UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA
FACULDADE DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS
INSTITUTO DE PSICOLOGIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

CAROLINA VILLA NOVA AGUIAR

INTERFACES ENTRE O TRABALHO E A FAMÍLIA E OS VÍNCULOS ORGANIZACIONAIS:

EXPLORANDO A TRÍADE FAMÍLIA-TRABALHO-ORGANIZAÇÃO

Salvador – Bahia
2016

UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA
FACULDADE DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS
INSTITUTO DE PSICOLOGIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

CAROLINA VILLA NOVA AGUIAR

INTERFACES ENTRE O TRABALHO E A FAMÍLIA E OS VÍNCULOS ORGANIZACIONAIS:

EXPLORANDO A TRÍADE FAMÍLIA-TRABALHO-ORGANIZAÇÃO

Tese de doutorado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal da Bahia, como requisito para a obtenção do título de Doutor em Psicologia.

Área de Concentração: Psicologia Social e do Trabalho.

Orientador: Prof. Dr. Antônio Virgílio Bittencourt Bastos.

Salvador – Bahia

2016

Aguiar, Carolina Villa Nova
Interfaces entre o trabalho e a família e os vínculos organizacionais: Explorando a tríade família-trabalho-organização / Carolina Villa Nova Aguiar. – Salvador, 2016.
142 f.: il.
Orientador: Profº. Drº Antônio Virgílio Bittencourt Bastos.
Tese (Doutorado-Psicologia) – Universidade Federal da Bahia, Instituto de Psicologia, 2016.

1. Trabalho. 2. Família. 3.Psicologia Organizacional. 4. Comprometimento Organizacional 5. Entrincheiramento Organizacional I. Bastos, Antônio Virgílio Bittencourt. II. Universidade Federal da Bahia, Instituto de Psicologia. III. Título.

UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA - UFBA
Instituto de Psicologia - IPS
Programa de Pós-Graduação em Psicologia - PPGPSI
MESTRADO ACADEMICO E DOUTORADO

TERMO DE APROVAÇÃO

"INTERFACES ENTRE O TRABALHO E A FAMÍLIA E OS VÍNCULOS ORGANIZACIONAIS: EXPLORANDO A TRÍADE INDIVÍDUO-FAMÍLIA-ORGANIZAÇÃO"

Carolina Villa Nova Aguiar

BANCA EXAMINADORA:

Prof. Dr. Antônio Virgílio Bittencourt Bastos (Orientador)
Universidade Federal da Bahia - UFBA

Prof. Dr. Adriano de Lemos Alves Peixoto
Universidade Federal da Bahia - UFBA

Prof. Dr. Alexsandro Luiz de Andrade
Universidade Federal do Espírito Santo - UFES

Prof.ª Dr.ª Luciana Mourão Cerqueira e Silva
Universidade Salgado de Oliveira - UNIVERSO

Prof.ª Dr.ª Sônia Maria Guedes Gondim
Universidade Federal da Bahia - UFBA

Salvador, 04 de julho de 2016.

À minha família

A meu pai,
Por me mostrar o que é ser forte

À minha mãe,
Por me mostrar o que é ser incansável

A meu irmão,
Por sempre estar perto, mesmo quando está longe.

Agradecimentos

Ao meu orientador, prof. **Antônio Virgílio Bastos**, pelos ensinamos e convivência dos últimos anos. A sua presença em minha vida foi decisiva para a minha trajetória profissional.

Aos professores **Luciana Mourão**, **Sônia Gondim**, **Alexsandro de Andrade** e **Adriano Peixoto** pelas valiosas contribuições na banca e ao longo do percurso do doutorado.

Aos colegas de doutorado, em especial a **Emanuel Palma** e **Laila Carneiro**, pessoas que se tornaram parceiros acadêmicos e amigos afetuosos. O apoio de vocês foi fundamental para a conclusão da tese.

Aos membros do grupo de pesquisa **Indivíduo, Organização e Trabalho/UFBA** por todas as oportunidades de aprendizagem e diversas manifestações de cumplicidade e companheirismo, em especial aos "meus" bolsistas **Íris Godoi**, **Joseph Vitório**, **Maurício Coelho** e **Natália Magalhães** pelo trabalho intenso e, principalmente, pelo constante incentivo e torcida.

Aos meus alunos, em especial àqueles que fazem parte do **Núcleo de Estudos em Processos Psicossociais e Trabalho (NEPPT/EBMSP)**, por sempre estarem disponíveis para ajudar e, especialmente, por me motivarem a fazer um bom trabalho.

Às minhas parceiras de jornada, **Eliana Edington**, **Márcia Tironi** e **Sylvia Barreto**, pela companhia diária. Contar com o carinho, o cuidado e a amizade de vocês foi fundamental para tornar o processo muito mais leve e prazeroso.

RESUMO

A presente tese nasce da intenção de oferecer uma contribuição ao campo de estudo do comportamento humano nas organizações, mais especificamente das diferentes formas de vinculação do indivíduo com a organização na qual está inserido, tendo como ponto de partida o pressuposto de que tal comportamento não deve ser explicado exclusivamente com base em variáveis ocupacionais e organizacionais. Para tal, optou-se pela utilização de construtos oriundos do campo das interfaces entre o trabalho e a família, já que eles representam variáveis que não são exclusivas do ambiente de trabalho, mas também não são totalmente desvinculadas dele. Para a condução do estudo, dois vínculos organizacionais foram contemplados – o comprometimento e o entrincheiramento organizacional – sendo a sua escolha pautada na necessidade de continuidade de uma agenda de pesquisa que pretende melhor delimitar esses vínculos, tendo no estudo de seus antecedentes uma etapa importante e urgente. No campo das interfaces entre trabalho e família, dois construtos também foram contemplados: o conflito trabalho-família e a interface positiva entre trabalho e família. Trata-se de duas perspectivas antagônicas, mas não excludentes, de compreensão das formas como a combinação dessas duas esferas da vida pode ser percebida pelos indivíduos. Diante disso, a tese traçou como objetivo geral avaliar o potencial dos construtos relativos às duas perspectivas sobre a interface trabalho-família de contribuírem para ampliar a delimitação empírica entre os vínculos de comprometimento e entrincheiramento organizacional. Para alcançá-lo, entretanto, algumas etapas preliminares revelaram-se imprescindíveis, envolvendo a análise conceitual das interfaces entre trabalho e família e, ainda, a proposta de instrumentos de medida adequados para a população brasileira. Participaram do estudo um total de 646 trabalhadores de diferentes organizações e segmentos ocupacionais. Dois instrumentos de pesquisa foram utilizados: o primeiro deles foi composto por escalas relativas à interface positiva entre trabalho e família e respondido por 200 participantes com o objetivo de alcançar uma versão preliminar da medida a ser proposta. O segundo instrumento, aplicado nos demais 446 participantes, contemplou todos os construtos da pesquisa, contendo as escala de comprometimento organizacional, de entrincheiramento organizacional, do conflito e da interface positiva entre trabalho e família, além de medidas complementares como a escala de suporte organizacional e de adequação familiar e, ainda, de dados sócio-demográficos. Para as análises de validação, foram realizadas análises fatoriais exploratórias (método de extração PAF e rotação *direct oblimin*) e confirmatórias (através da modelagem por equações estruturais), além de observados os índices de consistência interna. Para as investigações envolvendo as relações entre as interfaces trabalho-família e os vínculos organizacionais, foram utilizadas análises descritivas, regressões lineares múltiplas (método *Enter*) e, ainda, análises de *clusters*. O trabalho obteve como principais resultados a proposta de medidas válidas e fidedignas para a mensuração do conflito e da interface positiva entre o trabalho e a família. Além disso, os resultados apontaram que as interfaces entre as duas esferas da vida foram capazes de predizer, de forma significativa, ambos os vínculos organizacionais, apresentando padrões de relações substancialmente distintos com cada um deles. Ademais, foi possível identificar que as interfaces entre o trabalho e a família desempenharam importante papel quando os dois vínculos foram considerados simultaneamente. Conclui-se, portanto, que, a presente tese foi capaz de contribuir de forma significativa com os dois campos de estudo nos quais está inserida, oferecendo evidências adicionais sobre os limites empíricos entre o comprometimento e o entrincheiramento organizacional, além de fortalecer a perspectiva de que os comportamentos humanos na organização devem ser compreendidos com base em variáveis internas e externas ao ambiente de trabalho.

Palavras-chave: Comprometimento organizacional; entrincheiramento organizacional; conflito trabalho-família; interface positiva entre trabalho e família.

ABSTRACT

The thesis intends to bring a contribution to the study of human behavior in the organizations, more specifically to the different manners individuals are bonded with the organization in which are inserted, assuming as starting point that behavior must not be exclusively explained based on occupational and organizational variables. With that purpose, this study utilized constructs originated in the work and family interface, once they represent variables not exclusively from the working environment, but also not entirely detached to them. Two organizational linkages served as pillars to the study – commitment and entrenchment – and they have been chosen due to the necessity of a study agenda intended to better delimit those linkages, as well as the urgency and importance of the investigation of their antecedents. In the work and family interface field of study, two constructs were also contemplated: the work-family conflict and the positive interface between work and family. They are opposite perspectives, but not excluding concepts, of understanding the ways the combinations of those two spheres of life may be realized by individuals. In this context, the thesis presents as general goal evaluating the potential of the constructs concerning both perspectives of work and family interface so it contributes to broadening the empiric delimitation between the linkages of organizational commitment and entrenchment. Nevertheless, in order to achieve it, specific preliminary steps are essential, which involve the conceptual analysis of work and family interface, as well as the proposal of adequate measuring instruments to the Brazilian population. The study comprised a total of 646 workers from different organizations and occupational sectors. Two research instruments were utilized: the first one was formed by scales regarding the positive work and family interface and was answered by 200 participants to achieve a preliminary version of the measures to be proposed. The second instrument, applied to the remaining 446 participants, comprised all constructs from the research, including the organizational commitment, organizational entrenchment and positive work and family interface scales, as well as complementary measures such as the organizational support scale, family adequacy and social-demographic data. For the validation analysis, the study performed exploratory (PAF extraction method and direct oblimin rotation) and confirmatory (via structural equations modeling) factorial analyses, as well as the verification of the internal consistency. For the investigation of the relation between work and family interface and organizational linkages, the study utilized descriptive analyses, multiple linear regressions (Enter method) and cluster analyses. The thesis obtained as main result the proposal of valid and reliable tools for measuring the conflict and the positive interface between work and family. Furthermore, the results indicated that the two spheres of life interface were capable of substantially predicting both organizational linkages, presenting relationship patterns considerably distinct from each of them. Moreover, it was possible to identify that the work and family interfaces perform an important role when two linkages were simultaneously considered. In conclusion, the thesis could significantly contribute with the two fields of study in which it is inserted, offering additional evidences about empirical limits between organizational commitment and entrenchment, along with strengthening the perspective that human behavior in the organizations must be understood based on internal and external variables to the work environment.

Key-words: Organizational commitment; organizational entrenchment, work-family conflict, positive interface between work and family.

