance – A psychological perspective*. New York: Psychology Press.

Maroco, J. (2007). Análise Estatística com utilização do SPSS (3ª ed.). Lisboa: Edições Sílabo.

Maroco, J., Tecedeiro, M., Martins, P., & Meireles, A. (2008). O *burnout* como factor hierárquico de 2ª ordem da escala de *burnout* de Maslach. *Análise Psicológica, 4*(26), 639-649.

Maslach, C & Schaufeli, W. B. (1993). Historical and conceptual development of *burnout*. In W. B. Schaufeli, C. Maslach & T. Merek (Eds.), *Professional Burnout*. Washington: Taylor & Francis.

Maslach, C. (1993). *Burnout*: a multidimensional perspective. In W. B. Schaufeli, C. Maslach & T. Merek (Eds.), *Professional Burnout*. Washington: Taylor & Francis.

Maslach, C. (1999). Progress in understanding teacher *burnout*. In R. Vandenberghe & A.M.Huberman (Eds.). *Understanding and preventing teacher burnout*. Cambridge: Cambridge University Press.

Maslach, C. (2001). What have we learned about *burnout* and health? *Psychology and Health, 16*, 607-611.

Maslach, C. (2005). Understanding *Burnout*: Work and Family Issues. In D. F. Halpern, & S. E. Murphy (Eds), *From work-family balance to work family interaction – Changing the metaphor*. London: Lawrence Erlbaum Associates Publishers, Inc.

Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced *burnout*. *Journal of Ocuppational Behavior*, *2*, 99-113.

Maslach, C., & Leiter, M. (2008). Early predictors of job *burnout* and engagement. *Journal of Applied Psychology, 93*(3), 498-512.

Mas**l**ach, C., Schaufeli, W.B. & Leiter, M. P. (2001). Job *burnout*. *Annual review of psychology*, *52*, 397-422.

Melo, B., Gomes, A., & Cruz, J. (1997). Stress ocupacional em profissionais da saúde e do ensino. *Psicologia: teoria, investigação e prática, 2*, 53-72.

Melo, B., Gomes, A., & Cruz, J., (1999). Desenvolvimento e adaptação de um instrumento de avaliação psicológica do *burnout* para os profissionais de psicologia. In A. P. Soares, S. Araújo & S. Caires, (Eds.), *Avaliação Psicológica: Formas e Contextos* (Vol. 6), (596-603). Braga: APPORT

Ministério da Segurança Social, da Família e da Criança (2007). *Políticas amigas a família: conciliação trabalho/vida familiar*. Lisboa.

Montgomery, A. J., Peeters, M. C., Schaufeli, W. B., & Ouden, M. (2003). Work-home interference among newspaper managers: its relationship with *burnout* and engagement. *Anxiety, Stress and Coping*, *16*(2), 195-211.

Montgomery, A., Panagopolou, E., & Benos, A., (2005). Emotional labour at work and at home among Greek health-care home professionals. *Journal of Health Organization and Management*, *19*(4-5), 395-408.

Montgomery, A., Panagopolou, E., Wildt, M., & Meenks, M., (2006). Work-family interference, emotional labor and *burnout*. *Journal of Managerial Psychology*, *21*(1), 36-51.

Mota-Cardoso, R., Araújo, A., Ramos, R., & Ramos, G. (2002). O stress nos professores portugueses: Estudo IPSSO 2000. Porto: Porto Editora.

Netemeyer, R., Boles, J. & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, *81*(4), 400-410.

Nunnally, J. (1978). *Psychometric theory.* New York: McGraw-Hill

O'Driscoll, M., Brough, P., & Kalliath, T. (2008). Work-family conflict and facilitation. In F. Jones, J. Burke, & M. Westman (Eds.), *Work-life balance – A psychological perspective*. New York: Psychology Press.

Parasuraman, S. & Greenhaus, J. (2002). Toward reducing some critical gaps in work-family research. *Human Resource Management Review, 12,* 299-312.

Peeters, M. C., Montgomery, A. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2005). Balancing Work and Home: How Job and Home Demands Are Related to *Burnout*. *International Journal of Stress Management*, *12*(1), 43–61.

Peralta, C.F. (2009). *Desenvolvimento grupal: desmontar e consolidar um modelo integrado*. Tese de mestrado integrado não publicada, Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra, Coimbra.

Pestana, M. H., & Gageiro, J. (2005). *Análise de dados para ciências sociais: A complementarida-de do SPSS* (4ª ed.). Lisboa: Sílabo.

