



Universidade de Coimbra
Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação

UC/FPCE __2012

**Interferência trabalho-família (ITF) e facilitação
trabalho-família (FTF): Estudo da invariância da medida
entre géneros**

Vania Sofia Almeida Pinto (e-mail: vnapinto@gmail.com)

Dissertação de Mestrado em Psicologia das Organizações e do
Trabalho sob a orientação de Prof. Doutora Carla Maria Santos de
Carvalho

Interferência trabalho-família (ITF) e facilitação trabalho-família (FTF): Estudo da invariância da medida entre géneros

Resumo

A investigação científica tem manifestado um grande interesse pela temática da interação trabalho-família, nomeadamente, pela interferência e facilitação trabalho-família. Mais concretamente, têm-se investigado os antecedentes e consequentes relativos a estes constructos, verificando, de forma consistente, a existência de diferenças entre géneros. Procurando contribuir para a compreensão deste fenómeno, o objectivo deste estudo prende-se com o aprofundar da compreensão das diferenças entre homens e mulheres, no que respeita à conciliação trabalho-família, e à análise da medida da invariância entre géneros nas Escalas T-F (Carvalho & Peralta, 2009). Tendo por base uma amostra de 610 docentes do ensino superior, procurámos explorar o poder discriminativo da escala supramencionada, assim como verificar a existência de diferenças entre géneros nesta mesma amostra. De acordo com este objectivo, foram conduzidas análises da invariância, através da elaboração de um modelo de equações estruturais (SEM), tendo-se concluído a existência de diferenças significativas entre géneros no que respeita à interferência e à facilitação trabalho-família, e que as Escalas T-F aparentam deter poder discriminativo.

Palavras-chave: Interferência trabalho-família, facilitação trabalho-família, géneros, análise da invariância.

Work-family interference (WFI) and work-family facilitation (WFF): A study of the invariance of the measure between gender

Abstract

Scientific research has shown a great interest in the area of work-family interaction, namely, the work-family interference and facilitation. More specifically, the antecedents and consequences relating to these constructs have been investigating, verifying, consistently, the existence of gender differences. To contribute to the understanding of this phenomenon, the aim of this study relates to deepen the understanding of the differences between men and women regarding the work-family balance, and the measurement of the invariance between genders in Scales T-F (Carvalho & Peralta, 2009). Based on a sample of 610 university teachers, we sought to explore the discriminative power of the scale above, as well as verify the existence of gender differences in this same sample. According to this view, the invariance analyzes were conducted through the development of a structural equation model (SEM), and it was concluded that there are significant differences between genders with regard to interference and work-family facilitation, and Scales T-F appear to hold discriminative power.

Key Words: Work-family interference, work-family facilitation, gender, invariance of the measure.

Agradecimentos

Agradeço sinceramente a todos aqueles que contribuíram, ao longo destes meses, para que a presente tese fosse concretizada. Dirijo ainda um agradecimento especial:

À Professora Doutora Carla Carvalho, pela disponibilidade pelo apoio, e pelo incentivo e motivação constantes.

Ao Mestre Américo Barreira, pelos ensinamentos, pela paciência e pelo apoio fundamental prestado.

Às minhas colegas de tese, Joana e Rafaela, pelo espírito de entre-ajuda e partilha de experiências/pontos de vista, e pelo sorriso nos lábios durante as longas horas de trabalho.

A todos os docentes universitários que colaboraram no preenchimento do questionário, possibilitando a recolha de dados essenciais à realização deste estudo.

À minha família, pelos momentos únicos de partilha, pela atenção e amor, recebidos ao longo de toda a minha vida. E, sobretudo, por me transmitir força e optimismo nos momentos em que mais precisei.

Ao meu namorado e amigos mais próximos, pelo amor, pela amizade, e pelo constante apoio, nos momentos bons e nos menos bons.

Índice

Introdução.....	1
I – Enquadramento conceptual.....	3
1. Conceptualização da Esfera Trabalho-Família (T-F).....	3
2. ITF – Interferência Trabalho-Família.....	4
3. Teorias Explicativas da ITF.....	6
I. <i>Spillover</i> , Compensação e Segmentação.....	7
II. Teoria do Conflito de Papéis.....	8
III. Teoria da Escassez de Recursos.....	9
4. FTF – Facilitação Trabalho-Família.....	9
5. Diferenças entre géneros na Interação Trabalho-Família (INTF).....	11
II – Objectivos.....	13
III – Metodologia.....	14
1. Método/ Desenho da Investigação.....	14
2. Constituição e caracterização da amostra.....	14
3. Instrumentos.....	15
3.1. Questionário sócio-demográfico.....	15
3.2. Escalas TF (Trabalho-Família).....	15
IV – Procedimento.....	16
V – Resultados.....	17
1. Considerações Gerais acerca do Tratamento Estatístico dos Dados.....	17
1.1 Análise Factorial Exploratória das Escalas T-F.....	18
2. Análise da Invariância entre Géneros.....	20
2.1. Resultados da Análise da Invariância entre Géneros.....	21
VI – Discussão.....	23
VII – Conclusões.....	25
VIII - Bibliografia.....	27
IX - Anexos.....	36
Anexo I: Quadro 1. Características demográficas da amostra	
Anexo II: Carta de autorização para aplicação dos questionários	
Anexo III: Projecto de Investigação	
Anexo IV: Carta aos docentes universitários	
Anexo V: Questionário	
Anexo VI: Dimensões das Escalas T-F	
Anexo VII: Tabela da Variância Total Explicada (ACP)	
Anexo VIII: Modelo Estrutural Base (SEM)	

Introdução

Num mundo do trabalho moderno e em constante mudança, a pressão exercida pelo factor “tempo” aumenta a cada dia que passa e as novas tecnologias permitem também que o trabalho seja realizado a qualquer hora e em qualquer lugar. Estes são apenas dois dos factores que tornam cada vez mais difícil, para homens e mulheres a compatibilização do trabalho com a vida familiar ou pessoal. Consequentemente, surge uma necessidade crescente de encontrar soluções flexíveis e inovadoras com vista a uma gestão mais eficaz das interações trabalho-família e família-trabalho (Jones, Burke & Westman, 2006).

Contrariamente ao que acontecia há várias décadas atrás, ambos os pais fazem agora parte da população activa do mercado de trabalho. Para além do mais, a mudança de um tipo de economia baseado na manufactura para outro onde os serviços predominam, levou a que uma vasta quantidade de condições e características do trabalho se alterassem, tornando cada vez mais difícil a conciliação do trabalho com a vida familiar. A expansão do sector terciário tornou o cliente nuclear, exarcebando a imperatividade de satisfazer as suas necessidades. Para tal, as organizações exigem uma flexibilidade crescente nos seus colaboradores: introduziram-se novos formatos de horário de trabalho (e.g. turnos rotativos, *part-time*, horário comprimido, etc.) para que os serviços sejam fornecidos ininterruptamente e cresceu o trabalho em regime de *outsourcing* (Allen, Herst, Bruck & Sutton, 2000; Barrette, 2009; Bianchi & Milkie, 2010).

Consequentemente, ao longo das últimas duas décadas, os problemas da conciliação trabalho-família e família-trabalho têm recebido cada vez mais atenção, sendo objecto de várias investigações, debates e discussões, quer académicas, quer públicas ou políticas. Com efeito, vários são os aspectos que têm chamado a atenção para esta realidade: as mudanças demográficas e sociais que têm vindo a ocorrer na sociedade resultaram num número crescente de mulheres a ingressar na população activa, tornando-se as “mães trabalhadoras” a norma, em vez da excepção (Jones, Burke & Westman, 2006); o número de mães solteiras (ou separadas/divorciadas) tem também aumentado consideravelmente, sendo que este tipo de população sofre, em acréscimo, os problemas vivido pelas famílias duoparentais (Gornick, Heron & Eisenbrey, 2007). Os avanços tecnológicos facilitaram a resposta às novas exigências do trabalho, mas nem sempre se revelaram amigáveis para o seio familiar. Um estudo conduzido pelo *New York Times* indicou que 83% das mães trabalhadoras e 72% dos pais trabalhadores relatam sentir dificuldade em conciliar as obrigações associadas ao trabalho com as familiares (Allen, Herst, Bruck & Sutton, 2000).

Este tipo de condições é susceptível de criar insegurança, instabilidade e fragmenta ou torna imprevisíveis os horários de trabalho, abalando o equilíbrio entre o trabalho e a família (ou vida pessoal). Inevitavelmente, o “ciclo horário” que deveria existir na vida de cada indivíduo, ou seja, um determinado tempo para dormir, para trabalhar e para a vida pessoal, acaba por ser minado pela interferência da esfera do trabalho nas restantes esferas

(e.g., pessoal, familiar). Verifica-se, então, um aumento significativo das horas atribuídas ao trabalho, e o descuro de tarefas domésticas, de atenção para como a mulher/marido ou filho(s), de momentos de lazer, etc.

Perante este clima de mudança, a gestão das fronteiras entre o trabalho e a família (ou vida pessoal) passou a ser encarada como um desafio crescente, quer para os trabalhadores, exigindo destes uma mudança no modo como interagem com os filhos, gerem as suas tarefas domésticas e partilham a sua vida entre ambos os papéis (trabalhadores e pais), quer para todos aqueles que gerem e dirigem organizações e que se preocupam com uma gestão responsável das pessoas no trabalho e pelo seu bem-estar geral, quer ainda para os governantes, que se devem preocupar com políticas de conciliação trabalho-família, promotoras de “saúde” laboral.

Neste cenário, várias são as ciências que, a vários níveis, podem contribuir para este campo, nomeadamente, a Psicologia do Trabalho. Com efeito, as contribuições podem ir desde a construção de escalas válidas para avaliar o estado dos recursos humanos, no que respeita à conciliação T-F, até à análise dos antecedentes e dos efeitos ou consequências das políticas e práticas da conciliação entre a vida laboral e familiar, e à promoção de estratégias conducentes a um maior equilíbrio entre estas esferas, que seja benéfico para ambas as partes – organização e trabalhadores. Assim, e dando seguimento aos estudos levados a cabo neste domínio pela equipa de investigação da qual fazemos parte, nesta etapa, procurámos investigar a invariância da medida entre géneros na Escala T-F, procurando reforçar as qualidades psicométricas que a presente escala tem vindo a demonstrar em estudos anteriores e procurando aprofundar e enriquecer o conhecimento nesta área tão crucial e de tão reconhecido interesse académico, laboral, político e social.

Os profissionais de ensino são uma população extensamente estudada no estrangeiro, no que respeita à área da conciliação T-F (e.g. Bragger, Rodriguez-Srednicki, Kutcher, Indovino & Rosner, 2005; Cinamon & Rich, 2005; Guendouzi, 2006). A existência desses mesmos estudos, ainda que não tenham sido realizados no nosso país, possibilita obter algum *background* explicativo acerca dos vários comportamentos encontrados nas Escalas T-F. No entanto, dado que em Portugal os estudos com este tipo de população, nesta temática específica, não são ainda muito numerosos, a nossa equipa de investigação decidiu validar as escalas em estudo. Com efeito, esta população revela ser uma das que evidencia maiores problemas de interacção e conciliação T-F, daí o nosso interesse em aprofundar os estudos nesta população.

Tendo em conta os objectivos da presente tese, a estrutura da mesma assenta, essencialmente, em duas grandes partes: a primeira é constituída por uma componente conceptual, visando explicitar as variáveis em estudo (Interacção Trabalho-Família, Interferência/ conflito, Facilitação, Diferenças entre Géneros), assim como os seus antecedentes e consequências ou efeitos desta interacção, fazendo uma revisão abrangente da literatura nesta linha de investigação; a segunda parte constitui a componente empírica da tese onde são apresentados os objectivos da mesma, assim como a metodologia

utilizada, a caracterização da amostra em estudo, os instrumentos escolhidos e os procedimentos de investigação. Culmina, finalmente, com os resultados obtidos, a discussão acerca dos mesmos e as conclusões do estudo, bem como a indicação de algumas limitações do estudo e sugestão de pistas para futuras investigações.

I – Enquadramento Conceptual

1. Conceptualização da área Trabalho-Família (T-F)

A investigação na área ligada ao trabalho e à família é cada vez mais extensa. Com efeito, nos últimos anos, assistiu-se a uma proliferação de estudos neste domínio, bem como uma crescente utilização e recurso a diferentes sinónimos relacionados com a “interacção” (e.g., inter-face, interferência, transferência, equilíbrio, conflito, conciliação). Perante esta diversidade de utilização de designações para a mesma temática – a da relação entre o trabalho e a família – e perante a constatação de diferentes olhares, ênfases e abordagens, parece-nos necessário e importante, desde logo, esclarecer e definir, *a priori*, qual a conceptualização, a visão ou ponto de vista adoptado ao longo da presente investigação.

Um dos conceitos mais referenciados na literatura desta especialidade é o de Interação Trabalho-Família (INTF), cuja utilização se revela vantajosa quando se pretende falar da interface destas duas esferas, independentemente da direcção da mesma (trabalho-família ou família-trabalho); (Byron, 2005; Frone, Yardley & Markel, 1997; Spector, Allen, Poelmans, Lapierre, Cooper, & O’driscoll, 2007)

A diferença conceptual entre Interferência Trabalho-Família (ITF) e Interferência Família-Trabalho (IFT), parece ser muito saliente na literatura respeitante a este domínio. A ITF caracteriza-se, então, por pressões mutuamente incompatíveis oriundas, simultaneamente, da esfera do trabalho e da esfera da família (Greenhaus & Beutell, 1985). A investigação neste domínio tem vindo a salientar a existência de diferenças entre aquilo que apelidamos de Interferência Trabalho-Família/ Vida Pessoal e a Interferência Família/ Vida Pessoal-Trabalho. A primeira, diz respeito à interferência do trabalho na vida familiar (ou pessoal) dos indivíduos (e.g., não ir ao jogo de futebol do filho devido a compromissos de trabalho de última hora). A segunda, diz respeito ao efeito inverso, ou seja, à interferência da família (vida pessoal) no trabalho (e.g., faltar ao trabalho para ficar em casa a cuidar de um filho que adoeceu); (Cinamon & Rich, 2010).

Portanto, neste caso, poderemos considerar que os antecedentes da ITF estão no trabalho mas os resultados desta interferência surgem na família (vida pessoal), enquanto os antecedentes da IFT estão na família, mas implicam resultados ou consequências (positivas ou negativas) no trabalho. O mesmo acontece em relação à Facilitação Trabalho-Família (FTF), que implica o enriquecimento do desempenho do papel na família/vida pessoal devido às condições de trabalho, e à Facilitação Família-Trabalho (FFT); (Cinamon & Rich, 2010).

Daqui em diante, com vista a que a leitura se torne mais fluída, sempre que nos referiremos aos contractos supramencionados, e por nós escolhidos, serão usadas as respectivas iniciais.

2. ITF – Interferência Trabalho-Família

A dificuldade em conciliar as esferas do trabalho e da família revela ser um tópico assaz estudado nos dias que correm, principalmente nas sociedades industrializadas em que a grande maioria das mulheres assume, não só o papel de mãe ou cuidadora, mas também o de trabalhadora activa. Centenas de livros e artigos científicos, conferências, políticas governamentais e iniciativas organizacionais têm vindo a reflectir, de um modo claro, a importância desta problemática, nos dias de hoje (Bruck, Allen & Spector, 2002; Byron, 2005; Frone, et al, 1997; Hammer, Neal, Newsom, Brockwood & Colton, 2005; Spector, et al., 2007).