LISTA DE FIGURAS

APRESENTAÇÃO

Figura 1: Síntese dos estudos que compõem a tese..... 21

ESTUDO 1

Figura 1: Dimensões do conflito trabalho-família 25

Figura 2: Versões originais e adaptadas dos itens da escala de conflito trabalho-família..... 29

Figura 3: *Scree Plot* da Análise Fatorial Exploratória da Escala de Conflito Trabalho-Família..... 32

Figura 4: Modelo especificado e cargas fatoriais do modelo do Conflito Trabalho-Família..... 37

Figura 5: Modelo bifatorial reespecificado do Conflito Trabalho-Família e suas cargas fatoriais..... 39

ESTUDO 2

Figura 1: Processos apontados como potenciais facilitadores para os efeitos positivos oriundos do engajamento em múltiplos papéis..... 45

Figura 2: Nomenclaturas e definições das relações positivas entre trabalho e família..... 47

Figura 3: Medidas do enriquecimento, valorização, facilitação e extravasamento positivo entre trabalho e família e suas respectivas dimensões..... 49

Figura 4: Modelo bifatorial da interface positiva entre o trabalho e a família reespecificado..... 68

ESTUDO 3

Figura 1: Síntese das associações entre as variáveis pessoais, familiares e ocupacionais e as interfaces entre o trabalho e a família..... 84

LISTA DE TABELAS

ESTUDO 1

Tabela 1: Fatores encontrados na Escala de Conflito Trabalho-Família pelo critério da raiz latente..... 31
Tabela 2: Análise Paralela da Escala de Conflito Trabalho-Família..... 33
Tabela 3: Cargas Fatoriais da Escala de Conflito Trabalho-Família (Solução Bifatorial)..... 34
Tabela 4: Índices de ajuste dos modelos do Conflito Trabalho-Família..... 35
Tabela 5: Correlações entre os fatores do modelo com seis dimensões do Conflito Trabalho-Família..... 35
Tabela 6: Índices de ajuste em grupos comparativos do Conflito Trabalho-Família 40

ESTUDO 2

Tabela 1: Cargas Fatoriais da Interface Positiva Trabalho-Família (Solução Unifatorial) 54
Tabela 2: Cargas Fatoriais da Interface Positiva Família-Trabalho (Solução Unifatorial)..... 56
Tabela 3: Cargas Fatoriais da Interface Positiva entre o trabalho e a família (Solução
Bifatorial)..... 58
Tabela 4: Fatores encontrados pelo critério da raiz latente para a Interface Positiva entre o Trabalho e a Família..... 64
Tabela 5: Análise Paralela da Interface Positiva entre o Trabalho e a Família 65
Tabela 6: Cargas fatoriais da medida de interface positiva entre o trabalho e a família (Solução Bifatorial)..... 66
Tabela 7: Índices de ajuste dos modelos testados para a Interface Positiva entre o Trabalho e a Família..... 67
Tabela 8: Síntese do percurso da construção da proposta da medida de Interface Positiva entre o Trabalho e a Família..... 68

ESTUDO 3

Tabela 1: Caracterização dos participantes..... 76
Tabela 2: Médias das interfaces entre trabalho e família..... 79
Tabela 3: Correlações entre as interfaces entre trabalho e família..... 80
Tabela 4: Coeficientes β padronizados em modelo de regressão linear para ITF, IFT, IPTF e IPFT..... 85

ESTUDO 4

Tabela 1: Médias e matriz de correlações entre as variáveis do estudo..... 105

Tabela 2: Coeficientes β padronizados em modelo de regressão linear para ITF e IFT..... 108

Tabela 3: Médias dos vínculos por cluster..... 110

Tabela 4: Caracterização dos clusters..... 112

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO **13**
ASPECTOS METODOLÓGICOS 19

ESTUDO 1: **23**

CONFLITO TRABALHO-FAMÍLIA: EVIDÊNCIAS DE VALIDADE DO MODELO DE GREENHAUS E BEUTELL NO BRASIL **23**
INTRODUÇÃO 23
MÉTODO 28
RESULTADOS E DISCUSSÃO 31
CONSIDERAÇÕES FINAIS 41

ESTUDO 2: **43**

INTERFACE POSITIVA ENTRE O TRABALHO E A FAMÍLIA: ANÁLISES CONCEITUAL E EMPÍRICA E PROPOSTA DE INSTRUMENTO **43**
INTRODUÇÃO 43
FASE 1 51
RESULTADOS E DISCUSSÃO 54
FASE 2 61
RESULTADOS E DISCUSSÃO 64
CONSIDERAÇÕES FINAIS 68

ESTUDO 3: **70**

INTERFACES ENTRE O TRABALHO E A FAMÍLIA: CARACTERIZAÇÃO DO FENÔMENO E ANÁLISE DE ANTECEDENTES PESSOAIS, OCUPACIONAIS E FAMILIARES **70**
INTRODUÇÃO 70
MÉTODO 76
RESULTADOS E DISCUSSÃO 78
CONSIDERAÇÕES FINAIS 86

ESTUDO 4: **88**

INTERFACES ENTRE O TRABALHO E A FAMÍLIA E OS VÍNCULOS ORGANIZACIONAIS: UM ESTUDO COM TRABALHADORES BRASILEIROS **88**
INTRODUÇÃO 88
Interfaces entre o trabalho e a família 90
Vínculos com a organização: comprometimento e entrincheiramento 94
Relações entre as interfaces trabalho-família e os vínculos organizacionais 99
MÉTODO 102
RESULTADOS E DISCUSSÃO 105
CONSIDERAÇÕES FINAIS 117

CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES **120**

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS **126**

APÊNDICES **139**

ANEXOS **141**

APRESENTAÇÃO

A presente tese representa a continuidade e o aprofundamento de uma linha de pesquisa iniciada no mestrado no campo das interfaces entre as esferas ocupacional e familiar. Apesar de se tratar de um tema que tem trajetória relativamente consolidada no cenário internacional, apenas recentemente esse campo de estudo se tornou alvo de pesquisas no Brasil. Entre as razões para o interesse sobre o tema, encontram-se as profundas transformações sociais que têm exigido significativas reestruturações tanto nas famílias quanto nas organizações. No âmbito familiar, destacam-se o aumento de casais de duplo-rendimento (o que convoca homens e mulheres a se responsabilizarem de forma mais igualitária pela manutenção da família), além do surgimento de novos arranjos, como as famílias monoparentais. O mundo do trabalho, por sua vez, vive um momento de adaptação às mudanças globais decorrentes do avanço das tecnologias e da diminuição das barreiras e distâncias. Para sobreviver, hoje, as organizações precisam criar estratégias competitivas mais eficazes que dependem, em grande medida, de uma mão de obra competente e comprometida.

Quando se fala em interfaces entre as esferas ocupacional e familiar, duas abordagens distintas podem ser adotadas: de um lado, é possível partir da perspectiva de que combinar trabalho e família conduz, majoritariamente, a conflitos decorrentes das incompatibilidades que emergem das diferentes demandas advindas desses dois domínios da vida (Greenhaus & Beutell, 1985); por outro lado, é possível também adotar a premissa de que o acúmulo dos papéis de trabalhador e de membro participativo de uma família não é necessariamente prejudicial, podendo, ao contrário, trazer importantes benefícios para homens e mulheres (Barnett & Hyde, 2001).

Embora a postura mais comum entre os pesquisadores seja a de explorar apenas uma abordagem por vez, a condução de estudos que integrem as duas visões tem sido apontada

na literatura como uma alternativa com grande potencial para agregar valor à compreensão dessa complexa dinâmica que une os mundos do trabalho e da família (Barnett & Gareis, 2006). Tendo em vista tal recomendação e, ainda, a constatação de que a produção de conhecimento sobre as duas perspectivas é cercada de desafios que precisam ser superados, o presente trabalho se propõe a contemplar ambas as abordagens.

Ao se tratar do lado negativo da interface trabalho-família, tem-se que esse tipo de relação tem sido denominado como conflito trabalho-família, sendo tal fenômeno definido como uma forma de conflito entre papéis no qual as pressões advindas das esferas ocupacional e familiar revelam-se, de alguma forma, inconciliáveis (Greenhaus & Beutell, 1985). Apesar de essa definição ser amplamente aceita e difundida, ela não deixa clara a complexidade que cerca o construto. De fato, no mesmo trabalho em que tal definição é proposta, os autores reconhecem a existência de três naturezas distintas que podem estar na origem da percepção de conflito entre trabalho e família: tempo (partindo-se do pressuposto de que se trata de um recurso finito que, quando gasto em atividades de um papel, não mais poderá ser dedicado a atividades de um outro papel), tensão (entendendo-se que a tensão gerada por um domínio pode dificultar o desempenho do papel relacionado a outro domínio) e comportamento (referindo-se à emergência de padrões comportamentais específicos de um papel que são incompatíveis com as expectativas comportamentais para outro papel e o indivíduo, por alguma razão, sente dificuldade de adaptar o seu comportamento).

Além da multidimensionalidade – oriunda das diversas origens ou naturezas –, o conflito tem como uma de suas características fundamentais a bidirecionalidade. Ou seja: é preciso ter em mente que, da mesma forma que o trabalho pode interferir na vida familiar, a família também pode ser percebida como importante fonte de interferência para um bom desempenho no contexto ocupacional (Netemeyer, Boles & McMurrian, 1996).

Embora o caráter bidirecional e multidimensional do conflito trabalho-família tenha sido reconhecido desde os estudos teóricos iniciais, grande parte das medidas elaboradas para medir o fenômeno não acompanhou esse desenvolvimento conceitual, falhando em capturar as duas direções, em contemplar as três formas do conflito e/ou em alcançar boa qualidade psicométrica (Herst, 2003). Em 2000, Carlson, Kacmar e Williams se destacaram no cenário internacional pela construção de uma medida que contempla a combinação das duas direções e das três naturezas do conflito trabalho-família (formando um total de seis dimensões) e que passou a ser adotada em diversos estudos ao redor do mundo (e.g.: Carr, Boyar & Gregory, 2008; Chambel, 2014; Li, Lu & Zhang, 2013).

Contudo, o exame dos indicadores psicométricos obtidos no processo de validação da escala permite a identificação de fragilidades no que diz respeito à validade discriminante entre algumas dimensões, que apresentaram correlações muito elevadas entre si – indicando a necessidade de estudos adicionais sobre a pertinência desta estrutura fatorial para a representação do fenômeno. Diante desse cenário, coloca-se como uma primeira pergunta de pesquisa:

Qual é a melhor estrutura fatorial para representar o conflito trabalho-família, de modo a apreender a sua complexidade?

Ao se partir para o lado positivo da interface trabalho-família, tem-se que a premissa básica que sustenta essa concepção é a de que o trabalho e a família oferecem ao indivíduo recursos importantes, como habilidades, conhecimentos, autoestima e suporte social, que, por sua vez, podem ajudá-lo a ter um desempenho melhor nesses dois domínios da vida (Barnett & Gereis, 2006; Barnett & Hyde, 2001; Carlson, Kacmar, Wayne & Grzywacs, 2006).

Entretanto, ao contrário do que acontece com o lado negativo da interface trabalho-família, que tem um único construto que o representa e é adotado pela grande maioria dos

estudos sobre o tema (o conflito trabalho-família), as relações positivas estabelecidas entre essas duas esferas da vida são trabalhadas a partir de diversos conceitos, sendo os mais utilizados, atualmente, a facilitação (*facilitation*), o enriquecimento (*enrichment*), a valorização (*enhancement*) e o extravasamento positivo (*positive spillover*) entre trabalho e família (Baral & Bhargava, 2011; Chambel, 2014; Cowlishaw et al., 2014; Gabardo-Martins, 2015; Mauno & Rantanen, 2013).

Embora tais nomenclaturas sejam usadas em alguns trabalhos como sinônimas, muitos autores destacam que, a rigor, tratam-se de construtos distintos que não devem ser confundidos (Carlson et al, 2006; Hanson, Hammer & Colton, 2006; Steenbergen, Ellemers & Mooijaart, 2007). De forma sintética, a facilitação refere-se à extensão na qual a participação em um papel é facilitada ou melhorada em virtude da participação em outro papel (Wayne, Grzywacz, Carlson & Kacmar, 2007); a valorização é marcada pela aquisição de recursos e experiências em um papel que são benéficos para os indivíduos no desempenho de desafios em outro papel (Sieber, 1974 citado por Carlson et al., 2006); o extravasamento positivo, por sua vez, refere-se a experiências em um domínio (afetos, habilidades, valores e comportamentos) que são transferidas para outro domínio, tornando-os mais próximos (Edwards & Rothbard, 2000); e, por fim, o enriquecimento ocorre quando recursos gerados em uma das esferas são capazes de proporcionar uma melhor qualidade de vida em outra esfera da vida (Greenhaus & Powell, 2006).