Pinto, A., & Chambel, M. (2008). Abordagens Teóricas no estudo do *burnout* e do engagement. In A. Pinto, & M. Chambel (Eds.), *Burnout e Engagement em Contexto Organizacional: Estudos com amostras portuguesas*. Lisboa: Livros Horizonte.

Pinto, A., Lima, M., & Silva A. (2008a). Delimitação do conceito de *burnout*. In A. Pinto, & M. Chambel (Eds.), *Burnout e Engagement em Contexto Organizacional: Estudos com amostras portuguesas*. Lisboa: Livros Horizonte.

Pinto, A., Lima, M., & Silva A. (2008b). Representações sociais do *burnout* profissional na docência. In A. Pinto, & M. Chambel (Eds.), *Burnout e Engagement em Contexto Organizacional: Estudos com amostras portuguesas*. Lisboa: Livros Horizonte.

Pinto, A., Lima, M., & Silva, A. (2003). Stress profissional em professores portugueses: incidência, preditores e reacção de *burnout*. *Psychologica*, *33*, 181-194.

Rebelo, T., Gomes, A. D., & Cardoso, L. (2005) Cultura de aprendizagem: A (bi)dimensionalidade da escala OCA. *Psychologica*, *38*, 191-208.

Richardsen, A., & Martinussen, M. (2004). The Maslach *Burnout* Inventory: Factorial Validity and consistency across occupational groups in Norway. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 77*, 377-384.

Rupert, P. A., Stevanovic, P. S., & Hunley, H. A. (2009). Work–Family Conflict and *Burnout* Among Practicing Psychologists. *Professional Psychology: Research and Practice, 40*(1), 54–61.

Schaufeli , W., & Enzmann, D. (1998). The *burnout* companion to study and practice: a critical analysis. London: Taylor & Francis.

Schaufeli, W. B., & Buunk, B. P. (2003). *Burnout*: An overview of 25 years of research and theorizing. In M. J. Schabracq, J. A. M. Winnubst, & C. L. Cooper (Eds.), *The handbook of work and health psychology*. New Jersey: John Wiley and Sons.

Schaufeli, W. B., & Grennglass, E. (2001). Introduction to special issue on *burnout* and health. *Psychology and Health, 16*, 501-510.

Schaufeli, W.B. & Taris, T. (2005). The conceptualization and measurement of *burnout*: common ground and worlds apart, *Work & Stress, 19*(3), 256-262.

Serra, M. (2009). *A gestão das emoções no trabalho e sua relação com a síndrome de burnout: Um estudo com professores do 3º ciclo e do ensino secundário.* Tese de mestrado integrado não publicada, Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação, Universidade de Coimbra, Coimbra.

Silva, D. (2009). *Emotional labor e burnout em profissionais de saúde*. Tese de mestrado integrado não publicada, Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra, Coimbra.

Silvia, E., & MacCallum, R. (1988). Some factors affecting the success of specification searches in covariance modeling. *Multivariate Behavioral Research*, *23*, 297-326.

Tabachnick, B., & Fidell, L. (1996). *Using multivariate statistics*. New York: Harper Collins.

Taris, T., Le Blanc, P., Schaufeli, W., & Schreur, P. (2005). Are there causal relationships between the dimensions of the Maslach *Burnout* Inventory? A review and two longitudinal tests. *Work & Stress, 19*(3), 238- 255.

Voydanoff, P. (2002). Linkages between the work family interface and work, family and individual outcomes: an integrative model. *Journal of Family Issues*, *23*(1), 138-164.

Westman, M., Dalia Etzion, D., & Gattenio, E. (2008). International business travels and the work–family interface: A longitudinal study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *81*, 459–480

Wharton, A. S. (1993). The affective consequences of service work: managing emotions on the job. *Work and occupations*, *20*(2), 205-232.

Anexos

Anexo I – Projecto de investigação
Anexo II – Carta de apresentação do estudo dirigida aos docentes
Anexo III – Questionário
Anexo IV – Características sócio-demográficas da amostra

Anexo I

Projecto de Investigação

Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação
Universidade de Coimbra

NEFOG-Núcleo de Estudo e Formação em Organização e Gestão

Projecto de investigação
Antecedentes, mediadores e resultados/consequências do trabalho emocional em docentes do ensino superior

1) Equipa do projecto

Coordenadora/Investigadora: Professora Doutora Carla Carvalho
Investigador: Professor Doutor Paulo Renato Lourenço
Investigador: Mestre Carlos Ferreira Peralta
Mestrandas: Cristina Castro, Francisca Saldanha e Marta Andrade

2) Introdução e objectivos

As emoções são cruciais para a compreensão do comportamento humano e podem centrar-se no nível pessoal como afectar relações interpessoais. O trabalho promove uma larga variedade de emoções nos indivíduos e embora o contexto académico represente uma grande oportunidade para uma melhor compreensão das mesmas, as emoções têm sido negligenciadas nas Universidades. Recentemente este tópico assumiu particular relevância em estudos de Psicologia Organizacional dadas as implicações que as emoções têm no comportamento e desempenho dos trabalhadores, bem como na qualidade de vida dos mesmos.