A maioria dos autores parece ser consensual no que respeita à identificação dos determinantes da *interferência trabalho-família*. A literatura aponta para a existência de um número considerável de antecedentes no que respeita à ITF, sendo estes de índole económica, social e demográfica. Com efeito, têm-se verificado transformações rápidas e constantes nas sociedades, no que respeita à filosofia pela qual se regem, aos seus sistemas e às suas estruturas de gestão de pessoas. A globalização dos mercados e as necessidades de crescimento económico inerente desencadearam transformações profundas no modo como as organizações são geridas. Mais concretamente, com vista a serem bem-sucedidas na adaptação à competição, as organizações implementaram sistemas de sobrevivência alicerçados em novas práticas de gestão, tais como, a produção *just-in-time*, a gestão da performance, os sistemas de medição de resultados, a extensão do horário dos serviços, etc. (Barrette, 2009; O'Connor, 2005).

Se por um lado, estas medidas aumentaram a pressão nos trabalhadores para a melhoria da performance e da produtividade, por outro, aumentaram igualmente a insegurança e a necessidade de trabalhar fora do horário de expediente e estar sempre contactável (e.g., via e-mail ou telemóvel) para trabalhar a qualquer momento (e.g., fins de semana, noites, férias) e em qualquer lugar (e.g., casa, em viagem, em almoços).

Greenhaus e Beutell (1985) definem o conflito ou ITF como um tipo de conflito inter-papéis no qual os papéis desempenhados no trabalho e na família são mutuamente incompatíveis em alguns aspectos. Ou seja, a participação activa num dos papéis torna difícil o desempenho no outro. Ainda segundo os mesmos autores, a investigação nesta área tem vindo a demonstrar a existências de três grandes formas de ITF: 1 – interferência baseada no tempo, 2 – interferência baseada na tensão (*strain*) e 3 – interferência baseada no comportamento.

O primeiro tipo de interferência (baseada no tempo) surge devido ao facto dos diversos papéis desempenhados pelo sujeito competirem pelo *tempo* de que este necessita para a realização dos mesmos. Ou seja, o *tempo*

dispendido num tipo de actividade não pode ser empregue noutra. Este tipo de interferência pode assumir duas formas diferentes, nomeadamente, o tempo utilizado num dos papéis torna impossível comparecer fisicamente no outro, e o tempo gasto numa actividade produz algum tipo de preocupação relativamente à falta de disponibilidade para desempenhar outro papel (Greenhaus & Beutell, 1985; Repetti, 1987; Staines, 1980).

O segundo tipo de interferência (baseada na tensão ou *strain*) tem como base a assumpção de que os stressores aliados ao trabalho tendem a produzir sintomas de tensão, tais como, ansiedade, fadiga, depressão, apatia, irritabilidade, etc. Este tipo de interferência surge quando a tensão sentida num dos papéis afecta o desempenho do sujeito no outro (Goode, 1960; Greenhaus & Beutell, 1985; Mesmer-Magnus & Viswesvaran, 2005). Apesar da tensão proveniente do trabalho ser mais referida na literatura, verifica-se que a tensão associada à vida familiar ou pessoal tem igualmente repercussões nos papéis desempenhados na esfera laboral. Demerouti, Bakker e Bulters (2004), explicam que, apesar do stress sentido em pequenas doses, ainda que repetidamente, não cause, geralmente, grandes danos, quando os indivíduos se encontram expostos a uma grande dose de stress, não possuem tempo suficiente para recuperar até voltarem a serem submetidos a novas doses de stress, desenvolvendo, deste modo, a chamada tensão ou *strain*.

Finalmente, o terceiro tipo de interferência (baseada no comportamento) diz respeito a padrões específicos de comportamentos *in-role* que possam ser incompatíveis com outro papel desempenhado. Este género de interferência encontra-se extremamente interligado com os estereótipos culturais existentes nas diversas sociedades. É esperado das pessoas que tenham um determinado padrão comportamental consoante o papel que se encontram a desempenhar (e.g., é esperado que trabalhadores que sejam pais, dispendam tempo para cuidar dos filhos depois do horário laboral). Ora, nesta perspectiva, quando um indivíduo é incapaz de ajustar o seu comportamento às situações nas quais se encontra, mais facilmente a ITF pode surgir (Eckenrode & Gore, 1990; Greenhaus & Beutell, 1985; Pearlin & Schooler, 1978).

Independentemente do tipo de interferência experienciado, a verdade é que a ITF possui maioritariamente consequências negativas. Segundo Allen, Herst, Bruck e Sutton (2000), à medida que a ITF aumenta, a satisfação no trabalho decresce, e o *turnover* e o absentismo tendem a aumentar. Relativamente às consequências na vida familiar/pessoal, a ITF encontra-se, regra geral, associada a uma menor satisfação com a vida, menor harmonia matrimonial, menor satisfação com a vida familiar, assim como, com as actividades de lazer, a performance na família e a parentalidade (Allen, Herst, Bruck & Sutton, 2000).

No entanto, alguns autores (e.g., Halpern & Murphy, 2005) sugerem que o tipo e a magnitude da interferência experienciada variam em função das características da profissão exercida. Isto é, trabalhos que exijam longas horas de atenção, elevada responsabilidade e carga de stress, com elevado *workload* e em que os trabalhadores não tenham controlo sobre os processos

e o tempo de trabalho, tendem a provocar maior ITF. Para além do mais, também as diferenças inter-individuais desempenham um papel importante nestas variações, mais concretamente, a personalidade, os estilos de *coping* e os recursos de cada um, o facto de ter ou não crianças a seu cargo, são susceptíveis de determinar igualmente, o modo como estes sujeitos respondem perante as adversidades (op. cit.).

Relativamente à população específica estudada nesta investigação – os docentes – verifica-se que, para além dos antecedentes da ITF supramencionados, existem ainda um conjunto de stressores associados à sua profissão, que são susceptíveis de causar interferência nesta relação. Cinamon, Rich e Westman (2007) verificaram que o facto de os docentes terem de estender a sua actividade profissional ao horário extra-laboral (correção de testes e trabalhos, elaboração de provas, preparação de aulas, comunicações e conferências) revela ser um dos factores mais preponderantes na causa da ITF. Além do mais, podem também estar sujeitos a um grau, tendencialmente superior, de frustração por falha de cumprimento de objectivos, pois assistem de forma directa ao fracasso dos seus alunos, quando este sucede. A falta de entendimento e compreensão por parte dos alunos, a intrusão dos pais no seu trabalho, o número elevado de alunos por turma, o nível cada vez mais baixo de rendimento dos alunos e a necessidade diária de gerir várias turmas são ainda outros factores que afectam especificamente a classe dos professores, causando-lhes elevado stresse, frustração e sentimento de desamparo, aumento do *spillover* do trabalho na família e, conseqüentemente, o nível de ITF (Hastings & Bham, 2003; Ross, 1998).

3. Teorias Explicativas da ITF

O número de teorias/abordagens ou de modelos/mecanismos que procuram explicar e categorizar a relação entre o trabalho e a família tem vindo a aumentar significativamente. Apesar da maioria dos autores deste domínio não se referir explicitamente a uma teoria explicativa específica no que respeita à ITF, é possível salientar três modelos/mecanismos, de entre os mais referidos na literatura. Entre esses mecanismos de ligação, o *spillover*, a compensação e a segmentação surgem como constructos centrais, daí a necessidade de os explicitarmos e compreendermos aquando da investigação nesta área (Jones, Burke & Westman, 2006). Em segundo lugar, a Teoria do Conflito de Papéis surge como uma hipótese plausível de explicação da ITF, apesar de ser limitada na explicação de como é que os indivíduos gerem o conflito sentido (Premeaux, Adkins & Mossholder, 2007). Em terceiro lugar, e com evidências relativamente consistentes na investigação neste domínio, surge a Teoria da Escassez de Recursos (Hobfoll, 1989). Seguidamente, iremos debruçar-nos sobre as contribuições de cada um desses mecanismos para uma melhor compreensão do fenómeno.

I. *Spillover*, Compensação e Segmentação

O *Spillover* consiste num processo vivenciado quando um determinado papel afecta as experiências num outro, tornando-os mais similares. É crescente o número de investigações que procura demonstrar que o fenómeno de *spillover* do trabalho na vida pessoal leva a que o primeiro monopolize recursos como o tempo e a energia dos trabalhadores, afectando drasticamente o tempo (e a sua qualidade) dispendido com os filhos e cônjuge em casa, assim como afectando o desempenho dos diversos papéis assumidos na vida pessoal (Barrette, 2009).

A investigação tem avaliado o *spillover* ao nível de aspectos como: o humor, os valores, os *skills* e os comportamentos, de um um dado papel no outro. Os autores que se têm debruçado sobre este assunto referem que o *spillover* pode assumir duas formas: uma caracterizada pela similitude entre um dado constructo laboral e outro não laboral (e.g., alguém muito satisfeito no trabalho sentir-se igualmente satisfeito com a esfera familiar/pessoal), e outra referente à transferência de experiências entre o trabalho e outro tipo de papel (familiar ou pessoal), como por exemplo, o cansaço do trabalho ser sentido em casa e afectar a família (Edwards & Rothbard, 2000; Friedman, 2001). O *spillover* pode ainda ser visto como um processo de transferência negativo (quando uma esfera afecta a outra negativamente) ou positivo (quando uma esfera afecta a outra positivamente).

Outro dos processos através do qual o trabalho e a família (ou vida pessoal) podem ser interligados é a **compensação**. A compensação representa a tentativa de diminuir a insatisfação num domínio através da procura de satisfação noutra. Existem duas formas de compensação mais comuns na literatura acerca do processo de conciliação T-F: a primeira diz respeito ao facto de se tentar compensar deficiências num papel, envolvendo-se mais profundamente no outro; a segunda, diz respeito ao processo no âmbito do qual se procura responder à insatisfação num papel, procurando aumentar a quantidade e qualidade da satisfação sentida noutra - por exemplo, uma pessoa que tenha pouca autonomia no trabalho, pode procurá-la fora do contexto laboral - (Edwards & Rothbard, 2000).

Finalmente, o terceiro constructo, a **segmentação**, tem sido utilizado em sentido inverso, ou seja, não tanto para demonstrar a interacção entre as esferas trabalho e família (vida pessoal) mas a sua dualidade. Mais concretamente, a segmentação consiste na separação do trabalho e da família (ou vida pessoal), como sendo dois pólos, requerendo dois tipos de papéis que não se influenciam mutuamente. Nesta perspectiva, os indivíduos escolhem (ou conseguem) manter uma fronteira clara entre o trabalho e a família/vida pessoal, suprimindo pensamentos, sentimentos e comportamentos, que digam respeito a outro papel que não o que estejam a desempenhar no momento (Edwards & Rothbard, 2000).

II. Teoria do Conflito de Papéis

A Teoria do Conflito de Papéis consiste num tipo de conflito no qual cada um dos papéis requer acções e recursos incompatíveis com o outro papel (Hammer & Thompson, 2003). Segundo Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek e Rosenthal (1964), os papéis resultam das expectativas dos outros acerca do que é tido como um comportamento apropriado numa dada posição. O conflito surge em consequência da tensão psicológica originada pela incompatibilidade entre papéis (Shivers-Blackwell, 2004).

Mais concretamente, no caso das organizações, Katz e Kahn (1978) referem que estas são, essencialmente, constituídas por uma rede de colaboradores que incorporam determinados papéis no sentido de corresponderem às expectativas que se lhes impõem. Quando os colaboradores agem de forma inesperada, as repercussões negativas são quase imediatas, comprometendo a sua capacidade e possibilidade de prosseguir com as suas funções. Consequentemente, a falha no desempenho de papéis e impossibilidade de trabalhar de forma efectiva, tende a aumentar os níveis de insatisfação dos colaboradores, o absentismo e o *turnover*, assim como, diminuir os níveis de compromisso e produtividade.

Hoje em dia, e em detrimento da abundância de investigações respeitantes à gestão de Recursos Humanos, a gestão eficaz dos papéis dos colaboradores em contexto organizacional tornou-se num tópico assaz controverso (Boles et al, 2003; Luis Carnicer et al., 2004; Smithson & Stokoe, 2005). A fonte desta controvérsia advém da observação da dificuldade crescente por parte das organizações em integrar as exigências dos papéis laborais com as dos papéis extra-laborais, nomeadamente, familiares (Mellor et al., 2001). Este aumento de complexidade de papéis tem-se verificado desde as mudanças de tendências vivenciadas nos anos 80, nas quais se impuseram novos tipos de estruturas familiar (ambos os progenitores trabalham, famílias monoparentais, madrastas/padrastos, casais do mesmo género), níveis de diversidade no local de trabalho nunca antes vistos (presença cada vez mais forte da mulher no local de trabalho, diversidade cultural e de idades) e um aumento estrondoso do uso de novas tecnologias, tornando cada vez menos clara a fronteira entre as actividades laborais e as não laborais (Nordenmark, 2002, 2004).

Todas estas mudanças obrigam as organizações a actualizar-se na forma como lidam com os vários papéis desempenhados pelos seus colaboradores. No entanto, a investigação tem vindo a demonstrar que a maioria das organizações não se encontra suficientemente preparada para lidar com este aumento de diversidade e que, se quiserem gerir efectivamente o seu capital humano, terão de tomar medidas sistemáticas e proactivas, de forma a conseguir abraçar a multiplicidade crescente de papéis dos seus colaboradores (Wickham & Parker, 2006).

O segredo poderá consistir no facto das organizações aumentarem a sua responsabilidade social, adoptando comportamentos de escuta, preocupação com os seus colaboradores, auxílio e conselho. A investigação tem demonstrado que os colaboradores que recebem apoio social por parte

dos seus superiores e colegas apresentam menos stresse, maior satisfação laboral, assim como níveis significativamente mais elevados de auto-estima e bem-estar (e.g., Bowes-Sperry, Veiga & Yanouzas, 1997; Burke & Greenglass, 1995; Lingard & Francis, 2006; Pines, Bem-Ari, Utasi & Larson, 2002; Russel, Altmaier & Van Velzen, 1987).

Será, portanto, cada vez mais importante a tomada de consciência, por parte das organizações, das exigências crescentes dos diversos papéis representados pelos seus colaboradores, de forma a ajudá-los nessa gestão e obter, assim, melhorias na sua performance, satisfação e compromisso para com o trabalho e a organização.

III. Teoria da Escassez de Recursos

A Teoria da Escassez de Recursos é uma teoria que possui já vários anos de existência e aplicação a várias áreas de estudo. Neste âmbito, defende-se que os indivíduos procuram constantemente obter e manter recursos necessários para a sua vida em geral. Estes recursos podem ser objectos, características pessoais, condições, energias, etc., valorizadas pelo indivíduo ou que possam servir de intermediários (meios) para conseguir algo com importância para si. Estes recursos podem ser usados na resolução de problemas ou em estratégias de *coping*, podendo incluir apoio social, autonomia, comportamentos com recompensa contingencial, entre outras (Hobfoll, 1989). Quando um indivíduo prevê a perda de uma quantidade considerável de recursos, quando perde realmente esses recursos ou quando uma expectativa de ganho de recursos não acontece, o stresse tenderá mais facilmente a surgir.