Ao tomar como base as definições apresentadas e a revisão das diferentes medidas que já foram propostas para apreender cada um desses fenômenos, nota-se que seus limites conceituais não estão bem estabelecidos, uma vez que existem claros indícios de sobreposições entre as dimensões que compõem cada uma das formas de relacionamento positivo entre trabalho e família. Diante desse cenário de imprecisão conceitual e da ausência de escalas validadas para o contexto brasileiro, optou-se por não selecionar, *a*

priori, apenas um dos conceitos para ser adotado nesta pesquisa. Ao contrário, julgou-se importante conduzir um estudo preliminar para verificar a validade discriminante entre os conceitos e apenas em um segundo momento definir qual deles é o que melhor representa o lado positivo da interface entre trabalho e família no Brasil.

Tem-se, portanto, que uma segunda questão abordada pelo presente trabalho foi:

Os conceitos de facilitação, extravasamento positivo, enriquecimento e valorização trabalho-família referem-se a construtos distintos ou devem ser compreendidos a partir de um construto único e abrangente?

Como pode ser observado, a carência de instrumentos adequados para a mensuração das interfaces entre o trabalho e a família configura-se em importante barreira para a produção de conhecimento sobre o tema no Brasil. Uma vez respondidas as perguntas de pesquisa referentes à clarificação e operacionalização dos construtos, a presente tese dedicou-se a oferecer um panorama geral sobre como as interfaces trabalho-família manifestam-se entre trabalhadores brasileiros, respondendo à seguinte questão:

Como as diferentes perspectivas sobre as interfaces entre o trabalho e a família são percebidas pelos trabalhadores e quais variáveis pessoais, familiares e ocupacionais são capazes de predizer essas percepções?

Em paralelo às questões que cercam as interfaces entre o trabalho e a família, esta tese insere-se em uma linha de pesquisa que tem se dedicado à busca de uma maior delimitação do construto comprometimento organizacional, diferenciando-o de outros tipos de vínculos, como o consentimento e o entrincheiramento organizacional. A necessidade de estabelecer limites entre esses conceitos nasce de evidências teóricas e empíricas de problemas associados aos modelos multidimensionais de comprometimento, especialmente ao modelo tridimensional proposto por Meyer e Allen (1991) que

estabeleceu as bases afetiva, normativa e de continuação como componentes do comprometimento.

Entre os questionamentos que cercam o modelo citado, um que se destaca refere-se à pertinência da base de continuação como constituinte do vínculo, uma vez que ela apresenta antecedentes e consequentes distintos das demais bases (afetiva e normativa). No Brasil, uma solução para superar tal fragilidade foi oferecida por Rodrigues (2009; 2011). A autora propõe o conceito de entrincheiramento organizacional, a partir da importação e adaptação do modelo de entrincheiramento na carreira e, tomando como base resultados de análises de covariância, sugere que o entrincheiramento organizacional e o comprometimento de continuação referem-se a um mesmo fenômeno psicossocial. Com base nesses achados, foi proposta a reestruturação do comprometimento organizacional a partir da retirada da base mencionada, que passou a fazer parte de um novo vínculo organizacional: o entrincheiramento (Rodrigues, 2009; 2011).

Uma vez evidenciadas a necessidade de reestruturação do comprometimento e a pertinência do conceito de entrincheiramento organizacional, torna-se imprescindível a elaboração de novos trabalhos que busquem contribuir com essa linha de pesquisa através da busca de evidências adicionais sobre os limites teóricos e empíricos entre os dois construtos. Uma das questões que se revelam prioritárias nesse processo é a investigação paralela de antecedentes e consequentes desses fenômenos.

O presente trabalho pretende contribuir também nesse sentido, adotando, para tal, os conceitos que representam as interfaces entre o trabalho e a família. Embora já existam estudos que versem sobre as formas como as interfaces trabalho-família se relacionam com o comprometimento organizacional, o que marca o campo é o fato de grande parte dos resultados ser, ainda, baseado no modelo tridimensional do vínculo (e.g.: Akintayo, 2010; Casper, Harris, Taylo-Bianco & Wayne, 2011; Li, Lu & Zhang, 2013; Malone & Raja,

2013). Além disso, a recente proposta do entrincheiramento organizacional faz com que o número de pesquisas conduzidas sobre ele ainda seja bastante reduzido, incluindo os estudos empíricos sobre as possíveis relações entre as interfaces trabalho-família e o referido vínculo organizacional.

Dessa forma, pretende-se responder à seguinte pergunta de pesquisa:

Será que as diferentes perspectivas da interface trabalho-família (positiva e negativa) têm o potencial de contribuir para uma melhor diferenciação e explicação dos vínculos de comprometimento e entrincheiramento organizacional?

ASPECTOS METODOLÓGICOS

Objetivo Geral:

Avaliar o potencial dos construtos relativos às duas perspectivas sobre a interface trabalho-família de contribuírem para ampliar a delimitação empírica entre os vínculos de comprometimento e entrincheiramento organizacional.

Objetivos Específicos:

1. Validar para o contexto brasileiro uma escala para mensurar o conflito trabalho-família, considerando a sua natureza multidimensional e a sua bidirecionalidade.

2. Validar para o contexto brasileiro uma medida dos construtos que avaliam a interface positiva entre família e trabalho (facilitação, enriquecimento, valorização e extravasamento positivo trabalho-família) verificando a validade discriminante entre tais construtos.

3. Caracterizar a percepção acerca das interfaces entre o trabalho e a família na

amostra de trabalhadores brasileiros e identificar potenciais antecedentes individuais, familiares e ocupacionais.

4. Comparar o poder preditivo das variáveis associadas às duas perspectivas de interface trabalho-família sobre os níveis de comprometimento organizacional.

5. Comparar o poder preditivo das variáveis associadas às duas perspectivas de interface trabalho-família sobre os níveis de entrincheiramento organizacional.

Para alcançar os objetivos propostos, quatro estudos empíricos foram realizados, todos de caráter quantitativo e corte transversal. O primeiro buscou superar a lacuna empírica no que diz respeito à carência de uma medida para o conflito trabalho-família que seja capaz de saturar todos os elementos teóricos presentes no clássico modelo teórico proposto por Greenhaus e Beutell (1985) e que tenha indicadores psicométricos satisfatórios na realidade nacional.

O segundo estudo versou sobre as interfaces positivas entre o trabalho e a família, tendo como objetivos principais apresentar as diferentes nomenclaturas encontradas na literatura, discutir as suas possíveis sobreposições teóricas e empíricas e, ainda, propor um instrumento de pesquisa que seja considerado apropriado para a apreensão do fenômeno na cultura brasileira, com boa qualidade conceitual e psicométrica.

Uma vez superadas as lacunas em relação à existência de medidas adequadas para a mensuração das interfaces entre o trabalho e a família no Brasil, o terceiro estudo foi realizado com a finalidade de caracterizar a forma como trabalhadores brasileiros percebem esses fenômenos, além de identificar alguns de seus antecedentes pessoais, ocupacionais e familiares.

Finalmente, o quarto e último estudo dedicou-se à investigação das relações estabelecidas entre as duas perspectivas das interfaces entre o trabalho e a família –

positiva e negativa – e os vínculos organizacionais de comprometimento e entrincheiramento. Tal estudo pretendeu contribuir diretamente com o objetivo geral da tese, verificando o potencial das interfaces trabalho-família de contribuírem com a melhor delimitação dos dois vínculos mencionados.

A Figura 1 apresenta uma síntese da articulação entre os estudos e os objetivos da tese, assim como os principais aspectos metodológicos de cada um deles.

ESTUDO	TÍTULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS ATENDIDOS	ESCALAS	ANÁLISES
1	Conflito Trabalho-Família: evidências de validade do modelo de Greenhaus e Beuttel no Brasil	1	Versão adaptada da medida de Carlson et al. (2000)	-Análise Fatorial Exploratória; -Análise Fatorial Confirmatória.
2	Interface positiva entre o trabalho e a família: análises conceitual e empírica e proposta de instrumento	2	Versões traduzidas das escalas de: -Facilitação Trabalho-Família (Steenberg et al., 2007); - Enriquecimento Trabalho-Família (Carlson et al., 2006); -Valorização Trabalho-Família (Fisher et al., 2009); -Extravasamento Positivo Trabalho-Família (Hanson et al., 2006).	-Análise Fatorial Exploratória; -Análise Fatorial Confirmatória.
3	Interfaces entre o trabalho e a família: caracterização do fenômeno e análise de seus antecedentes pessoais, ocupacionais e familiares	3	-Escalas resultantes dos estudos 1 e 2.	-Análises descritivas e correlacionais; - Análises de regressão; -Análises de comparação de médias.
4	Interfaces entre o trabalho e a família e os vínculos organizacionais: um estudo com trabalhadores brasileiros	4 e 5	-Escalas resultantes dos artigos 1 e 2; -Escala de Comprometimento Organizacional (Bastos & Aguiar, 2015); -Escala de Entrincheiramento Organizacional (Rodrigues, 2011).	- Análises descritivas e correlacionais; -Análise de Regressão Linear Múltipla; -Análise de Cluster.

Figura 1: Síntese dos estudos que compõem a tese

A partir da Figura 1, pretende-se evidenciar que os estudos propostos percorrem um caminho lógico em direção à reposta da questão central da tese. Os dois primeiros estudos revelam-se como etapas preliminares essenciais que permitirão que os demais estudos sejam construídos com base em medidas sólidas e empiricamente consistentes. O terceiro estudo, por sua vez, oferecerá uma melhor caracterização dos fenômenos relativos às as interfaces entre o trabalho e a família no Brasil, de modo que as formas como eles se manifestam na realidade brasileira fiquem mais claras. Por fim, o quarto e último estudo, utilizando informações produzidas em todos os estudos anteriores, tem a missão de testar as relações entre as interfaces trabalho-família e os vínculos organizacionais de comprometimento e entrincheiramento, visando não só oferecer conhecimentos sobre os possíveis consequentes organizacionais das interfaces entre trabalho e família, como também, e principalmente, contribuir para uma maior delimitação empírica dos vínculos organizacionais.

ESTUDO 1:

CONFLITO TRABALHO-FAMÍLIA: EVIDÊNCIAS DE VALIDADE DO MODELO DE GREENHAUS E BEUTELL NO BRASIL

INTRODUÇÃO

Em séculos passados, as responsabilidades pelo trabalho e pela família eram divididas por gênero, sendo o homem responsável por prover e a mulher, por cuidar. Essa tradicional divisão, no entanto, não pode mais ser considerada o *status quo*. Nas últimas décadas, homens e mulheres têm sido confrontados com uma realidade cada vez mais complexa e incerta. Ao mesmo tempo em que são encorajados a buscarem seus sonhos e a contribuir mais ativamente com a sociedade, são também defrontados com grandes responsabilidades familiares, em especial com filhos pequenos e/ou pais idosos. Essa nova realidade faz com que tanto homens quanto mulheres tenham que acumular múltiplos papéis sociais e precisem manejar a interface entre os diversos domínios da vida (Ayman & Antani, 2008; Chambel, 2014; Matias & Fontaine, 2012). Pode-se dizer que é da dificuldade de conciliar as esferas ocupacional e familiar que surge o conflito trabalho-família.

O conflito trabalho-família é definido como uma forma de conflito entre papéis no qual as pressões advindas do trabalho e da família são, de alguma forma, mutuamente incompatíveis (Greenhaus & Beutell, 1985). Apesar de tal definição geral ser amplamente aceita e difundida, ela, por si só, não é suficiente para evidenciar a complexidade que cerca o construto. De fato, no mesmo trabalho em que essa definição é proposta, os autores reconhecem a existência de três elementos de naturezas distintas que podem estar na origem da percepção de conflito entre trabalho e família: o tempo, a tensão e o comportamento.