Um dos constructos relativo às emoções em contexto de trabalho, sobre o qual a investigação se centra actualmente, é o trabalho emocional; entendido como a forma e dimensão das necessidades que os trabalhadores têm de gerir e de regular as suas emoções com a finalidade de transmitir "emoções socialmente desejáveis", necessárias para um desempenho eficaz.

Acreditamos que uma vez que a Psicologia das Organizações e do Trabalho lida com os processos psicológicos do/no trabalho, a definição de trabalho emocional deve incluir os processos psicológicos necessários à regulação das emoções desejadas pela organização.

Neste sentido, a presente linha de investigação tem como intuito contribuir para uma maior inteligibilidade da gestão de emoções em contexto de trabalho e sua relação com o bem-estar, em docentes do ensino superior.

Partindo desta premissa geral, temos como principais objectivos:

- Perceber como as emoções podem caracterizar, potenciar ou

dificultar o trabalho de docentes do ensino superior.

- Perceber os antecedentes, os mediadores e os resultados/ consequências do trabalho emocional em docentes do ensino superior, recorrendo para isso a constructos como, por exemplo, conciliação trabalho-família, burnout, motivação, comprometimento organizacional e bem-estar.

Neste sentido, visamos com este projecto contribuir para um melhor conhecimento científico destas temáticas, bem como fornecer indicadores e elementos que poderão ser utilizados na e pela gestão das Universidades.

3) Amostra e participação das Faculdades e Departamentos

Este estudo irá ser realizado com uma amostra que contará com a participação de docentes pertencentes a várias Universidades (públicas ou privadas) e respectivas Faculdades e Departamentos (de Portugal Continental e Ilhas).

Para que possa responder ao questionário é necessário que V. Exa. Seja Professor Universitário, independentemente do grau e da categoria profissional a que pertença.

4) Formas de recolha da informação e tempo previsto

A cada Professor Universitário é pedido que preencha um questionário de 16 páginas (30 minutos, aproximadamente).

Cada Professor terá um envelope e um questionário. Depois de preencher o questionário deve colocá-lo dentro do envelope e fechá-lo. O envelope não deve conter qualquer tipo de informação pessoal. Cada Docente deve deixar o envelope fechado com o questionário preenchido no local onde o recebeu (Secretaria, Conselho Directivo, Balcão de Informações, conforme a Faculdade ou Departamento em questão). A confidencialidade das respostas é desta forma assegurada.

Os investigadores comprometem-se a ir recolher os dados, numa data a acordar com a Universidade ou Faculdade/Departamento.

5) Direitos e obrigações da equipa de investigação

A equipa de investigação terá o direito de:

- Não fornecer/publicar quaisquer resultados do estudo caso haja interrupção da participação ou recolha incompleta de informação;
- Publicar os resultados dos estudos só após a conclusão da investigação.

A equipa de investigação obriga-se a:

- Garantir a confidencialidade e o anonimato de todos os dados recolhidos e cumprir as demais normas éticas que regulamentam a investigação na Área da Psicologia do Trabalho e das Organizações;
- Recusar a entrega de dados e resultados individuais, quer referentes a Docentes da Universidade ou Faculdade/Departamento participante quer referentes a outras Universidades ou Faculdades/Departamentos da amostra;
- Efectuar a recolha de dados de forma a causar o mínimo transtorno

possível ao Docente e à Universidade ou Faculdade/Departamento.

CONTACTOS DA EQUIPA DE INVESTIGAÇÃO

NEFOG - Núcleo de Estudo e Formação em Organização e Gestão
Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade de Coimbra
Rua do Colégio Novo
3000-115 COIMBRA

Telefone-239 851 450 (geral); 239 851 454 (directo);
Fax-239 851 454;

Carla Carvalho (Coordenadora/investigadora) - ccarvalho@fpce.uc.pt;
Paulo Renato Lourenço (Investigador) - prenato@fpce.uc.pt;
Carlos Ferreira Peralta (Investigador) - carlosferreiraperalta@gmail.com;
Cristina Castro (Mestranda) - cristinamagalhaescastro@gmail.com; 934802253;
Francisca Saldanha (Mestranda) - mariafranciscasaldanha@hotmail.com; 917917978;
Marta Andrade (Mestranda) - martateixeiraandrade@gmail.com; 968353311.