Esta teoria sugere que a interferência entre a esfera do trabalho e da família ou vida pessoal reduz recursos ou transmite a sensação de redução de recursos, produzindo potencialmente consequências negativas, tais como, menos satisfação no trabalho, menos comprometimento e baixa performance. A presença de uma grande quantidade de recursos, como uma cultura de suporte à relação entre T-F positiva, apoio familiar, presença frequente da mulher/marido, etc., tenderá a diminuir a probabilidade de ocorrência de ITF (Premeaux, Adkins & Mossholder, 2007).

4. FTF – Facilitação Trabalho-Família

Apesar da literatura acerca da temática da conciliação T-F tender, desde o seu aparecimento, a focar-se maioritariamente na vertente do conflito ou da interferência, é hoje reconhecida a possibilidade destas duas esferas se enriquecerem uma à outra e facilitarem o desempenho de papéis nas mesmas (Frone, 2003).

O apoio por parte dos membros da família tem-se revelado uma fonte de força no caso de trabalhos exigentes. Este tipo de apoio encontra-se ainda associado a níveis elevados de satisfação com a família e com o trabalho, assim como a um aumento do compromisso organizacional (Grzywacz & Butler, 2005). Nesta perspectiva, o envolvimento num domínio (trabalho ou

família) tende a facilitar o desempenho no outro.

Alguns autores (e.g., Jones, Burke & Westman, 2006) defendem que a FTF pode ser multi-determinada, isto é, possui um conjunto considerável de antecedentes que a iniciam e mantêm. Em primeiro lugar, as características disposicionais individuais de cada pessoa, tais como, a inovação, abertura e conscienciosidade, estão positivamente correlacionadas com a FTF. A disponibilidade de recursos, tanto na família como no trabalho, revela-se de igual importância (e.g., apoio familiar). Finalmente, a variável “cultura” parece ser considerada uma variável com forte influência na FTF, na medida em que, pode condicionar ou favorecer-la, segundo as expectativas implícitas em cada esfera (e.g. diferenças entre géneros em termos de expectativas sociais, tanto no trabalho como na família).

Segundo os referidos autores (2006), as consequências da FTF incluem: melhor saúde psicossomática, aumento do bem-estar geral, casamentos bem-sucedidos, interações pais/filhos de qualidade, assim como, satisfação no trabalho e melhoria da produtividade. Verifica-se, por exemplo, que o facto de um indivíduo dispender tempo a cuidar de crianças aumenta os recursos pessoais dos indivíduos, no que respeita à capacidade de resposta perante os requisitos da esfera laboral (melhoria nas *skills*, responsabilidade, envolvimento, capacidade de organização, criatividade, etc.).

Alguns estudos, nomeadamente o realizado por Hill, Hawkins, Ferris e Weitzman em 2001, têm referido que a instauração de fronteiras vagas entre as esferas do trabalho e da família poderá contribuir para um equilíbrio entre os dois domínios e facilitar a conciliação T-F, na medida em que o facto de ambas se encontrarem em sintonia possibilita ou contribui para um aumento da flexibilidade no desempenho de papéis. No entanto, existem casos em que a separação clara do trabalho e da família resulta na solução mais adequada para uma clara facilitação das relações entre T-F, de forma a evitar os sintomas de *spillover* mencionados no ponto 3. Clark (2000), sugere que cada indivíduo deverá, então, proceder a uma análise ponderada da forma como o seu trabalho e a sua família/vida pessoal funcionam, de modo a perceber qual o modo de actuação (fronteiras vagas ou claras) que mais possibilitará a chegada a um ponto de equilíbrio entre ambas, por forma a haver uma conciliação efectiva das exigências entre as esferas.

Aryee, Tan e Srinivas (2005), analisaram antecedentes do equilíbrio T-F, relativamente à personalidade, nomeadamente, (a) personalidade proactiva, (b) neuroticismo e (c) optimismo, tendo por base vários estudos de diversos autores.

Quanto à personalidade proactiva, que diz respeito à tendência dos indivíduos para afectarem o seu meio com base nas situações pelas quais passam, verificou-se que a presença deste traço de personalidade tende a favorecer a FTF, no sentido em que os indivíduos procuram identificar oportunidades e provocar mudanças que lhes sejam favoráveis, procurando apoio e negociando de forma a reduzir a ITF e aumentar a FTF (Beatman & Crant, 1993).

No que respeita ao neuroticismo, uma das cinco dimensões dos *Big*

Five (Costa & McCrae, 1988), este tende a provocar baixa auto-estima (Judge, Locke, Durham & Kluger, 1998) e representa um traço de personalidade ligado a afectos negativos (Watson & Clark, 1984). Dado que o neuroticismo actua como uma “lente” que desfoca a visão dos indivíduos para um quadro negativo, baixando a sua aptidão para lidar com o stresse e adversidades, este revela ser um traço que se encontra positivamente relacionado com a ITF. Assim sendo, quanto menor a presença de neuroticismo nos indivíduos, maior a probabilidade de possuírem competências que visem a FTF.

Finalmente, o optimismo encontra-se intimamente ligado ao traço de extroversão (Zellars & Perrewé, 2001), que favorece a procura activa da solução em adversidades, através do contacto com outras pessoas, da diminuição de stresse com base em pensamentos positivos, e da aprendizagem de estratégias de *coping* (Carver & Scheier, 1999). Os indivíduos optimistas experienciam, naturalmente, um maior número de emoções positivas, melhoram o seu humor de forma mais rápida e eficaz, e encontram-se mais aptos para a regulação das suas emoções. É, portanto, comum ouvi-los referir a famosa frase “Olhar sempre para o lado positivo”, em situações mais difíceis pelas quais possam passar (Baruch, Barnett & Rivers, 1983).

Portanto, apesar da importância de medidas organizacionais de apoio à FTF, da influência da estrutura familiar e de outros aspectos (género, estatuto socio-económico, etc.), a personalidade revela ser um importante antecedente, tanto da FTF como da ITF.

Apesar do conceito de FTF ser claramente sustentado empiricamente, é ainda necessário desenvolver uma teoria mais consistente acerca dos seus antecedentes. Actualmente, o modelo mais aceite, neste âmbito, parece ser o de Grzywacz (2002) que faz uso da teoria ecológica para explicar o *porquê* da FTF ser fenomenológica (e.g., um processo através do qual existe desenvolvimento), *porque* é que ocorre (e.g., a propensão intrínseca dos indivíduos para atingirem níveis superiores de complexidade) e *como* é que se processa (e.g., o contexto fornece os recursos, mas alguns indivíduos têm maior aptidão para os utilizar do que outros). No entanto, apesar da teoria de Grzywacz oferecer alguma sustentação teórica, tende a ser vista como sendo muito vaga no que respeita aos recursos que são utilizados com vista à FTF.

5. Diferença entre Géneros na Interação Trabalho-Família

O género revela ser uma variável de peso no que respeita à INTF, apesar de existir ainda alguma divisão quanto às conclusões de investigações acerca desta temática. Com efeito, alguns estudos argumentam que não existem diferenças entre géneros na INTF (Eagle, Miles & Icenogle, 1997; Milkie & Peltola, 1999), outros argumentam que as mulheres experienciam níveis mais elevados de ITF do que os homens (Duxbury & Higgins, 1991; Frone, Russell & Cooper, 1992; Vodyanoff, 2004); outros ainda, referem que, em alguns casos, os homens podem experienciar mais ITF do que as

mulheres (Losocco, 1997).

No entanto, a maioria dos estudos e, sobretudo, as investigações realizadas na última década, têm vindo a evidenciar a existência de diferenças relativamente aos efeitos da ITF em função do género. Um dos primeiros autores a relatar a existência destas discrepâncias foi Felice Schwarz que em 1989 publicou um artigo controverso acerca das mudanças provocadas pela entrada das mulheres no mundo do trabalho (Hall, 1990). Segundo Schwarz (1989), existem divergências relevantes entre géneros relativas, essencialmente, à maternidade e às expectativas. Para além do mais, os custos relativos a empregar mulheres seriam superiores aos custos de empregar homens (devido ao *turnover* associado à maternidade), devendo as organizações promover políticas de trabalho flexíveis para que as mulheres consigam conciliar a esfera do trabalho com a esfera da família, reduzindo, conseqüentemente, o *turnover* e os custos que lhe estão associados.

Desde o final do século XX, altura em que Schwarz publicou o seu trabalho, a temática da conciliação T-F tem merecido um interesse redobrado, assim como as possíveis diferenças existentes entre o género feminino e o masculino, no que respeita a esta problemática. A generalidade dos autores é consensual no que respeita ao facto de, ainda no século XXI, as mulheres assumirem maior responsabilidade no que toca a cuidar de crianças, realizar tarefas domésticas e tomar conta de parentes idosos. Devido a esta carga suplementar sentida fora das horas de trabalho, é frequente as mulheres referirem sentir um grau elevado de stresse e uma menor satisfação para consigo próprias no desempenho do papel de mães, em comparação com os respectivos maridos. Possuem igualmente uma tendência geralmente superior para achar que o trabalho interfere no seu papel parental (Barrette, 2009; Bianchi & Milkie, 2010; Shelton, 2006; Zhang & Liu, 2011). Segundo O'connor (2005), a maioria das mulheres tem de sacrificar-se consideravelmente mais para ser bem-sucedida no local de trabalho. A sociedade dos nossos dias dita formas contraditórias de acção para as mulheres; se por um lado é exigido que as mulheres entreguem o seu tempo a tarefas laborais, com vista a tornarem-se colaboradoras exemplares, por outro, é-lhes exigido que disponham de todo o tempo livre necessário para educar os filhos. Este *script* cultural revela então ser incongruente, criando assim sentimentos de fracasso e exasperação nas mulheres, tanto a nível familiar como em contexto de trabalho (O'connor, 2005).

Assim sendo, o impacto destes factores na sua saúde física e psicológica é consideravelmente superior. Com efeito, a investigação tem vindo a demonstrar que as mulheres experienciam níveis mais altos de *burnout* e de estados depressivos do que os homens, aumentando igualmente a sua pressão sanguínea quando saem do trabalho, enquanto a dos homens tende a descer. Este fenómeno parece ser ainda mais marcante nos casos em que as mulheres ocupam cargos de chefia. Ainda relativamente aos momentos de lazer, autores como Matingly e Bianchi (2003), verificaram que existe uma clara tendência para os referidos momentos de lazer das mulheres possuírem uma qualidade inferior à dos homens, devido à

“contaminação” que sofrem por parte de tarefas diárias (e.g., cuidar de crianças). Mesmo no que diz respeito ao tipo de resposta perante a ITF, os resultados de vários estudos revelam que há diferenças entre homens e mulheres dado que, os primeiros tendem a desenvolver dependência de álcool e drogas enquanto as segundas sofrem mais facilmente de distúrbios de humor e ansiedade (Barrette, 2009).

No entanto, apesar das mudanças culturais que se fizeram sentir nos últimos anos relativamente à parentalidade (e.g., legislação relativa à parentalidade e não mais apenas à maternidade, maior aceitação do papel de pai como válido e necessário), é ainda reduzido o número de estudos que visem a influência da INTF no género masculino. Segundo Hall (1990), os homens relatam igualmente a sensação de stress aliada ao facto de desempenharem ambos os papéis, no entanto, tendem a ser mais discretos acerca desse facto. Esta descrição deve-se, essencialmente, ao facto dos homens prezarem o seu *status quo* e o modo como são vistos pela sociedade. Com efeito, os homens procuram transmitir uma imagem de dedicação e de profissionalismo constante, temendo afectá-la se tornarem visíveis os ajustes que realizam com vista a conciliar o seu trabalho com as obrigações familiares. No entanto, isto não significa que não tenham de fazer cedências e estar frequentemente submetidos a uma grande quantidade de stress, para alcançar o equilíbrio pretendido em ambas as esferas da sua vida. Os homens encontram-se cada vez mais envolvidos nas tarefas ligadas à paternidade e às lides domésticas. Hoje em dia, deixaram de chegar a casa e encontrar um lugar calmo e pacífico no qual podem relaxar, pelo facto das respectivas mulheres terem tido todo o dia para colocar todas as tarefas domésticas em dia. No entanto, e apesar da crescente necessidade de entre-ajuda sentida em casa, as mulheres continuam a ser dominantes no que respeita à quantidade de tarefas extra-laborais praticadas (Beck, 1992; Bocchicchio, 2006).

Apesar da vasta quantidade de estudos que têm surgido acerca das diferenças entre géneros no que respeita ao T-F, não existe consenso acerca da causa destas disparidades (Bianchi & Milkie, 2010). Segundo Bittman, England, Sayer, Folbre e Matheson (2003), as diferenças entre géneros ainda subsistem devido à relutância dos homens em realizar tarefas tipicamente femininas (por exemplo, cuidar de crianças, cozinhar as refeições, limpar a casa). Outros autores, tais como Gupta (2007), apontam para a relutância das mulheres em ceder tarefas maternas ou tarefas que impliquem cuidar de alguém, preferindo manter o controlo que se encontra aliado à realização das mesmas. Por tudo o que referimos, parece-nos extremamente pertinente investigar se existem diferenças significativas entre homens e mulheres relativamente à ITF e à FTF.

II - Objectivos

Pretende-se, com o presente estudo, investigar a invariância da medida entre géneros, no que respeita às dimensões das *Escala T-F (Trabalho-Família)*. Apesar das boas qualidades psicométricas da escala referida, desconhecemos a existência de estudos que avaliem a invariância da medida

entre géneros, factor central em estudos comparativos futuros. Nesse sentido, procura-se proceder a um estudo factorial comparativo entre géneros que possibilite obter conclusões acerca da invariância desta medida.

É também nosso objectivo, verificar se existem diferenças significativas, na presente amostra, relativamente à ITF e FTF sentida por homens e mulheres.

Não obstante a existência de uma vasta literatura acerca das diferenças entre homens e mulheres relativamente às variáveis “interferência trabalho-família” e “facilitação trabalho-família”, os resultados continuam ainda pouco claros ou não consensuais para alguns autores, suscitando interesse em continuar a investigar este domínio. Por esta razão, consideramos pertinente a realização deste estudo, esperando contribuir para uma maior clarificação das relações entre os constructos referidos.

Com vista a cumprir o objectivo supramencionado, elaboraram-se as hipóteses de investigação seguintes:

Objectivo: Investigar a invariância da medida sobre a interacção trabalho-família, tendo em conta os géneros (M/F), nas dimensões das Escalas T-F (Trabalho-Família)- *Interferência do trabalho com a família/vida pessoal; Interferência da família/vida pessoal com o trabalho; Trabalho como facilitador da vida familiar/pessoal; A família/vida pessoal como facilitadora do trabalho; Impacto da tensão trabalho-família/vida pessoal no trabalho; Impacto da tensão trabalho-família/vida pessoal na vida pessoal*, traduzidas e adaptadas por Carvalho e Peralta (2009).

H1: Existe equivalência da estrutura factorial das Escalas T-F entre os géneros (M/F) na nossa amostra.

H2: Não existe equivalência da estrutura factorial das Escalas T-F entre os géneros (M/F) na nossa amostra.