No primeiro caso, parte-se do pressuposto de que o tempo é um recurso finito e que gastá-lo em atividades de um domínio (trabalho; família) impede que ele seja destinado ao cumprimento de atividades de outra esfera da vida (família; trabalho). No segundo tipo de conflito, é a tensão gerada por um domínio que passa a ser a fonte de dificuldades para o bom desempenho em outro domínio. Por fim, o conflito baseado no comportamento emerge quando padrões comportamentais específicos de um papel são incompatíveis com as expectativas comportamentais para outro papel, e o indivíduo, por alguma razão, não consegue adaptar o seu comportamento de forma satisfatória (Greenhaus & Beutell, 1985).

Além dos três elementos que podem estar na base do conflito trabalho-família, é preciso levar em consideração, ainda, que se trata de um fenômeno de caráter bidirecional, envolvendo tanto a interferência do trabalho na família (ITF) quanto a interferência da família no trabalho (IFT) (Frone, Russell & Cooper, 1992; Greenhaus & Beutell, 1985). De acordo com Netemeyer, Boles e McMurrian (1996), a primeira direção pode ser definida como um tipo de conflito entre papéis no qual as demandas de trabalho, além do tempo dedicado a ele e da tensão gerada por ele, interferem no desempenho das responsabilidades familiares. Já a direção oposta – a interferência da família no trabalho – refere-se a um tipo de conflito entre papéis no qual as demandas da família, assim como o tempo dedicado a ela e a tensão gerada por ela, interferem no desempenho das responsabilidades ocupacionais. A partir da combinação das duas direções do conflito com as suas três naturezas possíveis, chega-se a um modelo teórico composto por seis dimensões, sintetizadas na Figura 1.

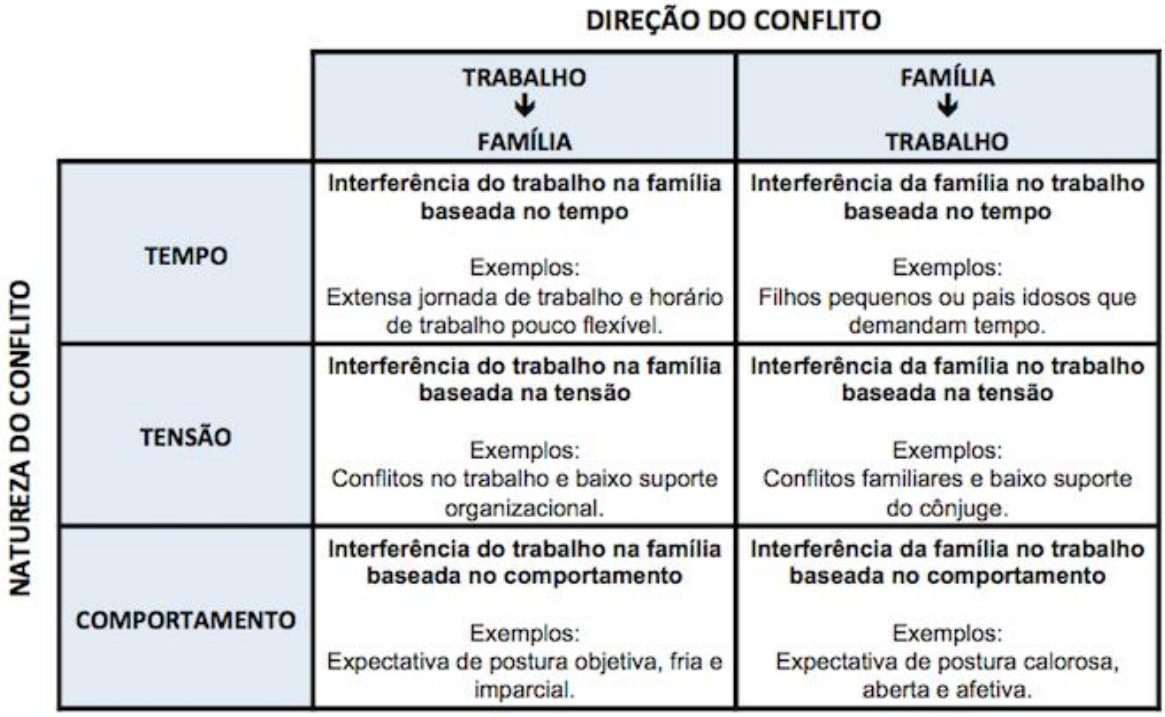

Figura 1: Dimensões do conflito trabalho-família
FONTE: Adaptado de Carlson, Kacmar e Williams (2000)

Embora o caráter multidimensional e a bidirecionalidade do conflito trabalho-família tenha sido reconhecido desde os estudos teóricos iniciais, grande parte das medidas elaboradas para mensurar o fenômeno não acompanhou esse desenvolvimento conceitual, falhando em capturar as duas direções, em contemplar as três formas do conflito e/ou em alcançar boa qualidade psicométrica (Herst, 2003). A partir de uma revisão das escalas propostas para a mensuração do conflito trabalho-família entre os anos de 1985 e 1996, Carlson, Kacmar e Williams (2000) identificaram que, do total de 25 escalas localizadas, apenas 12 contemplavam as duas direções do fenômeno e sete apresentavam algum tipo de distinção entre as naturezas do conflito. Além disso, notou-se que nenhuma das medidas examinadas incluíam itens que contemplassem as seis dimensões teóricas do conflito trabalho-família.

Com base nessas informações, Carlson et al. (2000) dedicaram-se à construção e validação de uma medida que fosse capaz de saturar todos os elementos apresentados no

modelo de Greenhaus e Beutell (1985). O trabalho dos autores reuniu três estudos que culminaram na proposta de um novo instrumento. O primeiro estudo consistiu no levantamento e seleção de itens de escalas pré-existentes, seguido da análise de juízes para assegurar a validade de conteúdo dos mesmos, e da condução de Análise Fatorial Exploratória (AFE). Do total de 31 itens apresentados aos juízes, 20 permaneceram e foram aplicados em uma amostra de 390 pessoas que trabalhavam em uma agência governamental americana. Os resultados desse primeiro estudo apontaram a existência de três fatores, que não representaram satisfatoriamente nenhuma das dimensões propostas pelo modelo teórico.

Os autores partiram, então, para um segundo estudo, que consistiu na criação de itens adicionais na tentativa de alcançar uma melhor representação das seis dimensões. Com base na revisão de literatura, 34 itens adicionais foram elaborados, gerando um novo instrumento (composto por 54 itens) para ser novamente avaliado por juízes. Dos 54 itens apresentados aos juízes, 33 obtiveram resultados satisfatórios, tornando-se aptos a comporem a escala. Contudo, três itens foram excluídos pelos pesquisadores com o objetivo de garantir que cada dimensão estivesse representada pela mesma quantidade de descritores. De posse do instrumento final, partiu-se para o terceiro e último estudo.

O último estudo teve o objetivo de refinar e validar a escala resultante dos dois estudos anteriores. Em uma primeira etapa, a escala composta por 30 itens foi aplicada em uma amostra de 228 pessoas e o modelo de seis dimensões foi testado através da análise de Modelagem por Equações Estruturais (MEE). Com base nas cargas fatoriais e nos índices de modificação sugeridos, foram excluídos 11 itens. Em seguida, mais um item foi excluído pelos autores pela sua redundância semântica. Os 18 itens remanescentes foram aplicados a uma nova amostra, dessa vez composta por 225 trabalhadores com empregos de tempo integral. Para a MEE, foram testados três modelos alternativos – um modelo de

seis dimensões, um modelo trifatorial representando as três naturezas do conflito e um modelo bifatorial representando as duas direções do fenômeno. Os resultados apontaram para o melhor ajuste do modelo com seis dimensões (X^2 = 237,40; CFI = 0,95; RMSEA = 0,06). Por fim, foram verificadas as consistências internas de cada uma das dimensões através do índice *alpha* de Cronbach, que também apontou resultados satisfatórios (entre 0,78 e 0,87).

Uma vez publicado o trabalho de proposta de instrumento, a medida de Carlson et al. (2000) passou a ser amplamente adotada em estudos que se dedicam à apreensão do conflito trabalho-família ao redor do mundo (Carr, Boyar & Gregory, 2008; Chambel, 2014; Li, Lu & Zhang, 2013). Chambel (2014), por exemplo, adotou uma versão traduzida da medida para a realidade portuguesa. Já Li, Lu & Zhang (2013) utilizaram-na para a mensuração do conflito entre chineses.

No Brasil, uma outra medida, originalmente proposta por Netemeyer et al. (1996), foi traduzida, adaptada e validada por Aguiar e Bastos (2013). Apesar de representar progresso no que se refere à mensuração do construto na realidade brasileira, a referida escala apresenta importante limitação ao deixar de lado o conflito baseado no comportamento, presente modelo teórico de Greenhaus e Beutell (1985). Tendo em vista a hegemonia do modelo apresentado, considera-se mais pertinente que os estudos quantitativos que envolvam o conflito trabalho-família priorizem a utilização de instrumentos de mensuração que contemplem todos os elementos nele contidos. Diante disso, o presente trabalho teve como objetivo traduzir e adaptar a escala de Carlson et al. (2000) e analisar as suas propriedades psicométricas em uma amostra de trabalhadores brasileiros.

MÉTODO

Participantes:

A amostra de pesquisa contou com 446 trabalhadores de diferentes organizações e segmentos ocupacionais. Houve uma predominância de mulheres (60,7%) e de pessoas sem filhos (57,6%). A partir da idade dos participantes, é possível afirmar que se trata de uma amostra jovem, com média de idade de 33 anos (DP = 11,19). Em sua grande maioria (80,9%), os participantes residiam no estado da Bahia. Quanto à escolaridade, nota-se uma concentração maior de participantes com alta escolaridade, sendo que 57,5% declararam ter ingressado no ensino superior. Em relação às caraterísticas ocupacionais, 65,6% dos participantes têm jornada de trabalho de 40 horas semanais ou mais e 84,3% não ocupam cargo de chefia. Por fim, no que se refere às variáveis organizacionais, a maioria dos participantes encontra-se em empresas privadas (75,0%) e com mais de 100 funcionários (57,1%).

Instrumento:

Foram realizadas a tradução e adaptação dos 18 itens que compõem a medida original de Carlson et al. (2000) para mensuração do conflito trabalho-família. A tradução dos itens adotou o procedimento de *back-translation*, ou seja, foi feita a tradução dos itens para português, seguida da tentativa de retorno à redação original por um profissional da área com fluência em língua inglesa. Para aqueles itens que não foram traduzidos novamente para o inglês com aproximação considerada satisfatória, foram conduzidos sucessivos ajustes até o cumprimento deste critério. Após a tradução, algumas adaptações na escrita foram realizadas com o objetivo de tornar os itens mais familiares para a realidade dos participantes. A Figura 2 apresenta o conjunto de itens em suas versões original e adaptada.