Anexo II

Carta de apresentação dirigida aos docentes

Excelentíssimo(a) Senhor(a) Professor (a):

Somos uma equipa de investigação da Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra, que tem centrado a sua atenção no estudo das emoções e sua relação com o bem-estar no trabalho.

As emoções são cruciais para a compreensão do comportamento humano, podendo centrar-se no nível pessoal ou afectar as relações interpessoais. O trabalho promove uma larga variedade de emoções nos indivíduos, e embora o contexto académico represente uma grande oportunidade para uma melhor compreensão das mesmas, as emoções têm sido negligenciadas nas Universidades. Recentemente, este tópico assumiu particular relevância em estudos de Psicologia Organizacional, dadas as implicações que as emoções têm no comportamento e desempenho dos trabalhadores (especificamente, de professores do Ensino Superior), bem como na qualidade de vida dos mesmos.

Nesse sentido, foi criada uma linha de investigação no Núcleo de Estudos e Formação em Organização e Gestão da Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade de Coimbra, orientada pela Professora Doutora Carla Carvalho, que tem como objectivo contribuir para uma maior inteligibilidade da gestão de emoções em contexto de trabalho e sua relação com o bem-estar em docentes do Ensino Superior.

Este estudo irá ser realizado com uma amostra que contará com a participação de docentes de várias instituições do Ensino Superior. É neste sentido que solicitamos a colaboração de V. Exa., que consideramos crucial para o desenvolvimento e sucesso do nosso projecto. O projecto de investigação encontra-se disponível na Secretaria da Direcção, e contém informação mais completa sobre o estudo.

Agradecemos desde já a atenção e a colaboração que considerar oportuno prestar.

Pela equipa de investigação:
Professora Doutora Carla Carvalho
Professor Doutor Paulo Renato Lourenço
Mestre Carlos Ferreira Peralta
Mestranda Cristina Castro
Mestranda Maria Francisca Saldanha
Mestranda Marta Andrade

Anexo III

Questionário

Anexo IV

Quadro I. Características demográficas da amostra (N= 226)

		N	%
Idade	20-29	18	8
	30-39	75	33.2
	40-49	75	33.2
	50-59	42	18.6
	60 ou mais	16	2.9
Sexo	Masculino	100	44.2
	Feminino	119	52.7
	Não respondeu	7	3.1
Estado Civil	Solteiro	54	23.9
	Casado	135	59.7
	Divorciado	16	7.1
	Separado	4	1.8
	Outro	7	3.1
	Não Respondeu	10	4.4
Filhos	Sim	139	61.5
	Não	80	35.4
	Não Respondeu	7	3.1
Número de filhos	0	80	35.4
	1	54	23.9
	2	69	30.5
	3	13	5.8
	4	2	0.9
	Não Respondeu	8	3.5
Antiguidade na Faculdade	< 6 meses	1	0.4
	6 meses - 1 ano	8	3.5
	> 1 ano - 3 anos	15	6.6
	> 3 ano - 5 anos	13	5.8
	> 5 anos - 10 anos	52	23
	> 10 anos	127	56.2
	Não respondeu	10	4.4
Antiguidade na Categoria Profissional	< 6 meses	10	4.4
	6 meses – 1 ano	15	6.6
	> 1 ano – 3 anos	40	17.7
	> 3 anos – 5 anos	39	17.3
	> 5 anos – 10 anos	76	33.6
	> 10 anos	35	15.5
	Não Respondeu	11	4.9
Horas de Trabalho por Semana	Até 9	19	8.4
	10 – 19	35	15.5
	20 – 29	9	4.0
	30 – 39	39	17.3
	40 – 49	60	26.5
	50 – 59	28	12.4
	60 ou mais	18	8.0
	Não respondeu	18	8.0
Contacto com Clientes	Sim	91	40.3
	Não	120	53.1
	Não Respondeu	15	6.6
Faculdade	Pública	183	81.0
	Privada	29	12.8
	Não Respondeu	14	6.2
Distrito	Coimbra	140	61.9
	Viseu	35	15.4
	Aveiro	14	6.2
	Madeira	13	5.8
	Porto	11	4.9
	Outros	13	5.8