III - Metodologia

1. Método/ Desenho de investigação

A presente investigação empírica é baseada em testes de invariância, segundo o método de modelagem por equações estruturais, e possui um *design* transversal (cross-sectional), consistindo num estudo por inquérito, com recurso a auto-relatos (questionários auto-administrados).

Aquando da selecção da amostra recorreremos ao método de amostragem não-causal, nomeadamente, ao tipo de amostragem por conveniência, uma vez que utilizámos os casos facilmente disponíveis. Este método possui a vantagem de ser mais fácil, rápido, e económico. No entanto, os resultados e as conclusões devem ser extrapolados para a população com cautela uma vez que não existe garantia de que a amostra seja razoavelmente representativa da mesma (Hill & Hill, 2002).

Com esta investigação pretendemos analisar se existem diferenças entre homens e mulheres, no que respeita a todas as dimensões avaliadas nas Interferência trabalho-família (ITF) e facilitação trabalho-família (FTF): Estudo da invariância da medida entre géneros

Escalas T-F (Trabalho-Família), ou seja, *Interferência do trabalho com a família/vida pessoal; Interferência da família/vida pessoal com o trabalho; Trabalho como facilitador da vida familiar/pessoal; A família/vida pessoal como facilitadora do trabalho; Impacto da tensão trabalho-família/vida pessoal no trabalho; Impacto da tensão trabalho-família/vida pessoal na vida pessoal.*

2. Constituição e caracterização da amostra

A amostra deste estudo é composta por um N de 610 docentes universitários de Portugal Continental e Ilhas (299 do género masculino – 49,0%; 291 do género feminino - 47,7%; 20 não respondentes – 3,3%), com idades compreendidas entre os 22 e os 90 anos de idade, sendo que a faixa etária dos 31 aos 47 anos se destaca, contendo 59,2% da amostra.

Quanto à variável *estado civil*, a amostra é composta maioritariamente por docentes casados (60.8%). Relativamente aos restantes elementos, 22,3% são solteiros, 7,7% são divorciados e 1,1% são separados.

O Quadro I, presente no Anexo I, apresenta com maior detalhe estes e outros dados relativos às características demográficas da amostra deste estudo.

3. Instrumentos

- **Questionário sócio-demográfico**

Para melhor caracterizarmos a nossa amostra, foi solicitado aos sujeitos, no início do questionário, que respondessem a algumas questões relativas aos seus dados pessoais (e.g., idade, sexo, estado civil, etc.).

- **Escalas TF (Trabalho-Família)**

As Escalas T-F (Anexo V) representam genericamente uma medida da tensão entre o trabalho e a família/vida pessoal. Avaliam a conciliação do trabalho com a família/vida pessoal (CTF), da família/vida pessoal com o trabalho (CFT), do trabalho enquanto facilitador da vida familiar/pessoal (TFF) e da família/vida pessoal enquanto facilitadora do trabalho (FFT). Mais especificamente, estas escalas avaliam as dimensões seguintes: Interferência do trabalho com a família/vida pessoal; Interferência da família/vida pessoal com o trabalho; Trabalho como facilitador da vida familiar/pessoal; A família/vida pessoal como facilitadora do trabalho; Impacto da tensão trabalho-família/vida pessoal no trabalho; Impacto da tensão trabalho-família/vida pessoal na vida pessoal.

Estas escalas foram seleccionadas com base nas Escalas INTF da Sloan Work-Family Researchers Electronic Network (MacDermid et al., 2000). Estes autores compilaram e adaptaram itens de diversas escalas existentes na área da CTF com vista a criar um conjunto único de escalas que se revelasse válido e suficientemente abrangente para avaliar as Interferência trabalho-família (ITF) e facilitação trabalho-família (FTF): Estudo da invariância da medida entre géneros

dimensões relativas a esta problemática. As críticas às escalas da Sloan Work-Family Researchers Electronic Network têm sido muito positivas, daí que a nossa equipa de investigação tenha decidido traduzi-las para português e adaptá-las à nossa população.

As Escalas supramencionadas permitem avaliar a ITF através de nove itens (itens 1 a 9) e o TFF através do mesmo número de itens (itens 18 a 26). Com vista a responder a este conjunto de itens, é solicitado aos inquiridos que, ao responderem, recorram a uma escala de respostas de tipo Likert de quatro pontos (1- Raras vezes; 2- Algumas vezes; 3- Muitas vezes; 4- A maior parte das vezes), devendo ter, para esse efeito, como ponto de referência os últimos três meses de trabalho/família/vida pessoal.

Os itens abrangem quatro grandes áreas: a *energia* (itens 1 e 2) (e.g., *Por causa do meu trabalho, não tive energia para realizar actividades com a minha família ou com outras pessoas importantes na minha vida*), o *strain* (itens 3 e 4) (e.g., *O meu trabalho dificultou a manutenção do tipo de relacionamento, que eu gostaria, com a minha família*), o *tempo* (itens 5, 6 e 7) (e.g., *O meu horário de trabalho torna difícil o cumprimento das minhas responsabilidades pessoais*) e o *comportamento* (itens 8 e 9) (e.g., *Os comportamentos que foram eficazes e necessários para mim no trabalho foram contraproducentes em casa*).

Na avaliação da escala relativa ao TFF, os itens abrangem: a *energia* (item 18) (i.e., *O meu trabalho deu-me energia para fazer actividades com a minha família ou com outras pessoas importantes para mim*), o *strain* (itens 19 e 20) (e.g., *Ter um bom dia no trabalho tornava-me um melhor companheiro em casa*), o *tempo* (itens 21 e 22) (e.g., *O meu trabalho proporcionou-me tempo suficiente para atender às minhas responsabilidades pessoais*), o *comportamento* (itens 23 e 24) (e.g., *As competências que usei no trabalho ajudaram-me a lidar com questões pessoais e de carácter prático em casa*) e finalmente, o *suporte* (itens 25 e 26) (e.g., *Falar com alguém no trabalho ajudou-me a lidar com problemas em casa*).

IV - Procedimento

Com vista à concretização da presente investigação, estabeleceram-se contactos via *e-mail* e por escrito com várias Instituições de Ensino superior, no continente e nas ilhas portuguesas. Foi entregue uma carta de autorização para a aplicação dos questionários (Anexo II) à direcção ou reitoria de cada Instituição que se mostrou interessada em participar, assim como uma carta aos docentes que iriam preencher o questionário¹ (Anexo IV) onde era apresentada a nossa equipa de investigação, explicada a linha de investigação para a qual serviria a amostra obtida e na qual se apelava à participação.

¹ O questionário administrado inclui outros instrumentos para além dos presentes em anexo. No entanto, para a presente investigação, apenas os instrumentos relativos ao T-F são relevantes.

Foi igualmente entregue o Projecto de Investigação (Anexo III) no qual se explicava mais aprofundadamente os objectivos da investigação, qual a amostra pretendida, as formas de recolha de informação assim como o tempo previsto, e os direitos e obrigações da equipa de investigação. Realizaram-se ainda reuniões com vista ao esclarecimento de possíveis dúvidas relativas ao projecto, ou à clarificação de detalhes respeitantes aos procedimentos utilizados, ao questionário, assim como ao anonimato e manutenção da confidencialidade dos dados. Relativamente ao último ponto, foram entregues envelopes carimbados com o símbolo do grupo de investigação a que a equipa de investigação pertencia (NEFOG – Núcleo de Estudo e Formação em Organização e Gestão da Universidade de Coimbra, na altura, e actual GI-OTC – Grupo de Investigação em Organizações, Trabalho e Cidadania da Universidade de Coimbra), para que os docentes pudessem entregar os questionários preenchidos em envelopes selados, nos locais de entrega previamente estabelecidos.

A equipa disponibilizou-se, ainda, a devolver os resultados específicos de cada Faculdade, quando tal era solicitado. No entanto, não seria facultada qualquer tipo de identificação dos sujeitos com vista a garantir a confidencialidade e o anonimato das respostas.

A aplicação dos questionários e sua recolha decorreu desde Outubro de 2009 a Julho de 2010, sendo realizadas tanto por professores como mestrandas da área de Psicologia das Organizações e do Trabalho, da Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra.

V - Resultados

1. Considerações Gerais acerca do Tratamento Estatístico dos Dados

Antes de iniciarmos a apresentação de resultados propriamente dita, começámos pela avaliação das características psicométricas das escalas utilizadas na presente investigação. A dimensionalidade das escalas do T-F foi explorada recorrendo-se a análises factoriais exploratórias (AFE) através do método de componentes principais. Ainda que existam estudos anteriores realizado com a mesma escala e a mesma amostra utilizada nesta investigação (Alves, 2011; Andrade, 2010; Castro, 2010), é ainda escassa a quantidade de estudos em Portugal, especificamente na população de docentes do ensino superior, relativos à análise das qualidades psicométricas de cada uma destas escalas. Foi, portanto, este o motivo que nos levou a realizar este tipo de análise preliminar.

Previamente às análises factoriais exploratórias, verificámos os pressupostos gerais para sua aplicação. Neste sentido, no tratamento de *missings*, e dado o seu valor se situar em 3,4% da amostra, optámos por subsistir por médias, e não eliminar os elementos amostrais em questão, para não perder informação associada a outros itens por eles respondidos. Esta decisão foi tomada tendo por base o facto do enviesamento da amostra

não acontecer com a substituição dos *missings* por médias, se o valor dos *missings* for inferior a 10% (Hair, Black, Babin & Anderson, 2010). Verificámos ainda que as respostas aos itens apresentavam uma distribuição normal, tendo por base o teste *Kolmogorov-Smirnov*, análise de *Q-Q Plots* e da simetria e curtose. Os *outliers* univariados e multivariados detectados não são extremos e dado o tamanho amostral não comprometem a normalidade da amostra. Foram portanto mantidos, com vista a assegurar a generabilidade da população, pois poderão estar a retratar um segmento representativo da mesma (Hair et al., 2010). O teste da multicolinearidade, singularidade e homocedasticidade das variáveis não revelou qualquer tipo de violação nestes pressupostos. Finalmente, a análise do *Alpha de Cronbach* revelou um valor considerado “muito bom” ($\alpha = .937$)².

1.1. Análise Factorial Exploratória das Escalas T-F

A análise conjunta da matriz de correlações (onde se verificou a existência de muitos coeficientes de correlação³ iguais ou inferiores a .3), da matriz de correlação de anti-imagem⁴ (correlações parciais próximas de zero), do teste KMO⁵ (KMO = .917) e do teste esfericidade de Bartlett ($\chi^2 = 27767.730$, 4278 *gl*, $p < .001$) suportam a adequação dos dados para se realizar uma Análise em Componentes Principais (ACP), seguida de uma rotação varimax e de uma extração livre de factores. A solução emergente da primeira extração apontou para a retenção de oito factores⁶, que explicam 51.10% da variância total, tal como esperado (c.f. Anexo VI). No entanto, verificou-se que, dezanove factores explicam a variância total das respostas nas escalas T-F (c.f. Anexo VII), apesar da sua percentagem ser pouco significativa (< 2%), quando comparada com os oito factores retidos na extração.

² Segundo Field (2005), quando se procura validar um questionário, é essencial verificar a consistência da nossa escala. Ou seja, se a escala reflecte realmente o constructo medido. Analisámos então a consistência interna através do coeficiente *alpha* (α) de Cronbach. Adoptámos as indicações de Hill e Hill (2002) e de Pestana e Gageiro (2005) para avaliar os valores do *alpha* de Cronbach. Desta forma, quando o *alpha* de Cronbach apresenta um valor superior a .90 é considerado *Muito bom*, entre .80 e .90 é visto como *Bom*, entre .70 e .80 é *Razoável*, entre .60 e .70 é *Fraco* e, menor que .60 é considerado *Inadmissível*.

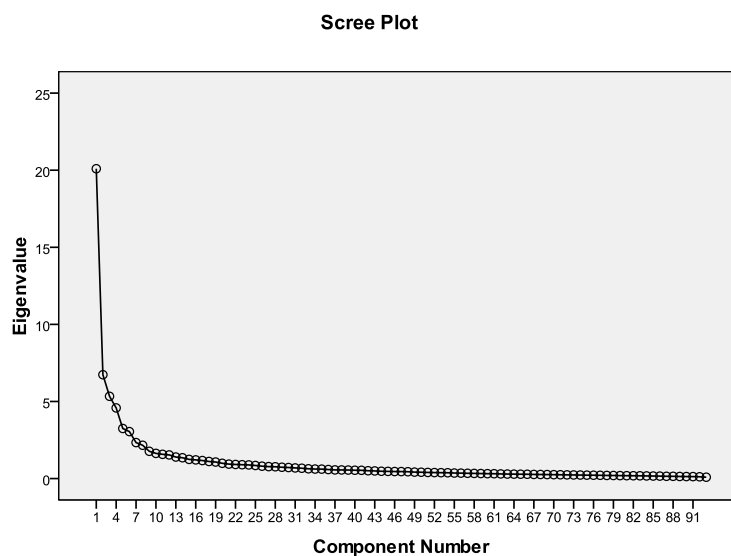
³ De acordo com Tabachnick e Fidell (2007), os coeficientes de correlação devem ser iguais ou inferiores a .3 para se poder realizar uma ACP.

⁴ As correlações parciais entre as variáveis devem ser, na sua maioria, próximas de zero (Tabachnick e Fidell, 2007).

⁵ Pestana e Gageiro (2005) apresentam os seguintes critérios para classificar a relação entre o indicador KMO e a prossecução da AFE: 1-.9, muito boa; .8-.9, boa; .7-.8, média; .6-.7, razoável; .5-.6, má; <.5, inaceitável indicador para a realização da AFE.

⁶ Com base em Hair et al. (2010), e dado que a amostra possui um $N > 250$, não nos vinculámos aos segundo o qual os *loadings* dos factores (coeficientes ou pesos que correlacionam as variáveis com os factores) devem ser, preferencialmente, superiores a .5 para apresentarem significância prática (para $N < 200$) mas pela visualização do ponto de inflexão do *scree plot* (Figura 1).

Figura 1. Scree Plot com extração de oito factores da ACP.



O **factor 1** diz respeito à variável Impacto Tensão T-F/Vida Pessoal no Trabalho (TFDT), o **factor 2** ao Impacto Tensão T-F/Vida Pessoal na Vida Pessoal (TFVP), o **factor 3** à Interferência do Trabalho com a Família/Vida Pessoal (TF – relativa ao próprio), o **factor 4** à Interferência da Família/Vida Pessoal com o Trabalho (TF), o **factor 5** à Interferência do Trabalho com a Vida Familiar/Pessoal (TF - relativa ao cônjuge), o **factor 6** à Família/Vida Pessoal como Facilitadora do Trabalho (TF), o **factor 7** ao Trabalho como Facilitador da Vida Familiar/Pessoal (TF – relativo ao próprio), o **factor 8** ao Trabalho como Facilitador da Vida Familiar/Pessoal (TFC – relativo ao cônjuge), o **factor 9** (idem factor 1- item tfdt3, tfdt10, tfdt11, tfdt14 e tfdt15), o **factor 10** (idem factor 7 – TF 18, 19, 20), o **factor 11** (idem factor 6 - itens tf29 e tf30), **factor 12** aos itens de representatividade e severidade da variável Trabalho como Facilitador da Vida Familiar/Pessoal e da variável Família/Vida Pessoal como facilitadora do Trabalho (tf3m7 a tf3m10), o **factor 13** aos itens de representatividade e severidade da variável Interferência do Trabalho com a Família/Vida Pessoal (tf3m1 a tf3m3), o **factor 14** idem factor 5 (itens tf25 e tf 26), o **factor 15** aos itens de representatividade e severidade da variável Interferência da Família/Vida Pessoal com o Trabalho (tf3m4 a tf3m6), o **factor 16** idem factor 1 (itens tfdt1 a tfdt4), o **factor 17** idem factor 1 (itens tfdt5 e tfdt6), o **factor 18** idem factor 2 (itens tfvp6 e tfvp8), e finalmente o **factor 19** idem factor 8 (itens tfc8 e tfc9).