	Interferência do Trabalho na Família	
	Item Original	**Item Adaptado**
Tempo	My work keeps me from my family activities more than I would like.	Meu trabalho me afasta de minhas atividades familiares mais tempo do que eu gostaria.
	The time I must devote to my job keeps me from participating equally in household responsibilities and activities.	O tempo que eu devo me dedicar ao trabalho me impede de participar igualmente das atividades e responsabilidades em casa.
	I have to miss family activities due to the amount of time I must spend on work responsibilities.	Eu deixo de fazer coisas com a minha família devido ao tempo que preciso dedicar ao meu trabalho.
Tensão	When I get home from work I am often too frazzled to participate in family activities/ responsibilities.	Quando eu chego em casa do trabalho, muitas vezes eu já estou muito esgotado para participar das atividades familiares.
	I am often so emotionally drained when I get home from work that it prevents me from contributing to my family.	Eu muito frequentemente me sinto tão emocionalmente sugado pelo meu trabalho que isso me impede de contribuir com a minha família.
	Due to all the pressures at work, sometimes when I come home I am too stressed to do the things I enjoy.	Devido às pressões do trabalho, algumas vezes eu chego em casa muito estressado para fazer as coisas que gosto.
Comportamento	The problem-solving behaviors I use in my job are not effective in resolving problems at home.	Os comportamentos que utilizo para solucionar problemas no trabalho **não** são efetivos para solucionar os problemas de casa.
	Behavior that is effective and necessary for me at work would be counterproductive at home.	Comportamentos que são necessários e efetivos para mim no trabalho podem ser contraproducentes em casa.
	The behaviors I perform that make me effective at work do not help me to be a better parent and spouse.	Os comportamentos que desempenho para ser eficaz no trabalho **não** me ajudam a ser uma pessoa melhor para a minha família (um melhor pai e/ou marido).
	Interferência da Família no Trabalho	
	Item Original	**Item Adaptado**
Tempo	The time I spend on family responsibilities often interfere with my work responsibilities.	O tempo que eu gasto com responsabilidades familiares frequentemente interfere nas minhas responsabilidades no trabalho.
	The time I spend with my family often causes me not to spend time in activities at work that could be helpful to my career.	O tempo que passo com minha família frequentemente me impede de dedicar tempo a atividades no trabalho que poderiam ajudar na minha carreira.
	I have to miss work activities due to the amount of time I must spend on family responsibilities.	Eu deixo de fazer tarefas do trabalho devido à quantidade de tempo que preciso dedicar às minhas responsabilidades familiares.
Tensão	Due to stress at home, I am often preoccupied with family matters at work.	Devido ao estresse que vivo em casa, eu frequentemente fico preocupado com problemas familiares no trabalho.
	Because I am often stressed from family responsibilities, I have a hard time concentrating on my work.	Como eu frequentemente estou estressado por causa das minhas responsabilidades familiares, eu tenho dificuldade de me concentrar no meu trabalho.
	Tension and anxiety from my family life often weakens my ability to do my job.	A tensão e a ansiedade vindas da minha família frequentemente enfraquecem minha capacidade de fazer meu trabalho.
Comportamento	The behaviors that work for me at home do not seem to be effective at work.	Os comportamento que funcionam para mim em casa **não** são eficazes no meu trabalho.
	Behavior that is effective and necessary for me at home would be counterproductive at work.	Os comportamentos que são necessários e eficazes em casa podem ser contraproducentes no trabalho.
	The problem-solving behavior that work for me at home does not seem to be as useful at work.	Os comportamentos que uso para resolver problemas em casa **não** são úteis no trabalho.

Figura 2: Versões originais e adaptadas dos itens da escala de conflito trabalho-família

Para responder à escala de conflito trabalho-família, os participantes utilizaram uma escala Likert de seis pontos, variando de 1 (discordo totalmente) a 6 (concordo totalmente). De forma complementar, o instrumento incluiu questões gerais de caracterização pessoal, ocupacional e organizacional dos participantes.

Procedimentos de análise:

O presente trabalho envolveu tanto a Análise Fatorial Exploratória (AFE) quanto a Análise Fatorial Confirmatória (AFC). Sabe-se que a execução de uma AFC na mesma amostra em que a AFE foi previamente realizada pode gerar um viés nos resultados, uma vez que haverá uma tendência à confirmação do modelo sugerido pela análise exploratória. Com o objetivo de minimizar possíveis distorções dos resultados, optou-se por dividir a amostra em dois subgrupos iguais e aleatórios. O primeiro subgrupo foi utilizado para a AFE e contou com 223 participantes. A AFC, por sua vez, foi conduzida com o segundo subgrupo, composto pelos demais 223 participantes.

Na AFE, foi utilizado o método de extração PAF (*Principal Axis Factoring*) e rotação oblíqua do tipo *Direct Oblimin*. Para a estimação do número de fatores, foram analisados o critério da raiz latente (autovalor), o critério do *scree plot* e conduzida uma Análise Paralela (AP). Para a AFC, empregou-se a Modelagem por Equações Estruturais (MEE) e foram observados os seguintes índices de aderência do modelo: *Comparative fit index* (CFI), *Goodness-of-fit index* (GFI) e *Tucker-Lewis Index* (TLI) que quanto mais próximos de 1,0 representam uma melhor qualidade do modelo. Além disso, considerou-se o *Sample-size adjusted Bayesian* (BIC) que quanto menor representa melhor o ajuste dos dados ao modelo. Finalmente, calculou-se *o Root mean square error of approximation* (RMSEA), sendo os valores abaixo de 0,08 considerados aceitáveis (Silva, 2006). Por fim, para a verificação da confiabilidade interna, foi calculado o coeficiente *alpha* de Cronbach

para cada dimensão, sendo considerados aceitáveis valores a partir de 0,70 e de alta confiabilidade os índices a partir de 0,80 (Hair Jr., Anderson, Tatham & Black, 2005).

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Na AFE, o KMO alcançado foi de 0,833 e o teste de esfericidade de Bartlett foi significativo (p<.001), o que assegurou a adequação da amostra aos dados de pesquisa e a fatorabilidade da matriz. Para a estimação dos fatores, considerou-se, inicialmente, o critério da raiz latente, que sugeriu a existência de cinco fatores, conforme apresentado na Tabela 1.

Tabela 1: Fatores encontrados na Escala de Conflito Trabalho-Família pelo critério da raiz latente

Fatores	Autovalor	% Variância	% Variância Acumulada
1	5,411	30,060	30,060
2	2,560	14,224	44,284
3	1,372	7,624	51,908
4	1,173	6,517	58,425
5	1,009	5,605	64,030
6	,794	4,413	68,443
7	,776	4,311	72,754
8	,692	3,844	76,598
9	,624	3,464	80,063
10	,544	3,022	83,085
11	,533	2,959	86,043
12	,515	2,862	88,905
13	,454	2,521	91,426
14	,417	2,316	93,742
15	,363	2,015	95,758
16	,307	1,704	97,462
17	,277	1,536	98,998
18	,180	1,002	100,000

A partir da Tabela 1, nota-se que a estimação livre de fatores através do critério da raiz latente não foi congruente com a expectativa inicial de seis dimensões. Após a leitura e análise dos conteúdos dos itens agrupados em cada um dos cinco fatores sugeridos por esse critério, notou-se a impossibilidade de interpretá-los de forma satisfatória. Partiu-se,

portanto, para a observação do *scree plot* (Figura 3), que permite a identificação de dois fatores bastante significativos e sugere um terceiro fator com menor representatividade.

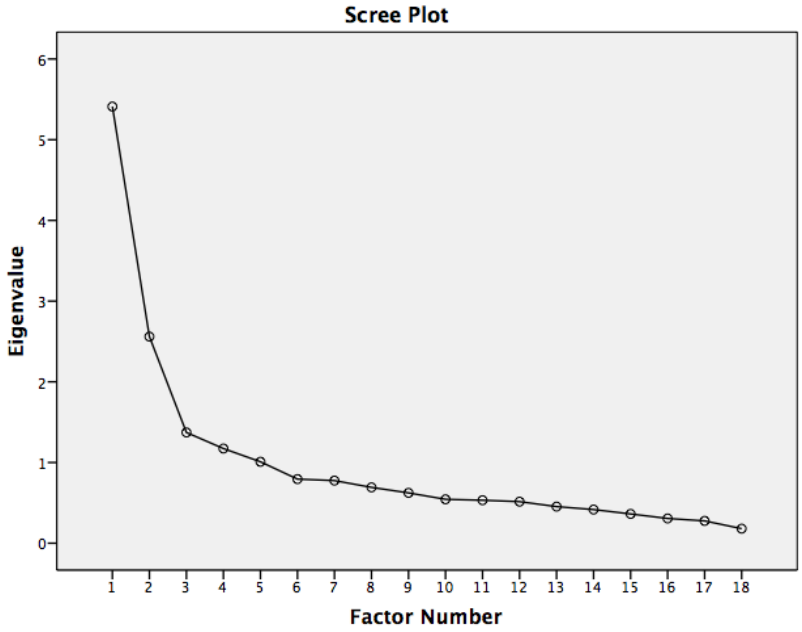

Figura 3: *Scree Plot* da Análise Fatorial Exploratória da Escala de Conflito Trabalho-Família

A partir do *scree plot*, uma solução trifatorial foi inicialmente testada. A distribuição dos itens nessa solução aconteceu da seguinte forma: o primeiro fator agrupou os seis itens referentes à ITF baseada no tempo e ITF baseada na tensão. O segundo fator envolveu os seis itens que apresentavam conteúdos sobre a IFT baseada no tempo e sobre a IFT baseada na tensão. Por fim, o terceiro e último fator envolveu apenas três itens, sendo dois deles relativos à IFT baseada no comportamento e um relativo à ITF baseada no comportamento. Os demais itens não alcançaram cargas fatoriais acima de 0,30 em nenhum fator. Além de não representar adequadamente o modelo teórico que sustentou a proposta do instrumento, a terceira dimensão da solução trifatorial não se sustentou empiricamente, uma vez que a sua consistência interna revelou-se extremamente reduzida ($\alpha = 0,56$).

Diante da fragilidade das soluções até então testadas, considerou-se que a condução de uma AP poderia contribuir para a uma melhor decisão sobre o número de fatores que

devem ser extraídos. Os resultados da AP, apresentados na Tabela 2, sugerem que a estrutura bifatorial é a que melhor representa o conflito trabalho-família.

Tabela 2: Análise Paralela da Escala de Conflito Trabalho-Família

Fatores	Autovalor empírico	Autovalor aleatório
1	5,411	1,529
2	2,560	1,423
3	1,372	1,343
4	1,173	1,275
5	1,009	1,212
6	,794	1,154
7	,776	1,101
8	,692	1,050
9	,624	1,001
10	,544	,954
11	,533	,908
12	,515	,862
13	,454	,817
14	,417	,772
15	,363	,726
16	,307	,679
17	,277	,627
18	,180	,565

Diante desses resultados, foi conduzida uma nova AFE, desta vez forçando a solução em uma estrutura bidimensional. Como pode ser observado na Tabela 3, o primeiro fator agrupou oito itens referentes às três naturezas do conflito na direção ITF e o segundo fator reuniu os nove itens que se referem às três naturezas do conflito na direção IFT. Em conjunto, os dois fatores foram responsáveis por 44,23% da variância explicada. Dos 18 itens originalmente presentes no instrumento de Carlson et al. (2000), apenas um (TF15 - “comportamentos que são necessários e efetivos para mim no trabalho podem ser contraproducentes em casa”) não apresentou carga fatorial em nenhum dos fatores, sendo, portanto, excluído.