Ainda que as escalas T-F possuam no seu total seis factores, o surgimento de oito factores no *Scree Plot* (Figura 1) é perfeitamente compreensível no sentido em que, dois dos factores, nomeadamente “Interferência do Trabalho com a Vida Familiar/Pessoal” e “O Trabalho como Facilitador da Vida Familiar/Pessoal” se encontram subdivididos em “relativo ao próprio” e “relativo ao cônjuge”.

Em contrapartida, na Tabela da Variância Total Explicada são retidos dezanove factores. As percentagens a partir do factor 9 ao factor 19 são

inferiores a .2, não demonstrando, portanto, significância percentual. No entanto, poderão estar a indicar-nos que existem itens das escalas T-F que por motivos desconhecidos que poderão ser de ordem variada (semelhança, ambiguidade, respostas aleatórias por parte dos questionados, etc), estejam a pontuar de forma não correlacionada com o factor previsto.

2. Análise da Invariância entre Géneros

O objectivo principal deste estudo consistiu em investigar a invariância ou a equivalência da estrutura factorial das escalas T-F entre professores do género masculino e feminino. As escalas T-F apresentam uma estrutura factorial fundamentada em amostras semelhantes às utilizadas neste estudo.

A verificação de alterações no comportamento do modelo estrutural, em função do género dos professores, foi realizada através de testes de invariância, segundo os métodos do modelamento por equações estruturais recomendados por Byrne (2001). O ponto de partida do teste de invariância consiste na definição de um modelo estrutural base. A representação gráfica da estrutura factorial das escalas T-F (modelo base) encontra-se reproduzida no Anexo VIII, onde se pode verificar a existência de seis factores de primeira ordem e um grande factor de segunda ordem (ITF e FTF Geral), todos eles representados por elipses. Os rectângulos caracterizam as variáveis observadas, que são manifestações dos respectivos factores. As setas unidireccionais, que vão de cada factor para os itens (variáveis observadas) das escalas T-F, indicam o facto de causarem as respostas nos itens, isto é, os factores latentes estão subjacentes ao diverso conjunto de itens do questionário. Os vários círculos menores, também eles constituídos por setas unidireccionais dirigidas aos itens dos questionários e aos factores de primeira ordem, representam as variâncias não explicadas (erros ou distúrbios) pelos respectivos factores. Assim sendo, o diagrama da Anexo VIII pressupõe que as respostas dadas em cada item são explicadas pelo factor e pelo respectivo componente de erro.

Uma vez definido o modelo estrutural base (Anexo VIII), segue-se o apuramento do valor do qui-quadrado, dos graus de liberdade e das medidas da qualidade de ajuste do modelo. Dado que as estatísticas do qui-quadrado e dos seus respectivos graus de liberdade são aditivas, a soma dos valores dos qui-quadrados derivados do processo de ajuste dos modelos para cada grupo de interesse separadamente reflecte a extensão pela qual a estrutura latente se ajusta aos dados através dos grupos, quando não há imposição de restrições no grupo (Byrne, 2001).

A partir daí são testadas, sucessivamente, as modificações no modelo com os subconjuntos de interesse (neste caso, mulheres e homens) e apuradas as novas medidas. Se a diferença entre o qui-quadrado do modelo testado e o qui-quadrado do modelo base for significativa estatisticamente, indica-nos que, naquele parâmetro, o comportamento do modelo é influenciado de maneira diferente pelas distintas variáveis.

Os testes de invariância permitem ao investigador verificar se os itens

de um instrumento de medida operam de forma equivalente e se a estrutura factorial de um instrumento simples ou de um construto teórico medido com múltiplos instrumentos é invariante em diferentes populações. Analisa-se igualmente, em populações distintas, se determinados “caminhos” da estrutura causal são equivalente e se as médias latentes dos construtos específicos são diferentes. É ainda possível, com este tipo de técnica, avaliar se a estrutura factorial do instrumento de medida é replicável para amostras independentes da mesma população, ou seja, efectuar uma validação cruzada (Byrne, 2001).

O teste da invariância dos parâmetros entre grupos é realizado mediante a imposição de restrições a parâmetros específicos (neste caso aos factores da escala T-F), de forma a torna-los invariantes nos grupos. Dependendo do modelo e das hipóteses a serem testadas, os conjuntos de parâmetros mais frequentemente analisados são os “caminhos” das cargas factoriais, as variâncias e covariâncias dos factores e os “caminhos” da regressão estrutural.

2.1. Resultados da Análise da Invariância entre Géneros

A partir do modelo base da Anexo VIII foram estimados para os grupos de homens e mulheres, separadamente, os principais indicadores de qualidade de ajuste entre as respostas obtidas e cada um dos modelos base. Os resultados da Figura 2 indicam que a estrutura da escala T-F tem um mau ajustamento para o conjunto (multigrupos – homens e mulheres).

Através da análise da Figura 2 podemos observar alguns problemas no ajustamento do modelo de base, $\chi^2=33522,343$, g.l. = 8358; os restantes itens, IFI, TLI, CFI apresentam respectivamente os seguintes valores .631, .621, e .630, o que demonstra que é possível a melhoria do modelo hipotético. O valor obtido no RMSEA de .050 indica uma fraca qualidade do ajustamento com um intervalo de confiança de 79% de que o valor RMSEA na população se encontra entre .049 e .050, e com um valor de $p < .001$.

Figura 2. Índices de ajustamento do modelo base testado para as Escalas T-F

Modelo	χ^2	GI	χ^2/gi	IFI	TLI	CFI	RMSEA*
Modelo de base	33522.343	8358	4.01	.631	.621	.630	.050 (.049-.050)

Nota. * Os valores entre parênteses referem-se aos valores do limite superior e do limite inferior do RMSEA, com intervalo de confiança de 76%; *** $p < .001$.

Apesar do fraco ajuste do modelo, decidiu-se prosseguir com o teste da invariância dos parâmetros sem recorrer a índices de modificação, mantendo assim o modelo no seu estado mais “puro”. O teste da invariância foi realizado mediante a imposição de restrições a parâmetros específicos, de forma a torna-los invariantes nos dois grupos comparados. As restrições foram feitas sucessivamente e os resultados comparados com o modelo base.

Figura 3. Teste de Invariância da Escala T-F

Descrição do Modelo	χ^2	Gf	Significância Estatística
Modelo ITTFT Constante	33522.3	8416	NS
Modelo ITTFV Constante	33522.3	8413	NS
Modelo ITF Contante	33522.3	8410	p<.005
Modelo IFT Constante	33522.3	8392	p<.005
Modelo FTF Constante	33522.3	8410	p<.005
Modelo FFT Constante	33522,3	8392	p<.005

O teste demonstrou que o qui-quadrado dos modelos restritos foi igual a 33522.3, com graus de liberdade que variaram entre 8392 e 8416, assemelhando-se claramente ao modelo base ($\chi^2=33522,343$, g.l. = 8358).

Quanto às significâncias estatísticas, e tendo em conta que um valor não significativo implica a existência de invariância entre géneros relativamente ao constructo medido, e vice-versa, verificamos o seguinte (c.f. figura 3):

Relativamente ao Impacto da Tensão Trabalho-Família/Vida Pessoal no Trabalho (ITTFT) a significância é $> .05$ ($p= .412$), ou seja, este factor é invariante ou equivalente entre homens e mulheres.

Quanto ao Impacto da Tensão Trabalho-Família/Vida Pessoal na Vida Pessoal (ITTFV) a significância é $> .05$ ($p= .289$), ou seja, este factor é invariante ou equivalente entre homens e mulheres.

No que respeita à Interferência do Trabalho-Família/Vida Pessoal (ITF), à Interferência da Família/Vida Pessoal com o Trabalho (IFT), ao Trabalho como Facilitador da Vida Familiar/Pessoal (FTF) e à Família/Vida Pessoal como Facilitadora do Trabalho (FFT), a significância é $< .05$ ($p= .000$), ou seja, este factor varia entre géneros ou seja, por outras palavras, existem diferenças entre homens e mulheres, no que respeita às medidas testadas.

VI - Discussão

Neste estudo, o objectivo consistiu em investigar a invariância da medida sobre a interacção trabalho-família, tendo em conta os géneros (M/F), nas dimensões das Escalas T-F (Trabalho-Família). Analisando os resultados supramencionados, é possível verificar que, na maioria das dimensões das Escalas T-F, nomeadamente, ITF, IFT, FTF, FFT, existe variância entre as duas sub-amostras em estudo (homens e mulheres). Quanto à escala em si, este resultado demonstra que esta revela ser um instrumento de medida discriminativo, que consegue demonstrar a existência de variâncias entre populações distintas.

Relativamente às diferenças surgidas em termos de conteúdo, os resultados obtidos estão de acordo com aqueles verificados na grande maioria da literatura revista acerca da temática da INTF. Ou seja, os resultados suportam a tese da existência de diferenças entre homens e mulheres, ainda que a tendência seja para o seu esbatimento progressivo, dada a entrada em massa das mulheres na força activa, obrigando à crescente divisão de tarefas não laborais entre homens e mulheres. Este esbatimento encontrado noutras investigações e como cenário plausível, pelas razões descritas, verifica-se, igualmente, neste estudo, como foi possível constatar pelos resultados encontrados ao nível das dimensões ITTFT e ITTFV, as quais revelam resultados invariantes entre homens e mulheres.

É ponto assente o facto de grande parte da literatura relativa à conciliação T-F ter vindo a chamar à atenção para as diferenças existentes entre géneros. Verifica-se que o *spillover* F-T é maior para as mulheres e que o *spillover* T-F é maior para os homens (Pleck, 1977). Este facto encontra-se essencialmente ligado às expectativas associadas aos papéis desempenhados por ambos os géneros. O homem assume, geralmente, cargos de gestão e procura afirmação profissional, assumindo maiores responsabilidades. No que respeita aos homens, a providência de um rendimento estável para a família consiste na forma mais acertada de contribuir para o bem-estar familiar, ainda que isso exija que passem pouco tempo junto da família. O apoio social no trabalho e o reconhecimento das suas capacidades fazem com que se sintam bem consigo próprios, realizados e com o sentimento de estarem a ser úteis, tanto a nível laboral como familiar (O'Driscoll, Brough & Kalliath, 2004; Nasurdin & Hsia, 2008). São estes os motivos que levam a que os homens sofram um *workload* superior ao das mulheres.

Apesar de educadas, emancipadas, e parte integrante da força activa, as mulheres tendem ainda a desempenhar o papel de cuidadora da esfera familiar, transpondo-a para primeiro plano, em detrimento de muitas das suas aspirações de ascendência profissional, sobretudo se tiverem crianças ao seu cargo. São mais frequentemente as mulheres que gerem o dia-a-dia das crianças, pensando na higiene dos filhos, ajudando-os a vestir, preparando o lanche para a escola, dando-lhes a mesada diária necessária, ajudando-os a fazer os trabalhos de casa, levando-os e indo busca-los à escola, gerindo actividades extra-curricular, refeições e horários de deitar.

Mesmo quando estão doentes, são geralmente as mães que encetam todos os cuidados necessários à recuperação, ficando em casa a zelar pelos filhos, se for necessário (Nomaguchi, 2009). Assim sendo, as mulheres experienciam uma maior sobreposição ou *spillover* da esfera familiar sobre a laboral, do que o contrário (Fu & Shaffer, 2001; Rout, Lewis & Kagan, 1999). Quanto a tarefas domésticas, tem-se verificado que os homens assumem um número cada vez maior de responsabilidades, ajudando as mulheres nas limpezas, na cozinha e na lavagem da roupa. Mas, se por um lado ajuda a diminuir a ITF para as mulheres, aumentou-a significativamente para os homens (Bianchi, Robinson & Milkie, 2006).

É igualmente importante ter em conta as variações entre culturas no que respeita à INTF. Nomeadamente, nas sociedades individualistas as pessoas tendem a encarar o trabalho como um meio para atingir sucesso e desenvolvimento pessoal. Assim sendo, e por um lado, os esforços excessivos dispendidos no trabalho são vistos como um sinal de devoção ao *self* em detrimento da família. Por outro lado, em sociedades colectivistas onde as pessoas encaram o indivíduo como fazendo parte de uma rede social, os papéis laborais são vistos como servindo as necessidades do grupo, em detrimento das individuais. As pessoas que se esforçam na esfera laboral são elogiadas pelos seus sacrifícios em prol do grupo (p.ex. família) e gozam de apoio por parte do mesmo (Yang, 2005; Yang, Chen, Choi & Zou, 2000).

Torna-se, assim, essencial a adopção de medidas que visem a melhoria da conciliação T-F. As organizações desempenham um papel fulcral na diminuição desta problemática. A literatura em geral tem demonstrado a importância de tais medidas, nomeadamente, a existência de médico na empresa (para evitar dispendir tempo em serviços de saúde), licenças de paternidade, possibilidade de trabalhar em *part-time*, ter flexibilidade de horários ou trabalhar em casa (tele-trabalho). A cultura da empresa é, igualmente, preponderante na diminuição da ITF, pois uma cultura de apoio e aceitação dos papéis extra-laborais dos colaboradores, faz com que estes se sintam mais à vontade para assumir as diversas facetas das suas vidas, e tentar acomodá-las de forma a criar o menos de stresse possível. Quanto mais flexíveis forem as organizações, maior o grau de à vontade dos colaboradores em conversar com colegas e superiores no sentido de obter melhorias nas medidas de apoio à vida familiar/pessoal (Chenevier, 1996; Guérin, St-Onge, Chenevier, Denault & Deschamps, 1997; Tremblay, 2004). A flexibilidade é, aliás, um constructo chave no que respeita a medidas de conciliação T-F, influenciando-a de forma directa. Ou seja, quanto maior a flexibilidade por parte das organizações, dos indivíduos e da esfera familiar/pessoal, maior a conciliação e equilíbrio T-F (Burchielli, Bartram & Thanacoody, 2008).

No entanto, no caso dos casais, o apoio mútuo é igualmente preponderante na redução da ITF. Este tipo de apoio pode ser emocional – ser simpático, carinhoso, preocupado, estar disposto a ouvir e aconselhar; ou instrumental – ajudar nas tarefas domésticas, nos cuidados com as crianças, financeiramente (Lee & Choo, 2001; Kirrane & Buckley, 2004). Segundo Bernas e Major (2000), o stresse pode ser prevenido recorrendo a fontes de

apoio sociais criadas entre cônjuges/pareceiros. Este apoio surge devido à capacidade que o casal tem de fornecer informação e orientação cognitiva, recursos tangíveis e suporte emocional, em momentos de necessidade. Este apoio tende a baixar substancialmente o nível de conflito T-F (Lee & Choo, 2001; Kirrane & Buckley, 2004).