Tabela 3: Cargas Fatoriais da Escala de Conflito Trabalho-Família (Solução Bifatorial)

Itens	**Fator 1**	**Fator 2**
TF3 Meu trabalho me afasta de minhas atividades familiares mais tempo do que eu gostaria.	**,856**	
TF6 O tempo que eu devo me dedicar ao trabalho me impede de participar igualmente das atividades e responsabilidades em casa.	**,775**	
TF7 Quando eu chego em casa do trabalho, muitas vezes eu já estou muito esgotado para participar das atividades familiares.	**,759**	
TF11 Eu muito frequentemente me sinto tão emocionalmente sugado pelo meu trabalho que isso me impede de contribuir com a minha família.	**,739**	
TF12 Devido às pressões do trabalho, algumas vezes eu chego em casa muito estressado para fazer as coisas que gosto.	**,703**	
TF18 Eu deixo de fazer coisas com a minha família devido ao tempo que preciso dedicar ao meu trabalho.	**,690**	
TF10 Os comportamentos que utilizo para solucionar problemas no trabalho não são efetivos para solucionar os problemas de casa.	**,455**	
TF19 Os comportamentos que desempenho para ser eficaz no trabalho não me ajudam a ser uma pessoa melhor para a minha família (melhor pai/mãe; marido/esposa).	**,444**	
FT16 Eu deixo de fazer tarefas do trabalho devido à quantidade de tempo que preciso dedicar às minhas responsabilidades familiares.		**,709**
FT13 O tempo que passo com minha família frequentemente me impede de dedicar tempo a atividades no trabalho que poderiam ajudar na minha carreira.		**,708**
FT2 O tempo que eu gasto com responsabilidades familiares frequentemente interfere nas minhas responsabilidades no trabalho.		**,665**
FT14 Como eu frequentemente estou estressado por causa das minhas responsabilidades familiares, eu tenho dificuldade de me concentrar no meu trabalho.		**,622**
FT4 Devido ao estresse que vivo em casa, eu frequentemente fico preocupado com problemas familiares no trabalho.		**,593**
FT7 A tensão e a ansiedade vindas da minha família frequentemente enfraquecem minha capacidade de fazer meu trabalho.		**,543**
FT9 Os comportamento que funcionam para mim em casa não são eficazes no meu trabalho.		**,366**
FT19 Os comportamentos que uso para resolver problemas em casa não são úteis no trabalho.		**,336**
FT17 Os comportamentos que são necessários e eficazes em casa podem ser contraproducentes no trabalho.		**,319**
Total de Itens	**8**	**9**
***Alpha* de Cronbach**	**0,87**	**0,79**

A partir dos resultados alcançados pelas AFEs, considerou-se que a solução bifatorial foi a que apresentou uma estrutura mais adequada teórica e empiricamente. Uma vez concluída a etapa exploratória, partiu-se para a AFC, etapa na qual buscou-se verificar se o modelo bidimensional é, de fato, o que melhor representa o conflito trabalho-família na realidade testada. Para isso, quatro modelos alternativos foram comparados: um modelo bifatorial, um modelo com seis dimensões, um modelo tridimensional e um modelo geral (unidimensional). O primeiro modelo (bifatorial) seguiu a solução

encontrada na AFE, ou seja, agrupou os itens de acordo com a direção do conflito (ITF e IFT), sem considerar as diferentes naturezas do fenômeno (tempo, tensão e comportamento). O modelo trifatorial, por sua vez, utilizou a distribuição dos itens de acordo com as naturezas do conflito, desconsiderando a sua direção. Já o modelo com seis dimensões seguiu rigorosamente a distribuição original do trabalho de Carlson et al. (2000). Os principais índices de ajuste de cada um dos modelos encontram-se na Tabela 4.

Tabela 4: Índices de ajuste dos modelos do Conflito Trabalho-Família

	X^2 / GL	GFI	CFI	TLI	BIC	RMSEA (i.c. 90%)
Modelo 2 fatores	2,908	0,852	0,846	0,822	535,859	0,088 (0,077-0,099, p<.01)
Modelo 3 fatores	5,400	0,685	0,612	0,545	830,119	0,134 (0,124-0,144, p<.01)
Modelo 6 fatores	1,910	0,909	0,926	0,907	506,335	0,061 (0,049-0,073, p<.01)
Modelo 1 fator	6,017	0,640	0,590	0,532	903,215	0,143 (0,133-0,153, p<.01)

À primeira vista, o que se nota é que o modelo com seis dimensões é o único que apresenta todos os índices de ajuste satisfatórios, o que leva à suposição inicial de que esse modelo é o que melhor representa a estrutura fatorial do conflito trabalho-família. Entretanto, a análise cuidadosa das correlações estabelecidas entre as dimensões deixa dúvidas sobre a validade discriminante entre os fatores, uma vez que alguns deles apresentaram associações extremamente elevadas entre si, o se configura em importante indicativo de sobreposição (Tabela 5).

Tabela 5: Correlações entre os fatores do modelo com seis dimensões do Conflito Trabalho-Família

	1	2	3	4	5
1. ITF Baseada no Tempo					
2. ITF Baseada na Tensão	**0,846**				
3. ITF Baseada no Comportamento	0,520	0,672			
4. IFT Baseada no Tempo	0,200	0,250	0,636		
5. IFT Baseada na Tensão	0,299	0,346	0,725	**0,886**	
6. IFT Baseada no Comportamento	0,259	0,346	**0,846**	0,492	0,482

A partir dos dados apresentados na Tabela 5, ficam nítidas as sobreposições das naturezas tempo e tensão nas duas direções do conflito, representando a dificuldade em

diferenciar empiricamente essas duas fontes de origem do conflito. Através da retomada do trabalho original de Greenhaus e Beutell (1985), é possível perceber que tal dificuldade de diferenciação não é exclusivamente empírica, uma vez que a própria descrição conceitual da natureza temporal já prevê sua estreita relação com o conflito baseado na tensão. De acordo com os autores, o conflito baseado no tempo pode assumir duas formas: 1. A pressão para dedicar muito tempo a um dos domínios (trabalho; família) pode tornar fisicamente impossível o cumprimento das expectativas advindas do outro domínio (família; trabalho) ou 2. Essa mesma pressão para dedicar tempo a um domínio (trabalho; família) pode gerar uma preocupação que permanece presente mesmo quando o indivíduo está fisicamente presente em outro domínio (família; trabalho). Fica claro, portanto, que a segunda forma assumida pelo conflito baseado no tempo estará, muito provavelmente, acompanhada do sentimento de estresse e/ou ansiedade, que são os elementos constitutivos do conflito baseado na tensão.

Além das sobreposições entre as bases tensão e tempo, algumas fragilidades foram verificadas no que se refere à base comportamental do conflito trabalho-família. Ainda na Tabela 5, destaca-se a forte correlação entre as duas direções do conflito baseado no comportamento. Ademais, uma análise de consistência interna de cada uma das dimensões revela resultados insatisfatórios – α = 0,45 e 0,61 para a ITF baseada no comportamento e para a IFT baseada no comportamento, respectivamente.

Diante do que foi exposto até aqui, é possível perceber que, apesar dos índices de ajuste do modelo com seis dimensões terem se revelado os mais satisfatórios, os demais critérios de avaliação da medida não foram cumpridos, tornando inapropriada a decisão de definir a estrutura com seis dimensões como a melhor solução fatorial para a medida do conflito trabalho-família. Optou-se, então, pela reavaliação da estrutura bifatorial, uma vez que ela se revelou uma solução adequada na AFE (Tabela 3) e obteve índices de ajuste

próximos aos satisfatórios na AFC (Tabela 4). A Figura 4 apresenta o modelo hipotético especificado para representar o modelo bifatorial.

A observação das cargas fatoriais alcançadas no modelo hipotético especificado (Figura 3) revela que um dos itens da dimensão ITF (TF19 - "os comportamentos que desempenho para ser eficaz no trabalho não me ajudam a ser uma pessoa melhor para a minha família (melhor pai/mãe; marido/esposa)" e um dos itens da dimensão IFT (FT19 - "os comportamentos que são necessários e eficazes em casa podem ser contraproducentes no trabalho") foram os que apresentaram as cargas fatoriais mais baixas (ambos com 0,35). No primeiro caso (item TF19), nota-se que se trata de item cujo conteúdo se refere à dimensão comportamental da ITF. Tendo em vista a retirada prévia de um item dessa mesma dimensão na etapa de AFE (item TF15), considerou-se que a sua exclusão poderia acarretar a sub-representação da dimensão em questão.

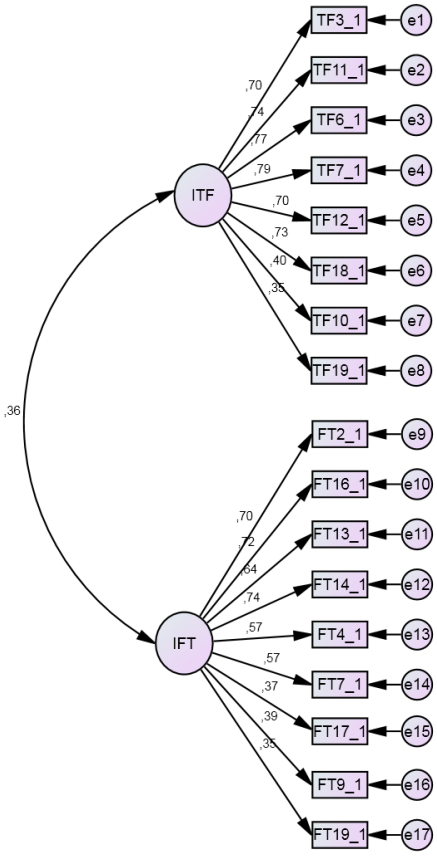

Figura 4: Modelo especificado e cargas fatoriais do modelo do Conflito Trabalho-Família

Já no caso do item FT19, o que se percebe é que este possui conteúdo simetricamente oposto ao do item da TF15 previamente excluído na etapa de AFE. Diante disso, julgou-se que a sua exclusão seria teoricamente apropriada e, ademais, favoreceria o ajuste do modelo. Aqui, vale registrar que, embora os itens em questão tenham sido considerados adequados pelos juízes e não terem apresentado problemas no teste piloto, a sua redação configurou-se em um elemento de incompreensão por parte de alguns participantes. Mesmo entre os indivíduos de escolaridade relativamente alta (a partir de ensino médio completo), não foi incomum a solicitação de esclarecimentos para a equipe de pesquisa sobre o significado da palavra "contraproducentes", presente nos dois itens excluídos. Com base nisso, é possível supor que a dificuldade de compreensão do conteúdo semântico desses itens pode ter sido responsável por algum grau de distorção e, consequentemente, inadequação empírica dos itens.

Embora a exclusão do item FT19 tenha sido responsável por uma discreta melhora no ajuste do modelo (X^2/gl = 2,96; GFI = 0,86; CFI = 0,86; TLI = 0,832; BIC = 486,930; RMSEA = 0,09), percebeu-se a necessidade de novas modificações. Embora a observação da presença de cargas fatoriais consideradas baixas para uma AFC (abaixo de 0,50) pudesse servir de subsídio para a decisão de excluir mais alguns itens, priorizou-se a tentativa de manter a quantidade de itens mais próxima possível do estudo original por se considerar que, por se tratar de um primeiro trabalho de validação da medida em questão, exclusões precipitadas poderiam ser prejudiciais para trabalhos futuros. Desse modo, optou-se pela inserção de alguns parâmetros como estratégia complementar para se alcançar uma melhor aderência do modelo aos dados. As inclusões dos parâmetros foram feitas a partir da observação dos índices de modificação sugeridos e da análise da pertinência teórica de tais inclusões.

No total, foram inseridos três novos parâmetros entre os erros dos seguintes itens: 1. TF3 – "Meu trabalho me afasta de minhas atividades familiares mais tempo do que eu gostaria" e TF6 – "O tempo que eu devo me dedicar ao trabalho me impede de participar igualmente das atividades e responsabilidades em casa"; 2. FT4 – "Devido ao estresse que vivo em casa, eu frequentemente fico preocupado com problemas familiares no trabalho" e FT7 – "A tensão e a ansiedade vindas da minha família frequentemente enfraquecem minha capacidade de fazer meu trabalho"; 3. FT9 – "Os comportamento que funcionam para mim em casa não são eficazes no meu trabalho" e FT19 "Os comportamentos que uso para resolver problemas em casa não são úteis no trabalho". O modelo reespecificado encontra-se apresentado na Figura 5.

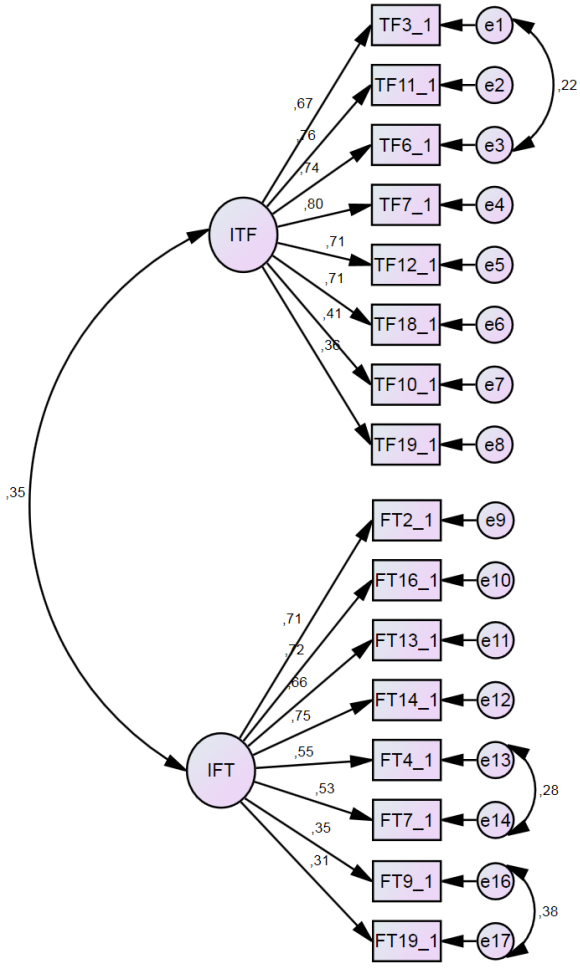

Figura 5: Modelo bifatorial reespecificado do Conflito Trabalho-Família e suas cargas fatoriais

Após a realização das modificações apresentadas, os novos índices de ajuste do modelo bifatorial revelaram-se satisfatórios (X^2/gl = 2,43; GFI = 0,90; CFI = 0,90; TLI = 0,88; BIC = 441,708; RMSEA = 0,07). Partiu-se, então, para a análise da consistência interna da versão final da escala através do *alpha* de Cronbach. Para tal análise, as duas subamostras de 223 participantes foram utilizadas independentemente, sendo os resultados considerados satisfatórios: a dimensão ITF obteve α = 0,87 e 0,85 e a dimensão IFT alcançou α = 0, 77 e 0,80.

Uma vez reunidas evidências de validade para o modelo em amostras heterogêneas, optou-se pela análise comparativa dos índices de ajuste em duas subamostras específicas: a primeira foi composta pelos participantes que se declararam casados e/ou com filhos e a segunda pelos participantes solteiros (ou separados) e sem filhos. Tal decisão pautou-se na consideração de que pessoas que têm filhos e/ou são casadas possuem, em geral, uma inserção familiar diferenciada em relação àquelas que são solteiras e não possuem filhos, uma vez que, no primeiro caso, elas são convocadas a exercer um papel mais ativo, sendo diretamente responsáveis pela promoção do bem-estar familiar enquanto no segundo caso elas tendem a exercer papéis que exigem menor esforço, responsabilidade e dedicação. O que se pretendeu, portanto, foi verificar se o modelo bifatorial (Figura 4) se ajusta de forma igualmente satisfatória para a esses dois perfis de inserção familiar. A Tabela 6 apresenta os índices de ajuste de cada um dos grupos.

Tabela 6: Índices de ajuste em grupos comparativos do Conflito Trabalho-Família

GRUPOS	N	X^2 / GL	GFI	CFI	TLI	BIC	RMSEA (i.c. 90%)
Casados ou com filhos	232	2,270	0,89	0,90	0,88	419,87	0,07 (0,06 – 0,09)
Solteiros e sem filhos	214	2,172	0,88	0,90	0,88	407,21	0,07 (0,06 – 0,09)

Com base nos principais índices de ajuste, percebe-se que o modelo revelou-se apropriado tanto para representar o conflito trabalho-família daqueles indivíduos que

desempenham papéis centrais na família (em geral, sendo aquelas pessoas casadas e/ou com filhos) quanto daqueles que ainda ocupam um lugar de menor responsabilidade familiar (solteiros e sem filhos). Tais resultados podem ser interpretados como evidências complementares da qualidade do modelo, sendo o mesmo adequado e generalizável para diversos níveis de envolvimento familiar.

Por fim, é válido registrar que, ainda que a estrutura final da medida tenha se revelado igual à da escala previamente proposta por Aguiar e Bastos (2013) para o Brasil, a versão atual do instrumento representa um importante aprimoramento por envolver itens que representem as três naturezas do conflito (tempo, tensão e comportamento), sendo, portanto, capaz de saturar os elementos teóricos que definem o conflito trabalho-família.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo do conflito trabalho-família tem sido foco de interesse de muitos pesquisadores, tendo uma trajetória já consolidada no cenário internacional (e.g. Casper, Martin, Buffardi & Erdwins, 2002; Carlson et al., 2000; Chambel, 2014; Eby, Casper, Lockwood, Bordeaux & Brinley, 2005; Eby, Maher & Butts, 2010; Greenhaus & Beutell, 1985; Netemeyer et al., 1996). Entretanto, apenas recentemente esse campo de estudo se tornou alvo de pesquisas no Brasil, resultando em um elevado descompasso entre o volume de conhecimento produzido sobre o tema no país e no exterior. Entre as lacunas que precisavam ser superadas para permitir o avanço do conhecimento sobre a manifestação do conflito trabalho-família na realidade brasileira, encontrava-se a carência de instrumentos de medida adequados para uma apreensão completa, válida e fidedigna do fenômeno.

Com o objetivo de contribuir com o crescimento da área, o presente estudo se propôs a traduzir e adaptar uma medida do conflito trabalho-família e testar as suas propriedades psicométricas em trabalhadores brasileiros. Para isso, foi selecionada a medida de Carlson et al. (2000), composta por seis dimensões, por ser avaliada como a que melhor satura os elementos do hegemônico modelo teórico proposto por Greenaus e Beutell (1985).

O que se observou nos resultados obtidos é que o modelo inicialmente previsto não foi confirmado nesta amostra de trabalhadores brasileiros. Entre os motivos que podem ser apontados para isso, o que parece mais pertinente está relacionado à dificuldade de distinguir, conceitual e empiricamente, duas das naturezas que podem estar na origem do conflito: o tempo e a tensão.

Embora o modelo hipotético inicial não tenha se confirmado, uma estrutura alternativa mostrou-se adequada para a apreensão do fenômeno. Trata-se de uma solução bifatorial, composta por 16 itens que se distribuem igualmente entre as dimensões ITF e IFT. A versão final do instrumento encontra-se no Apêndice 1. Recomenda-se que estudos que verifiquem a adequação da estrutura fatorial encontrada sejam realizados e, nesses casos, sugere-se que sejam buscadas novas evidências sobre a melhor estrutura fatorial, além da pertinência ou não dos itens que as compõem (em especial daqueles com baixas cargas fatoriais e/ou que tiveram parâmetros inseridos).

ESTUDO 2:

INTERFACE POSITIVA ENTRE O TRABALHO E A FAMÍLIA: ANÁLISES CONCEITUAL E EMPÍRICA E PROPOSTA DE INSTRUMENTO

INTRODUÇÃO

Ao longo do percurso da investigação científica em psicologia, é possível identificar uma orientação dominantemente voltada para o estudo dos aspectos "anormais" (atípicos), das fraquezas e dos fenômenos negativos, causadores de sofrimento e prejuízos funcionais para o ser humano. Há pouco mais de uma década, no entanto, surgiu um movimento que propôs um redirecionamento do olhar para os aspectos virtuosos do homem, assim como para os fatores protetivos presentes em seu ambiente social (Paludo & Koller, 2007). Especificamente no campo que envolve os estudos sobre as interfaces entre trabalho e família, um percurso semelhante foi trilhado.

De acordo Barnett (2008), a linha tradicional de pesquisa nessa área teve por muito tempo como foco principal os efeitos negativos oriundos do acúmulo de múltiplos papéis. A partir de uma premissa básica de que a energia humana seria um recurso finito e escasso e que quanto mais energia fosse dedicada a um papel social menos dela estaria disponível para outro(s), desenvolveu-se uma visão de que pessoas, e em especial as mulheres, que acumulassem papéis – como os de esposas, mães e trabalhadoras – teriam maior tendência a vivenciar casamentos conturbados, a ter filhos com sentimentos de abandono e rejeição e, ainda, a ter mais problemas de sua saúde física e mental.

Em contraposição a essa visão tradicional, surge na literatura uma perspectiva mais otimista no que se refere ao engajamento em múltiplos papéis. Essa abordagem passa a defender a possibilidade de tal acúmulo trazer benefícios tanto para mulheres quanto para os homens (e.g.: Barnett & Hyde, 2001; Carlson, Kacmar, Wayne & Grzywacz, 2006;

Frone, 2003; Wayne, Grzywacz, Carlson & Kacmar, 2007). Apesar do crescente interesse por tal perspectiva positiva, o corpo de conhecimento sobre os benefícios dos múltiplos papéis ainda é extremamente reduzido quando comparado com a produção existente sobre os conflitos e potenciais prejuízos causados pelo acúmulo de diversos papéis e, em especial, dos familiares e ocupacionais (Aryee, Srinivas & Tan, 2005; Chambel & Santos, 2009; Greenhaus & Powell, 2006).

De acordo com Hanson, Hammer e Colton (2006), embora o conhecimento sobre a perspectiva positiva seja de fundamental importância para o campo de estudo das relações entre trabalho e família, a produção de trabalhos científicos nessa área ainda tem progredido de forma muito lenta. Segundo os autores, há uma forte necessidade de investimentos voltados para três aspectos fundamentais: 1. desenvolvimento de um arcabouço teórico sólido; 2. maior clarificação conceitual e empírica do construto; 3. elaboração de ferramentas de mensuração apropriadas.

No que diz respeito ao arcabouço teórico que tem embasado o entendimento sobre o lado positivo da interação trabalho-família até então, pode-se citar a abordagem proposta por Barnett e Hyde (2001), denominada de teoria expansionista – assim chamada por considerar que a energia humana é um recurso expansível, e não limitado e escasso como considerado pela perspectiva negativa da interação entre trabalho e família. O pressuposto básico da teoria é que múltiplos papéis não são necessariamente nocivos ao indivíduo; ao contrário, estar engajado em mais de um papel social é, via de regra, benéfico, gerando reflexos positivos para a saúde mental, para a saúde física e até mesmo para a qualidade dos relacionamentos conjugais. Entretanto, para que tais efeitos positivos sejam possíveis, a teoria expansionista reconhece que existem determinados processos e condições que precisam ser satisfeitos (Barnett & Hyde, 2001).

No que diz respeito aos processos que têm o potencial de contribuir para os efeitos positivos derivados do engajamento em múltiplos papéis, as autoras identificaram oito fatores que são capazes de afetar a magnitude dessa relação, conforme sintetizado na Figura 1.

Processo	Definição
Efeito barreira	Sugere que os efeitos negativos do estresse ou fracasso em um papel podem ser compensadas pelo sucesso e satisfação obtidos em outro papel.
Incremento da renda familiar	Identifica que a renda gerada por um casal de dupla-renda tem o potencial de beneficiar concretamente a qualidade de vida da família e, ainda, reduzir a possível ansiedade e insegurança sentidas quando existe apenas um responsável pela manutenção financeira da família.
Suporte social	Considera que múltiplos papéis potencializam as chances de se obter suporte social, o que, por sua vez, aumenta o bem-estar dos indivíduos.
Oportunidades de sucesso	Aponta que o engajamento em diversos papéis disponibiliza diferentes oportunidades para experiências de sucesso e para o desenvolvimento de um senso de autoconfiança e autoeficácia.
Expansão de referências	Considera que pessoas que combinam múltiplos papéis têm mais oportunidades de obter informações e, consequentemente, de expandir suas perspectivas e pontos de vista sobre as situações com as quais se deparam.
Aumento da auto-avaliação	Sugere que pessoas com representações cognitivas mais complexas sobre si mesmas tendem a desenvolver autoavaliações mais positivas.
Similaridade de Experiências	No caso de pessoas casadas, quando os cônjuges acumulam atividades de trabalho e família, as experiências do casal se tornam mais similares, facilitando a comunicação e promovendo maior qualidade do relacionamento.
Ideologia de gênero	Aponta que extensão na qual o indivíduo possui atitudes tradicionais ou liberais em relação aos papéis sociais de homens e mulheres pode influenciar no benefício (ou malefício) do acúmulo de papéis. Pessoas com ideologias mais liberais sobre os gêneros tendem a se beneficiar mais da combinação dos papéis ocupacionais e familiares.