VII - Conclusões

São vários os estudos que têm vindo a demonstrar a importância das leis governamentais (no sentido de favorecer políticas de responsabilidade social) e das organizações (na adopção de culturas de apoio às esferas do trabalho e da família), para o sucesso dos indivíduos, tanto no seu desempenho profissional como parental/vida pessoal. Mais concretamente, verificou-se que quando os colaboradores percebem a organização na qual trabalham como possuindo uma cultura de apoio e preocupação com a esfera familiar/pessoal dos seus trabalhadores, os níveis de stress psicológico baixam consideravelmente (Kossek, Colquitt & Noe, 2001; Mauno, Kinnunen & Piitulainen, 2005), a satisfação geral com o trabalho aumenta (Allen, 2001; Behson, 2002; Mauno, Kinnunen & Pyykkö, 2005), assim como grau de compromisso com a organização (Dikkers, Dulk, Geurts & Peper, 2005; Lyness, Thompson, Francesco & Judiesch, 1999; Mauno, Kinnunen & Ruokolainen, 2006). Ou seja, existe um suporte teórico bastante extenso acerca dos efeitos positivos das culturas organizacionais de apoio na conciliação T-F. Existem, no entanto, outros factores que influenciam o bem-estar dos indivíduos e a capacidade de conciliação T-F, nomeadamente aspectos disposicionais e personalísticos, clima e estrutura familiar de entreajuda e compreensão, estabilidade sócio-emocional e económica, género, etnia, e redes de apoio (Dixon & Bruening, 2006; Nomaguchi, 2009).

O objectivo desta investigação consistiu em avaliar o poder discriminativo das Escalas T-F, assim como contribuir para o debate sobre o efeito discriminante do género no conflito e na facilitação trabalho-família. A comparação entre ambos apontou para diferenças significativas em quatro dos seis constructos das Escalas T-F utilizadas.

Foi escolhido um percurso de investigação que visou avaliar as diferenças entre géneros envolvendo em primeiro lugar, a explicitação conceptual da INTF e análise da estrutura factorial de um instrumento específico, e sem segundo lugar o teste da equivalência dos construtos estudados entre os grupos analisados (homens e mulheres), o que permitiu adicionar novos elementos àqueles já explorados nesta área de investigação da psicologia das organizações e do trabalho.

Conclusões desta natureza não seriam obtidas mediante a simples comparação entre médias, sendo este motivo suficiente para justificar a aplicação das técnicas derivadas da modelagem por equações estruturais na presente investigação.

É no entanto de extrema importância realçar algumas limitações da investigação em si e dos resultados obtidos. Quanto à investigação, e por decisão *a priori* dos investigadores, procurou-se verificar apenas se existia

ou não equivalência da estrutura factorial das Escalas T-F entre os géneros (M/F) na nossa amostra. Assim sendo, não se prosseguiu para uma análise mais exaustiva que envolvesse o estudo dos itens nos quais homens e mulheres se diferenciam. Relativamente aos resultados em si, é clara a fraqueza dos índices de ajustamento obtidos e a sobreposição de alguns itens entre constructos, havendo a possibilidade das Escalas T-F necessitarem de alguma revisão.

Assim sendo, apontamos a sugestão de, em futuras investigações, se melhorar o ajuste das escalas, analisando a possibilidade de haver itens ambíguos ou percebidos como “repetidos” pela sua proximidade de significado e verificar item a item, quais os que possuem um comportamento diferenciado entre homens e mulheres.

VIII - Bibliografia

- Allen, T. D. (2001). Family-supportive work environments: The role of organizational perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 414-435.
- Allen, T. D., Herst, D. E., Bruck, C. S., & 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.
- Aryee, S., Tan, H. H., & Srinivas, E. S. (2005). Rhythms of life: Antecedents and outcomes of work-family balance in employed parents. *Journal of Applied Psychology*, 90 (1), 132-146.
- Barrette, J. (2009). Work/family balance: What do we really know?. *The Vanier Institute of the Family*, 22, 417-427.
- Baruch, G. K., Barnett, R. C., & Rivers, C. (1983). *Lifeprints: New patterns of love and work for today's women*. New York: McGraw-Hill.
- Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1993). The proactive component of organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 14, 103-118.
- Behson, S. J. (2002). Which dominates? The relative importance of work-family organizational support and general organizational context on employee outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 53-72.
- Bernas, K. H., & Major, D. A. (2000). Contributors to stress resistance: Testing a model of women's work-family conflict. *Psychology of Women Quarterly*, 24-(1), 170-178.
- Bianchi, S. M., & Milkie, M. A. (2010). Work and family research in the first decade of the 21st century. *Journal of Marriage and Family*, 72, 705-725.
- Bianchi, S. M., Robinson, J. P., & Milkie, M. A. (2006). *Changing rhythms of american family life*. New York: Russel Sage Foundations.
- Bittman, M., England, P., Sayer, L., Folbre, N., & Matheson, G. (2003). When does gender trump money? Bargaining and time in household work. *The American Journal of Sociology*, 10-(1), 186-214.
- Beck, U. (1992). *Risk society: Towards a new modernity*. London: Sage.
- Bocchicchio, A. M. (2006). Fathers in the workplace: The use of eap core

technology functions in assisting fathers with work/family balance. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 22-(1), 89-102.

- Boles, J. S., Wood, J. A., & Johnson, J. (2003). Interrelationships of role conflict, role ambiguity and work-family conflict with different facets of job satisfaction and the moderating effects of gender. *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 2, 99-113.
- Bowes-Sperry, L., Veiga, J. F., & Yanouzas, J. N. (1997). An analysis of managerial helping responses based on social role theory. *Group & Organization Management*, 22-(4), 445-459.
- Bragger, J. D., Rodriguez-Srednicki, O., Kutcher, E. J., Indovino, L., & Rosner, E. (2005). Work-family conflict, work-family culture, and organizational citizenship behavior among teachers. *Journal of Business and Psychology*, 20-(2), 303-324.
- Bruck, C. S., Allen T. D. & Spector, P. E. (2002). The relation between work-family conflict and job satisfaction: A finer-grained analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 60, 336-353.
- Burchielli, R., Bartram, T. & Thanacoody, R. (2008). Work-family balance or greedy organizations?. *Relations Industrielles/ Industrial Relations*, 63-(1), 108-133.
- Burke, R. J. & Greenglass, E. (1995). A longitudinal examination of the cherniss model of psychological burnout. *Social Science and Medicine*, 40, 1357-1363.
- Byrne, B. M. L. (2001). *Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications and programming*. New Jersey: Mahwah.
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 169-198.
- Carver, C. C. & Scheier, M. F. (1999). Optimism. In C.R. Snyder (Ed.), *Coping: The psychology of what works* (182-204). New York: Oxford University Press.
- Chenevier, L. (1996). *Les variables influençant l'ampleur du conflit emploi-famille ressenti par l'employé(e)*. Montréal: Université du Montréal.
- Cinamon, R. G. & Rich, Y. (2005). Reducing teachers' work-family conflict. *Journal of Career Development*, 32-(1), 91-103.
- Cinamon, R. G. & Rich, Y. (2010). Work family relations: Antecedents and outcomes. *Journal of Career Assessment*, 18-(1), 59-70.

- Cinamon, R. G., Rich, Y. & Westman, M. (2007). Teachers' occupation-specific work-family conflict. *The Career Development Quarterly*, 55, 249-261.
- Clark, S. C. (2001). Work cultures and work/family balance. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 348-365.
- Costa, P. T. & McCrae, R. R. (1988). Personality in adulthood: A six-year longitudinal study of self-reports and spouse ratings on the NEO personality inventory. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54, 853-863.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., & Butlers, A. J. (2004). The loss spiral of work pressure, work-home interference and exhaustion: Reciprocal relations in a three-wave study. *Journal of Vocational Behavior*, 64, 131-149.
- Dikkers, J., Dulk, L., Geurts, S. & Peper, B. (2005). Work-life culture in two organizations in the Netherlands. In S. Poelmans (Ed.), *Work and family: An international research perspective* (147-173). Mahwah: Lawrence Erlbaum Associates.
- Dixon, M. A. & Bruening, J. E. (2006). Retaining quality workers: A case study of work-family conflict. *Sport Management Review*, 9, 79-103.
- Duxbury, L. E. & Higgins, C. A. (1991). Gender differences in work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76, 60-74.
- Eagle, B., Miles, E. & Icenogle, M. (1997). Interrole conflict and the permeability of work and family domains: Are there gender differences?. *Journal of Vocational Behavior*, 50, 168-184.
- Eckenrode, J. & Gore, S. (1990). Stress and coping at the boundary of work and family. In J. Eckenrode & S. Gore (Eds.), *Stress between work and family* (1-16). New York: Plenum.
- Edwards, J. R. & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationships between work and family constructs. *Academy of Management Review*, 25-(1), 178-199.
- Friedman, D. E. (2001). Employer supports for parents with young children. *The Future of Children: Caring for Infants and Children*, 11, 63-77.
- Frone, M. R. (2003). Work-family balance. In J. C. Quick and L. E. Tetrick (eds), *Handbook of occupational health psychology* (143-162). Washington, DC: American Psychological Association.

- Frone, M. R., Russel, M. & Cooper, M. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77, 65-78.
- Frone, M. R., Yardley, J. K., & Markel, K. S. (1997). Developing and testing an integrative model of the work-family interface. *Journal of Vocational Behavior*, 50, 145-167.
- 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(5), 502-522.
- Goode, W. J. (1960). A theory of role strain. *American Sociological Review*, 25(4), 483-496.
- Gornick, J., Heron, A. & Eisenbrey, R. (2007). The work-family balance – An analysis of European, Japanese and U.S.A. work-time policies. *Economic Policy Institute*, 189, 1-10.
- Greenhaus, J. & Beutell, N. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management review*, 10(1), 76-88.
- Grzywacz, J. G. (2002). *Toward a theory of work-family facilitation*. Paper presented at the 32nd Annual Theory Construction and Research Methodology Workshop of the Persons, National Council on Family Relations, Houston, TX.
- Grzywacz, J. G. & Butler, A. B. (2005). The impact of job characteristics on work-to-family facilitation: Testing a theory and distinguishing a construct. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(2), 97-109.
- Guendouzi, J. (2006). The gut thing: Balancing domestic and professional roles. *Journal of Marriage and Family*, 68(4), 901-909.
- Guérin, G., St-Onge, S., Chenervier, L., Denault, K. & Deschamps, M. (1997). *Le conflit de l'emploi-famille : Ses causes et ses conséquences : Résultats d'enquête*. Montréal : Université de Montréal.
- Gupta, S. (2007). Autonomy, dependence, or display? The relationship between married women's earnings and housework. *Journal of Marriage and Family*, 69, 399-417.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). (7th Ed.). *Multivariate data analysis*. New Jersey: Prentice Hall.

- Hall, D. T. (1990). *Promoting work/family balance: An organization-change approach*. School of Management: Boston University.
- Halpern, D. F. & Murphy, S. E. (2005). *From work-family balance to work-family interaction – Changing the metaphor*. Lawrence Erlbaum Associates: London.
- Hammer, L. B., Neal, M. B., Newsom, J. T., Brockwood, K. J., & Colton, C. L. (2005). A longitudinal study of the effects of dual-earner couples' utilization of family-friendly workplace supports on work and family outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 90, 799-810.
- Hammer, L., & Thompson, C. (2003). *Work-family conflict*. Boston: Sloan Work and Family Research Network, Retirado em Novembro 14, 2011 de http://wfnetwork.bc.edu/encyclopedia_entry.php?id=264
- Hastings, R. P., & Bham, M. S. (2003). The relationship between student behaviour patterns and teacher burnout. *School Psychology Internacional*, 24, 115-127.
- Hill, E. J., Hawkins, A. J., Ferris, M., & Weitzman, M. (2001). Finding an extra day week: The positive influence of perceived job flexibility on work and family life balance. *Family Relations*, 50, 49-58.
- Hill, M. M., & Hill, A. (2002). *Investigação por questionário* (2ª ed.). Lisboa: Edições Sílabo.
- Hofoll, S. (1989). Conservation of resources – A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44-(3), 513-524.
- Jones, F., Burke, R. J., & Westman, M. (2006). *Work-life balance – A psychological perspective*. Psychology Press: East Sussex.
- Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C., & Kluger, A. N. (1998). Dispositional effects on job and life satisfaction: The role of core evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 83, 17-34.
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. New York: Wiley.
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). *The social psychology of organisations*. Wiley: New York.
- Kirrane, M., & Buckley, F. (2004). The influence of support relationships on work-family conflict: Differentiating emotional from instrumental

support. *Equal Opportunities International*, 23-(1/2), 83-96.

Kossek, E., Colquitt, J. A., & Noe, R. A. (2001). Caregiving decisions, well-being and performance: The effects of place and provider as a function of dependent type and work-family climates. *Academy of Management Journal*, 44, 29-44.

Lee, J. S. K., & Choo, S. L. (2001). Work-family conflict of women entrepreneurs in Singapore. *Women in Management Review*, 16-(5), 204-221.

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

Losocco, K. (1997). Work-family linkages among self-employed women and men. *Journal of Vocational Behavior*, 50, 204-226.

Luis Carnicer, M. P., Sanchez, A. M., Perez, M. P., & Jimenez, M. J. V. (2004). Work-family conflict in southern european country: The influence of job-related and non-related factors. *Journal of Managerial Psychology*, 19-(5), 466-489.

Lyness, K. S., Thompson, C., Francesco, A-M., & Judiesch, M. K. (1999). Work and pregnancy: Individual and organizational factors influencing organizational commitment, time of maternity leave and return to work. *Sex Roles*, 41, 485-508.

MacDermid, S. M., Barnett, R., Crosby, F., Greenhaus, J., Koblenz, M., Marks, S., Perry-Jenkins, M., Voydanoff, P., Wethington, E., & Sabbatini-Bunch, L. (2000). *The Measurement of work/life tension: Recommendations of a virtual think thank*. Boston: Alfred P. Sloan Foundation. Retirado em Outubro 5, 2011 de http://wfnetwork.bc.edu/pdfs/measure_tension.pdf

Matingly, M. J. & Bianchi, S. M. (2003). Gender differences in the quantity and quality of free time: The U.S. experience. *Social Forces*, 81-(3), 999-1030.

Mauno, S., Kinnunen, U., & Piitulainen, S. (2005). Work-family culture in four organizations in Finland : Examining antecedents and outcomes. *Community, Work and Family*, 8-(2), 115-141.

Mauno, S., Kinnunen, U., & Pyykkö, M. (2005). Does work-family conflict mediate the relationship between work-family culture and self-reported distress? Evidence from five Finnish organizations, *Journal*

of Occupational and Organizational Psychology, 78, 509-530.

- Mauno, S., Kinnunen, U., & Ruokolainen, M. (2006). Exploring work and organization-based resources as moderators between work-family conflict, well-being, and job attitudes. *Work & Stress*, 20-(3), 210-233.
- Mellor, S., Mathieu, J. E., Barnes-Farrell, J. L., & Rogelberg, S. G. (2001). Employees' non-work obligations and organizational commitments: a new way to look at the relationships. *Human Resource Management*, 40-(2), 171-184.
- Mesmer-Magnus, J. R., & Viswesvaran. (2005). Convergence between measures of work-to-family and family-to-work conflict: A meta-analytic examination. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 215-232.
- Milkie, M. A., & Peltola, P. (1999). Playing all the roles: Gender and the work-family balancing act. *Journal of Marriage and Family*, 61, 476-490.
- Nasurdin, A. M., & Hsia, K. L. (2008). The influence of support at work and home on work-family conflict: Does gender make a difference?. *Research and Practice in Human Resource Management*, 16-(1), 18-38.
- Nomaguchi, K. M. (2009). Change in work-family conflict among employed parents between 1977 and 1997. *Journal of Marriage and Family*, 71, 15-32.
- Nordenmark, M. (2002). Multiple social roles – a resource or a burden: Is it possible for men and women to combine paid work with family life in a satisfactory way?. *Gender, work and organization*, 9, 125-145.
- Nordenmark, M. (2004). Multiple social roles and well-being: A longitudinal test of the role stress theory and the role expansion theory. *Acta Sociologica*, 46-(2), 115-126.
- O'Connor, M. A. (2005). Corporate social responsibility for work/family balance. *St. John's Law Review*, 79, 1193-1220.
- O'Driscoll, M. P., Brough, P., & Kalliath, T. J. (2004). Work/family conflict, psychological well-being, satisfaction and social support: A longitudinal study in New Zealand. *Equal Opportunities International*, 23-(1/2), 36-56.
- Pearlin L. I., & Schooler, C. (1978). The structure of coping. *Journal of Health and Social Behavior*, 19, 2-21.

- Pestana, M. H., & Gageiro, J. N. (2005). *Análise de Dados para Ciências Sociais: A Complementaridade do SPSS* (5ª ed.). Lisboa: Edições Sílabo.
- Pines, A. M., Ben-Ari, A., Utasi, A., & Larson, D. (2002). A cross-cultural investigation of social support and burnout. *European Psychologist, 7*, 256-264.
- Pleck, J. H. (1977). The work-family role system. *Social Problems, 24*, 417-427.
- Premeaux, S. F., Adkins, C. L., & Mossholder, K. W. (2007). Balancing work and family: A field study of multi-dimensional, multi-role work-family conflict. *Journal of Organizational Behavior, 28*, 705-727.
- Repetti, R. L. (1987). Linkages between work and family roles. *Applied Social Psychology Annual, 7*, 98-127.
- Ross, J. A. (1998). The antecedents and consequences of teacher efficacy. *Research on Teaching, 7*, 49-74.
- Rout, U. R., Lewis, S., & Kagan, C. (1999). Work and family roles: Indian career women in India and the West. *Indian Journal of Gender Studies, 6*, 91-108.
- Russel, S. W., Altmaier, E., & Van Velzen, D. (1987). Job-related stress, social support and burnout among classroom teachers. *Journal of Applied Psychology, 72*, 269-274.
- Shelton, L. M. (2006). Female entrepreneurs, work-family conflict, and venture performance: New insights into the work-family interface. *Journal of Small Business Management, 44*(-2), 285-297.
- Shivers-Blackwell, S. L. (2004). Using role theory to examine determinants of transformational leader behavior. *Journal of Leadership & Organizational Studies, 10*(-3), 41-40.
- Smithson, J., & Stokoe, E. H. (2005). Discourses of work-life balance: negotiating genderblind terms in organizations. *Gender, Work and Organization, 12*(-2), 147-168.
- Spector, P. E., Allen, T. D., Poelmans, S. A., Lapierre, L. M., Cooper, C. L., & O'driscoll, M. (2007). Cross-national differences in relationships of work demands, job satisfaction, and turnover intentions with work-family conflict. *Personnel Psychology, 60*, 805-835.

- Staines, G. L. (1980). Spillover versus compensation: A review of the literature on the relationship between work and nonwork. *Human Relations*, 33, 111-129.
- Tremblay, D-G., (2004). *Work-Family balance: What are the sources of difficulties and what could be done?*. Montréal: Université du Québec.
- Voydanoff, P. (2004). The effects of work demands and resources on work-to-family conflict and facilitation. *Journal of Marriage and Family*, 66, 398-412.
- Watson, D., & Clark, L. A. (1984). Negative affectivity: The disposition to experience aversive emotional states. *Psychological Bulletin*, 96, 465-490.
- Wickham, M., & Parker, M. (2006). Reconceptualising organizational role theory for contemporary organizational contexts. *Journal of Managerial Psychology*, 22-(5), 440-464.
- Yang, N. (2005). Individualism-collectivism and work-family interfaces: A sino-u.s. comparison. In Poelmans say (Ed.), *Work and family an international research perspective*. Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Yang, N., Chen, C. C., Choi, J., & Zou, Y. (2000). Sources of work-family conflict: A sino-u.s. comparison of the effects of work and family demands. *Academy of Management Journal*, 43, 113-123.
- Zhang, J., & Liu, Y. (2011). Antecedents of work-family conflict: Review and prospect. *International Journal of Business and Management*, 6-(1), 89-103.
- Zellars, K. L., & Perrewé, P. L. (2001). Affective personality and the content of emotional social support: Coping in organizations. *Journal of Applied Psychology*, 86, 459-467.

IX - Anexos

Anexo I

Quadro I. Características demográficas da amostra (N= 610)

		N	%
Idade	20 - 29	38	6.7
	30 - 39	183	31.4
	40 - 49	222	38.0
	50 - 59	157	19.1
	60 ou mais	26	6.5
Sexo	Masculino	299	50.7
	Feminino	291	49.3
	Não respondeu	20	3.3
Estado Civil	Solteiro	136	23.1
	Casado	371	63.0
	Divorciado	47	8.0
	Separado	7	1.2
	Outro	25	4.2
	Não Respondeu	3	0.5
Filhos	Sim	393	67.3
	Não	191	32.7
	Não Respondeu	26	4.6
Número de filhos	0	191	32.6
	1	144	24.7
	2	198	34.0
	3	45	7.7
	4	4	0.7
	Não Respondeu	28	4.6
Antiguidade na Faculdade	< 6 meses	16	2.8
	6 meses - 1 ano	14	1.1
	> 1 ano - 3 anos	51	9.1
	> 3 anos - 5 anos	39	6.4
	> 5 anos - 10 anos	141	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
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

Anexo II

Carta de autorização para a aplicação dos questionários



Investigação no domínio da gestão das emoções no trabalho

Excelentíssimo Professor Coordenador Fernando Lopes Rodrigues Sebastião, Presidente do Conselho Directivo do Instituto Superior Politécnico de Viseu:

Somos uma equipa de investigação da Faculdade de Psicologia e 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. e do Politécnico que dirige. Se considerasse oportuno a recolha de dados para a constituição da amostra que necessitamos na instituição a que pertence, seria, efectivamente, uma Interferência trabalho-família (ITF) e facilitação trabalho-família (FTF): Estudo da invariância da medida entre géneros

Vania Pinto (e-mail: vnapinto@gmail.com) 2012

grande ajuda no desenvolvimento do projecto.

Enviamos em anexo o projecto da investigação, que contém informação mais completa sobre o estudo, assim como o respectivo questionário. Caso seja do interesse de V. Exa. poderemos analisar resultados específicos para a instituição a que pertencem.

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

Gratos pela atenção, subscrevemo-nos, com os melhores cumprimentos e a mais elevada consideração,

Pela equipa de investigação:

Professora Doutora Carla Carvalho
Professor Doutor Paulo Renato Lourenço
Mestre Carlos Ferreira Peralta
Mestrandas Envolvidas no Projecto

Coimbra, 13 de Novembro de 2009

Anexo III

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 Envolvidas no Projecto

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/

Interferência trabalho-família (ITF) e facilitação trabalho-família (FTF): Estudo da invariância da medida entre géneros

Vania Pinto (e-mail: vnapinto@gmail.com) 2012

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) - prenatal@fpce.uc.pt;
Carlos Ferreira Peralta (Investigador) - carlosferreiraperalta@gmail.com;

Anexo IV

Carta aos docentes universitários

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
Mestradas Envolvidas no Projecto

Anexo V

Questionário



UNIVERSIDADE DE COIMBRA

Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação

O presente questionário destina-se exclusivamente a fins de investigação e insere-se num estudo sobre a gestão de emoções em contexto de trabalho e sua relação com o bem-estar, em docentes do ensino superior. Todas as respostas que lhe solicitamos são rigorosamente anónimas e nenhuma informação disponibilizada será tratada individualmente.

Leia com atenção as instruções que lhe são dadas, certificando-se de que compreendeu correctamente o modo como deverá responder. Note que as instruções no topo de cada página não são sempre iguais.

Responda sempre de acordo com aquilo que faz, sente ou pensa, pois não existem respostas correctas ou incorrectas, nem boas ou más respostas.

Por favor, certifique-se de que tudo é preenchido.

No final, coloque o presente questionário no envelope que lhe foi entregue, feche-o e coloque-o no interior da caixa que se encontra no balcão de informações da sua Faculdade.

Muito obrigado pela sua colaboração!

6 TF

1.1. Em que medida vivenciou cada uma das situações seguintes nos últimos três meses? Por favor responda, usando a seguinte escala:

1.	2.	3.	4.
Raras vezes	Algumas vezes	Muitas vezes	A maior parte das vezes

Nota: Para os propósitos do presente instrumento, o conceito de **responsabilidades pessoais** refere-se a tarefas como: fazer bricolage, tomar conta de outras pessoas, manter o contacto com amigos/familiares, tarefas de casa e vida pessoal.

1. Cheguei a casa do trabalho demasiado cansado para fazer algumas das coisas pessoais/em família que queria fazer.

2. Por causa do meu trabalho, não tive energia para realizar actividades com a minha família ou com outras pessoas importantes na minha vida.

3. Estava preocupado com o meu trabalho e não conseguia relaxar, enquanto estava em casa.

4. O meu trabalho dificultou a manutenção do tipo de relacionamento, que eu gostaria, com a minha família.

5. A quantidade de tempo que o meu trabalho requer tem tornado difícil o cumprimento das minhas responsabilidades pessoais.

6. O meu horário de trabalho torna difícil o cumprimento das minhas responsabilidades pessoais.

7. Por causa do meu trabalho, não tive tempo suficiente para participar em actividades de lazer que acho relaxantes e agradáveis.

8. O meu trabalho fez-me comportar de formas que são inadequadas em casa.

9. Os comportamentos que foram eficazes e necessários para mim no trabalho foram contraproducentes em casa.

10. Estava muito cansado para poder ser eficaz no trabalho por causa de tarefas caseiras.

11. A minha família ou vida pessoal consome a energia que eu precisava para fazer o meu trabalho.

12. Estava preocupado com as minhas responsabilidades pessoais enquanto estava no trabalho.

13. As minhas responsabilidades pessoais tornaram difícil lidar com o meu supervisor e colegas da forma que eu gostaria.

14. A quantidade de tempo que as minhas responsabilidades pessoais ocupam fez-me trabalhar menos do que queria.

15. As exigências da calendarização relativa às minhas responsabilidades pessoais dificultaram o cumprimento dos prazos no meu trabalho.

16. As minhas responsabilidades pessoais fizeram-me comportar de modo inadequado no trabalho.

17. Comportamentos que foram eficazes e necessários, para mim, em casa, revelaram-se contraproducentes no trabalho.

18. O meu trabalho deu-me energia para fazer actividades com a minha família ou com outras pessoas importantes para mim.

19. Por causa do meu trabalho estava mais bem-disposto em casa.

20. Ter um bom dia no trabalho tornava-me um melhor companheiro em casa.

21. O meu horário de trabalho era suficientemente flexível para me permitir cuidar das minhas responsabilidades pessoais.

22. O meu trabalho proporcionou-me tempo suficiente para atender às minhas responsabilidades pessoais.

23. As formas de resolução de problemas que uso no trabalho foram eficazes na resolução de problemas em casa.

1.2.2. Quando o seu trabalho e a sua vida pessoal interferem um com o outro, de que forma **cada um dos seguintes aspectos da sua vida pessoal é afectado?** Por favor responda, usando a seguinte escala:

0.	1.	2.	3.	4.
Não se aplica a mim	Efeito negativo mínimo	Efeito negativo moderado	Efeito negativo severo	Efeito negativo muito severo

1. Dormir o suficiente
2. Sentir-me calmo e relaxado
3. Cuidar da minha condição física
4. Ir ao dentista, médico, etc.
5. Estar com o/a cônjuge ou parceiro(a)
6. Desejo de manter o meu casamento ou relacionamento íntimo
7. Estar com os amigos
8. Dar-se bem com crianças/filhos
9. Fazer bricolage/ fazer tarefas caseiras
10. Actividades de lazer com o/a cônjuge ou parceiro(a)
11. Actividades de lazer com os amigos
12. Actividades de lazer com os seus filhos
13. Actividades de lazer com familiares
14. Participar em actividades voluntárias e/ou comunitárias
15. Participar em actividades religiosas
16. Actividades de tempos livres (por exemplo, ler, tocar um instrumento, fazer desporto, jogar, dançar, etc.)
17. Relaxar/ Desfrutar de tempo de lazer
18. Desenvolver a minha mente através da leitura, actividades culturais, etc.

1.3. Para cada uma das 10 seguintes afirmações, por favor, seleccione com um círculo, **a alternativa que melhor caracteriza os últimos três meses.**

1. Nos últimos três meses, o meu trabalho interferiu com a minha vida pessoal:

- a. Muito menos do que o normal para mim
- b. Menos do que o normal para mim
- c. Mais ou menos o mesmo do que é normal para mim
- d. Mais do que é normal para mim
- e. Muito mais do que é normal para mim

2. Nos últimos três meses, classificaria a interferência do meu trabalho na minha vida pessoal como:

- a. Mínima
- b. Moderada
- c. Severa
- d. Muito severa

6. Nos últimos três meses, sacrifiquei o meu trabalho em função de um objectivo ou comprometimento pessoal:

- a. Raras vezes
- b. Algumas vezes
- c. Muitas vezes
- d. A maior parte das vezes

7. Nos últimos três meses, o meu trabalho ajudou a melhorar a minha vida pessoal:

- a. Muito menos do que o normal para mim
- b. Menos do que o normal para mim
- c. Mais ou menos o mesmo do que é normal para mim
- d. Mais do que é normal para mim

	e. Muito mais do que é normal para mim
3. Nos últimos três meses, fiz sacrifícios pessoais para concluir o meu trabalho: a. Raras vezes b. Algumas vezes c. Muitas vezes d. A maior parte das vezes	8. Nos últimos três meses, classificaria a melhoria da minha vida pessoal por causa do meu trabalho como: a. Mínima b. Moderada c. Considerável d. Muito considerável
4. Nos últimos três meses, a minha vida pessoal interferiu com o meu trabalho: a. Muito menos do que o normal para mim b. Menos do que o normal para mim c. Mais ou menos o mesmo do que é normal para mim d. Mais do que é normal para mim e. Muito mais do que é normal para mim	9. Nos últimos três meses, a minha vida pessoal ajudou a melhorar o meu trabalho: a. Muito menos do que o normal para mim b. Menos do que o normal para mim c. Mais ou menos o mesmo do que é normal para mim d. Mais do que é normal para mim e. Muito mais do que é normal para mim
5. Nos últimos três meses, classificaria a interferência da minha vida pessoal no meu trabalho como: a. Mínima b. Moderada c. Severa d. Muito severa	10. Nos últimos três meses, classificaria a melhoria do meu trabalho por causa da minha vida pessoal como: a. Mínima b. Moderada c. Considerável d. Muito considerável

1.4. Caso esteja ou tenha estado numa relação nos últimos três meses indique, por favor, em que medida, durante esse período de tempo, o seu cônjuge/companheiro(a) vivenciou cada uma das situações seguintes, usando a seguinte escala:

1.	2.	3.	4.
Raras vezes	Algumas vezes	Muitas vezes	A maior parte das vezes

Caso não esteja ou tenha estado numa relação nos últimos três meses, passe, por favor, para a escala seguinte (4 ELS).

1. Devido ao trabalho, o meu/minha cônjuge ou companheiro(a) não teve energia para realizar actividades com a nossa família.

2. O trabalho do meu/minha cônjuge ou parceiro(a) dificultou a manutenção do tipo de relacionamento com a nossa família, que ele / ela gostaria.

3. A quantidade de tempo que o trabalho do/da meu/minha cônjuge ou parceiro(a) requer dificultou o cumprimento das suas responsabilidades pessoais.

4. O horário de trabalho do/da meu/minha cônjuge ou parceiro(a) dificultou o cumprimento das suas responsabilidades pessoais.

5. Os comportamentos que são eficazes e necessários para o meu/minha cônjuge ou companheiro(a) no trabalho foram contraproducentes em casa.

6. Devido ao trabalho, o/a meu/minha cônjuge ou companheiro(a) tinha mais energia para fazer as actividades com os nossos familiares ou com outras pessoas importantes para nós.

7. Devido ao seu trabalho, o meu/minha cônjuge ou companheiro(a) estava mais bem-disposto(a) em casa.

8. O horário de trabalho do(a) meu/minha cônjuge ou parceiro(a) era suficientemente flexível para permitir que ele/ela cuidasse das suas responsabilidades pessoais.

9. O trabalho do(a) meu/minha cônjuge ou companheiro(a) proporciona-lhe tempo suficiente para atender às suas responsabilidades pessoais.

10. As competências que o/a meu/minha cônjuge ou parceiro(a) utilizou no trabalho foram úteis para as tarefas que ele/ela tinha de fazer em casa.

11. Falar com alguém no trabalho ajudou o/a meu/minha cônjuge ou companheiro(a) a lidar com problemas em casa, como por exemplo educação dos filhos, problemas nas relações com o/a cônjuge ou companheiro(a), saúde de familiares, etc.

1. Idade: _____
2. Sexo: masculino feminino
3. Estado civil: solteiro casado divorciado
separado outro
4. Filhos: sim (quantos: _____) não
5. Antiguidade na Faculdade (valor aproximado): _____ anos e _____ meses.
6. Antiguidade na actual categoria profissional (valor aproximado): _____ anos e _____ meses.
7. Horas de trabalho por semana (relativo à Faculdade, independentemente do local onde o exerce): _____
8. No exercício das suas funções, tem contacto directo com clientes externos em contexto de prestação de serviços: sim não
9. Lecciona numa instituição de ensino superior: pública privada
10. Indique a instituição de ensino superior onde lecciona: _____

Por favor, certifique-se de que tudo foi preenchido.

Coloque o presente questionário no envelope que lhe foi entregue, feche-o e coloque-o no interior da caixa que se encontra no balcão de informações da sua Faculdade.

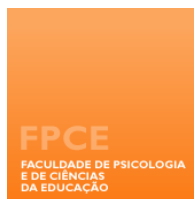
O envelope e o questionário não devem conter qualquer tipo de identificação pessoal.

Muito obrigado pela sua colaboração!

Anexo VI

Dimensões das Escalas T-F

GI-OTC (Grupo de Investigação em Organizações, Trabalho e Cidadania) –
Universidade de Coimbra



Objectivos genéricos, dimensões previstas e definição das dimensões da escala T-F utilizada no estudo sobre a gestão de emoções em contexto de trabalho e sua relação com o bem-estar, em docentes do ensino superior.

Trabalho/Família

Objectivo genérico da escala: Medida da tensão entre o trabalho e a família/vida pessoal.

XVIII. Dimensões esperadas da escala trabalho/família.

Nome do factor/dimensão	Aplicação dos itens	Item	Conteúdo
Interferência do trabalho com a família/vida pessoal	Relativa ao próprio	tf1	Cheguei a casa do trabalho demasiado cansado para fazer algumas das coisas que queria fazer.
		tf2	Por causa do meu trabalho, não tive a energia necessária para realizar actividades com a minha família ou com outras pessoas importantes na minha vida.
		tf3	Estava preocupado com o meu trabalho, enquanto estava em casa.
		tf4	O meu trabalho dificultou a manutenção do tipo de relacionamento, que eu gostaria, com a minha família.
		tf5	A quantidade de tempo que o meu trabalho requer tem tornado difícil o cumprimento das minhas responsabilidades pessoais.
		tf6	O meu horário de trabalho torna difícil o cumprimento das minhas responsabilidades pessoais.
		tf7	Por causa do meu trabalho, não tive tempo suficiente para participar em actividades de lazer que acho relaxantes e agradáveis.
		tf8	O meu trabalho fez-me comportar de formas que são inaceitáveis em casa.
		tf9	Os comportamentos que foram eficazes e necessários para mim no trabalho foram contraproducentes em casa.
	Representatividade	tf3m1	Nos últimos três meses, o meu trabalho interferiu com a minha vida pessoal.
	Severidade	tf3m2	Classificaria a interferência do meu trabalho na minha vida pessoal como.
tf3m3		Fiz sacrifícios pessoais para concluir o meu trabalho.	
	Relativa ao cônjuge	tfc1	Devido ao trabalho, o meu/minha cônjuge ou companheiro(a) não teve a energia necessária para realizar actividades com a nossa família.
		tfc2	O trabalho do meu/minha cônjuge ou parceiro(a) dificultou a manutenção do tipo de relacionamento com a nossa família, que ele / ela gostaria.
		tfc3	A quantidade de tempo que o trabalho do/da meu/minha cônjuge ou parceiro(a) requer dificultou o

			cumprimento das suas responsabilidades pessoais.	
		tfc4	O horário de trabalho do/da meu/minha cônjuge ou parceiro(a) dificultou o cumprimento das suas responsabilidades pessoais.	
		tfc5	Os comportamentos que são eficazes e necessários para o meu/minha cônjuge ou companheiro(a) no trabalho foram contraproducentes em casa.	
Interferência da família/vida pessoal com o trabalho	Relativa ao próprio	tf10	Estava muito cansado para poder ser eficaz no trabalho por causa de tarefas caseiras.	
		tf11	A minha família ou vida pessoal consome a energia que eu precisava para fazer o meu trabalho.	
		tf12	Estava preocupado com as minhas responsabilidades pessoais enquanto estava no trabalho.	
		tf13	As minhas responsabilidades pessoais tornaram difícil lidar com o meu supervisor e colegas da forma que eu gostaria.	
		tf14	A quantidade de tempo que as minhas responsabilidades pessoais ocupam fez-me trabalhar menos do que queria.	
		tf15	As exigências do calendário relativo às minhas responsabilidades pessoais dificultaram o cumprimento dos prazos no meu trabalho.	
		tf16	As minhas responsabilidades pessoais fizeram-me comportar de formas que eram inaceitáveis no trabalho.	
		tf17	Comportamentos que foram eficazes e necessários, para mim, em casa, foram contraproducentes no trabalho.	
		Representativ- idade	tf3m4	A minha vida pessoal interferiu com o meu trabalho.
		Severidade	tf3m5	Classificaria a interferência da minha vida pessoal no meu trabalho como.
		tf3m6	Sacrifiquei o meu trabalho em função de um objectivo ou comprometimento pessoal.	
O trabalho como facilitador da vida familiar/pessoal	Relativa ao próprio	tf18	O meu trabalho deu-me energia para fazer actividades com a minha família ou com outras pessoas importantes para mim.	
		tf19	Por causa do meu trabalho estava mais bem-disposto em casa.	
		tf20	Ter um bom dia no trabalho tornava-me um melhor companheiro em casa.	
		tf21	O meu horário de trabalho era suficientemente flexível para me permitir cuidar das minhas responsabilidades pessoais.	
		tf22	O meu trabalho proporcionou-me tempo suficiente para atender às minhas responsabilidades	

		<p>peçoais.</p> <p>As formas de resolução de problemas que uso no trabalho foram eficazes na resolução de problemas em casa.</p> <p>As competências que usei no trabalho ajudaram-me a lidar com questões peçoais e de carácter prático em casa.</p> <p>Falar com alguém no trabalho ajudou-me a lidar com problemas em casa.</p> <p>Os meus colegas deram-me apoio que me ajudou a enfrentar dificuldades em casa.</p>
	tf23	
	tf24	
	tf25	
	tf26	
Representatividade	tf3m7	O meu trabalho ajudou a melhorar a minha vida peçoal.
Severidade	tf3m8	Classificaria a melhoria da minha vida peçoal por causa do meu trabalho como.
		Devido ao trabalho, o/a meu/minha cõnjuge ou companheiro(a) tinha mais energia para fazer as actividades com os nossos familiares ou com outras peçoas importantes para nós.
	tfc6	
		Por causa do seu trabalho, o meu/minha cõnjuge ou companheiro(a) estava mais bem-disposto(a) em casa.
	tfc7	
Relativa ao cõnjuge	tfc8	O horário de trabalho do(a) meu/minha cõnjuge ou parceiro(a) era suficientemente flexível para permitir que ele/ela cuidasse das suas responsabilidades peçoais.
	tfc9	O trabalho do(a) meu/minha cõnjuge ou companheiro(a) proporciona-lhe tempo suficiente para atender às suas responsabilidades peçoais.
	tfc10	As competências que o/a meu/minha cõnjuge ou parceiro(a) utilizou no trabalho foram úteis para as tarefas que ele/ela tinha de fazer em casa.
	tfc11	Falar com alguém no trabalho ajudou o/a meu/minha cõnjuge ou companheiro(a) a lidar com problemas em casa.
	tf27	A minha família ou vida peçoal deu-me energia para fazer o meu trabalho.
	tf28	Estava mais bem-disposto no trabalho por causa da minha família ou vida peçoal.
A família/ vida peçoal como facilitadora do trabalho	tf29	A minha vida em casa ajudou-me a relaxar e a sentir-me pronto para o próximo dia de trabalho.
	tf30	As exigências do meu calendário de responsabilidades peçoais eram suficientemente flexíveis para me permitirem fazer o meu trabalho.
	tf31	As minhas responsabilidades peçoais deixam-me com tempo suficiente para fazer o meu trabalho.
	tf32	As formas de resolução de problemas que usei

			em casa foram eficazes na resolução de problemas no trabalho.
		tf33	As competências que usei em casa ajudaram-me a lidar com questões pessoais e de ordem prática no trabalho.
		tf34	Falar com alguém em casa ajudou-me a lidar com problemas no trabalho.
		tf35	A minha família e os meus amigos deram-me apoio que me ajudou a enfrentar dificuldades no trabalho.
	Representatividade	tf3m9	A minha vida pessoal ajudou a melhorar o meu trabalho.
	Severidade	tf3m10	Classificaria a melhoria do meu trabalho por causa da minha vida pessoal como.
Impacto da tensão trabalho-família/vida pessoal no trabalho	Relativo ao próprio	tfdt1	Capacidade de concentração
		tfdt2	Qualidade do desempenho
		tfdt3	Quantidade de trabalho que é feito
		tfdt4	Vontade de estar com o meu superior hierárquico
		tfdt5	Cumprir horários
		tfdt6	Assiduidade
		tfdt7	Criatividade
		tfdt8	Vontade de "fazer o último esforço"/"dar o litro"
		tfdt9	Eficiência
		tfdt10	Vontade de desenvolver o trabalho
		tfdt11	Relacionamento com colegas
		tfdt12	Relacionamento com superiores hierárquicos
		tfdt13	Tirar proveito das oportunidades de desenvolvimento profissional ou de formação
		tfdt14	Estabelecer contactos e <i>networking</i>
		tfdt15	Serviço a clientes
		tfdt16	A qualidade da minha supervisão de outros
		tfdt17	A qualidade das minhas aulas
		tfdt18	A qualidade da minha investigação
		tfdt19	Gerar sugestões de melhoria
Impacto da tensão trabalho-família/vida pessoal na vida pessoal	Relativo ao próprio	tfvp1	Dormir o suficiente
		tfvp2	Sentir-me calmo e relaxado
		tfvp3	Cuidar da minha condição física
		tfvp4	Ir ao dentista, médico, etc.
		tfvp5	Estar com o/a cônjuge ou parceiro(a)
		tfvp6	Desejo de manter o meu casamento ou relacionamento íntimo
		tfvp7	Estar com os amigos
		tfvp8	Dar-se bem com crianças
		tfvp9	Fazer bricolage
		tfvp10	Actividades de lazer com o/a cônjuge ou parceiro(a)

tfvp11	Actividades de lazer com os amigos
tfvp12	Actividades de lazer com os seus filhos
tfvp13	Actividades de lazer com familiares
tfvp14	Participar em actividades voluntárias
tfvp15	Participar em actividades religiosas
tfvp16	Participar em passatempos
tfvp17	Estar bem-disposto
tfvp18	Desenvolver a minha mente através da leitura, actividades culturais, etc.

Notas:

1. As definições das dimensões da escala trabalho/família encontram-se descritas no próprio título de cada dimensão.
2. Somente partes desta escala, têm sido utilizadas em estudos empíricos. Neste sentido, esta escala, nos estudos empíricos revistos, tem sido dividida pelas dimensões referidas que são usadas como escalas unidimensionais isoladas. Não obstante e dado o carácter da investigação em causa, parece relevante efectuar análises factoriais exploratórias, isoladamente, a cada subescala, principalmente às relativas ao impacto.

Anexo VII

Tabela da Variância Total Explicada (ACP)

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	20,094	21,607	21,607	9,033	9,713	9,713
2	6,735	7,242	28,849	8,698	9,353	19,066
3	5,335	5,736	34,585	6,726	7,233	26,298
4	4,581	4,926	39,511	4,197	4,513	30,811
5	3,247	3,492	43,003	3,814	4,101	34,912
6	3,045	3,275	46,278	3,520	3,785	38,697
7	2,334	2,509	48,787	3,259	3,505	42,202
8	2,159	2,321	51,108	2,784	2,993	45,195
9	1,768	1,901	53,009	2,564	2,757	47,952
10	1,633	1,756	54,764	2,081	2,238	50,189
11	1,572	1,691	56,455	2,070	2,225	52,415
12	1,533	1,648	58,103	1,931	2,076	54,491
13	1,395	1,500	59,604	1,879	2,021	56,512
14	1,350	1,452	61,055	1,867	2,007	58,519
15	1,243	1,337	62,392	1,851	1,990	60,509
16	1,210	1,301	63,694	1,748	1,879	62,388
17	1,168	1,256	64,949	1,643	1,767	64,155
18	1,108	1,191	66,140	1,495	1,608	65,762
19	1,072	1,153	67,293	1,424	1,531	67,293
20	,990	1,065	68,358			
21	,937	1,008	69,365			
22	,914	,983	70,348			
23	,898	,965	71,313			
24	,884	,951	72,264			
25	,848	,912	73,176			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Anexo VIII

Modelo Estrutural Base (SEM)