Figura 1: Processos apontados como potenciais facilitadores para os efeitos positivos oriundos do engajamento em múltiplos papéis
FONTE: Adaptada de Barnett e Hyde (2001)

Embora os processos mencionados sejam os apontados por Barnett e Hyde (2001), as autoras não desconsideram a possibilidade de haver outros elementos capazes de potencializar os efeitos positivos do acúmulo dos papéis de trabalhador(a) e membro participativo de uma família. E, além desses processos moderadores, existem pelo menos duas condições básicas que precisam ser supridas: a primeira refere-se à existência de um limite aceitável em relação ao número de papéis nos quais o indivíduo se engaja e à carga

de demandas que surge de cada um deles; e a segunda condição estabelece que a qualidade da experiência vivenciada no(s) papel(is) é(são) mais importante(s) que o número ou tempo dedicado a ele(s) (Barnett & Hyde, 2001). Um exemplo referente à primeira condição seria o caso de uma pessoa que é casada, tem filhos, assume um cargo de chefia na empresa na qual trabalha e ainda acumula os papéis de estudante e responsável por cuidar dos pais idosos. Nesse caso, muito provavelmente a elevada quantidade de papéis que foram assumidos simultaneamente acarretam uma sobrecarga de demanda que se torna prejudicial para o indivíduo. Em relação à segunda condição, pode-se citar como exemplo ilustrativo o fato de que a vida familiar de um indivíduo não se beneficiará da sua inserção no mercado do trabalho se suas experiências no emprego forem predominantemente negativas (em decorrência de fatores como elevada cobrança, assédio moral, conflitos com colegas de trabalho, entre outros).

Outro ponto que tem trazido alguns desafios para essa área de estudo se refere às diversas nomenclaturas e definições adotadas por diferentes pesquisadores para se referirem à relação positiva entre o trabalho e a família. Rótulos como *enriquecimento trabalho-família*, *facilitação trabalho-família*, *valorização trabalho-família* e *extravasamento positivo entre trabalho e família* têm sido utilizados para falar das vantagens da participação simultânea nas esferas ocupacional e familiar. Enquanto alguns autores consideram que tais nomenclaturas devem ser encaradas como sinônimos para representar o lado positivo da relação (e.g.: Frone, 2003; Greenhaus & Powell, 2006; McNall, Masuda & Nicklin, 2010), outros defendem que o enriquecimento, a facilitação, a valorização e o extravasamento positivo entre trabalho e família são conceitos distintos entre si (e.g.: Carlson et al., 2006; Hanson et al., 2006; Steenbergen, Ellemers & Mooijaart, 2007). A Figura 2 apresenta as principais nomenclaturas adotadas na literatura e suas respectivas definições.

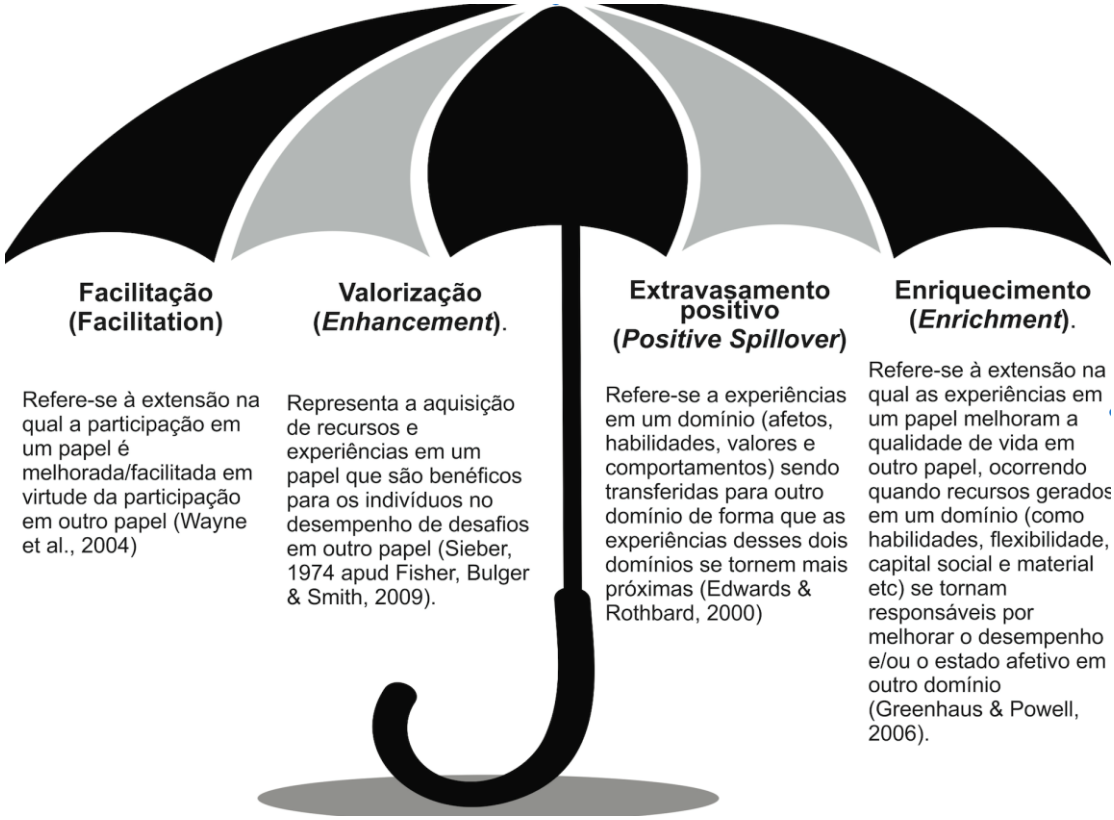

Figura 2: Nomenclaturas e definições das relações positivas entre trabalho e família

A partir da apresentação sistematizada das diversas definições, o que se nota é que todas elas apresentam um núcleo comum – que se refere à capacidade das experiências vividas em um domínio (trabalho; família) gerarem benefícios diretos e significativos para o outro domínio (família; trabalho) – o que as coloca sob um mesmo "guarda-chuva" conceitual. De fato, a grande proximidade entre os construtos pode ser reforçada por meio da análise das medidas até então propostas para a mensuração de cada um desses fenômenos. Para cada nomenclatura apresentada na Figura 2, foi possível localizar ao menos uma escala que tenha sido desenvolvida e validada nos últimos anos.

Em 2006, Carlson et al. dedicaram-se à construção de uma medida sobre o que chamaram de **enriquecimento trabalho-família**. O estudo de validação foi realizado em uma amostra de 271 estudantes universitários do sul dos Estados Unidos e resultou em um instrumento composto por 18 itens, distribuídos em seis dimensões. Em paralelo, Hanson et al. (2006) desenvolveram e validaram, também nos Estados Unidos (em estudos

realizados em duas amostras, uma composta por 136 e a outra por 193 trabalhadores), uma escala para a mensuração do **extravasamento positivo entre trabalho e família**, sendo esse instrumento composto por três dimensões espelhadas para cada direção da relação (trabalho-família e família-trabalho).

No que se refere à **facilitação entre trabalho e família**, a medida desenvolvida por Steenbergen et al. (2007) chama a atenção por tomar como ponto de partida a escala de conflito trabalho-família previamente desenvolvida por Carlson, Kacmar e Williams (2000), e posteriormente complementada por Carlson e Frone (2003), e propor um instrumento de facilitação composto por dimensões perfeitamente opostas às do conflito. Desse modo, o instrumento criado pelos autores, e testado em uma amostra de 750 trabalhadores holandeses, envolve quatro dimensões para cada uma das direções da relação. Por fim, para a mensuração do que é denominado de **valorização entre trabalho e família**, uma medida foi proposta por Fisher, Bulger e Smith (2009). Da mesma forma que as demais escalas até aqui apresentadas, essa mantém o caráter bidirecional da relação. Contudo, nesse caso, cada uma das direções é composta por apenas uma dimensão. Trata-se, portanto, de uma escala mais enxuta, composta por seis itens (três para cada direção). As dimensões que compõem cada uma das escalas mencionadas e suas respectivas definições encontram-se na Figura 3.

Figura 3: Medidas do enriquecimento, valorização, facilitação e extravasamento positivo entre trabalho e família e suas respectivas dimensões

Com base na revisão das principais medidas existentes na área, nota-se que há um predomínio de escalas multidimensionais e que, em muitos casos, uma ou mais dimensões dos diferentes instrumentos estão claramente sobrepostas. A dimensão comportamental, por exemplo, surge nos conceitos facilitação e extravasamento positivo com definições extremamente próximas que se referem ao potencial de os comportamentos aprendidos em uma das esferas contribuir para o aprimoramento do desempenho em outra esfera da vida. De forma similar, a dimensão afetiva é contemplada nos conceitos de enriquecimento e também de extravasamento positivo, referindo-se à transposição de estados emocionais de um domínio para o outro. Cabe notar, ainda, a presença de dimensões que não são nomeadas da mesma forma nos diferentes construtos, mas guardam grande proximidade entre si quando se observa as suas definições. É o que acontece, por exemplo, com as dimensões capital e psicológica dos conceitos de enriquecimento e facilitação, respectivamente: ambas referem-se a um ganho de recursos psicológicos em função da participação em um domínio que contribui para um melhor desempenho frente a situações enfrentadas em outro domínio.

O quadro apresentado até aqui evidencia a grande confusão conceitual e empírica que cerca esse campo de estudo, sendo possível concluir que a pluralidade de rótulos e de instrumentos não significa que objetos diferentes estejam sendo mensurados. Ao contrário, o enriquecimento, a valorização, a facilitação, assim como o extravasamento positivo entre o trabalho e a família parecem caracterizar e nomear um fenômeno comum, que pode ser compreendido como as diferentes formas através das quais o acúmulo dos papéis de trabalhador e de membro ativamente participativo de uma família contribuem para um melhor desempenho em ambos os domínios. Dessa maneira, considera-se que a utilização de qualquer uma das nomenclaturas anteriormente relatadas seria capaz de denominar adequadamente o alvo de estudo do presente trabalho. Contudo, tendo em vista que a

escolha de um dos rótulos poderia levar a equívocos e reduções inadequadas no futuro, optou-se, aqui, por adotar uma expressão geral para se referir ao fenômeno em questão: interface positiva entre o trabalho e a família.

Da mesma forma que se considerou que as nomenclaturas enriquecimento, facilitação, valorização e extravasamento positivo trabalho-família deveriam ser compreendidas a partir de um espectro único, o presente trabalho defende, também, a necessidade de se propor uma ferramenta de mensuração unificada e que seja capaz de contemplar os elementos essenciais trazidos pelas medidas anteriormente propostas. Diante disso, conduziu-se um estudo com duas fases empíricas independentes: a primeira teve como objetivo propor a primeira versão de um instrumento de medida para a mensuração da interface positiva entre trabalho e a família e a segunda dedicou-se à busca de evidências de validade do instrumento proposto em uma nova amostra de trabalhadores brasileiros.

FASE 1

Participantes:

A amostra foi composta por 200 trabalhadores do estado da Bahia alocados em diferentes segmentos e ocupações. Do total de participantes, 60,7% são do sexo feminino, 52,1% são solteiros e 63,3% não têm filhos. Quanto à escolaridade, a maioria (55,4%) têm nível superior completo. A grande maioria dos participantes possui responsabilidade financeira na manutenção da família (85,9%). A média de idade é de 36 anos (DP = 11,84).

No que diz respeito às características organizacionais, a maioria encontra-se em empresas privadas (55,6%), com mais de 100 funcionários (66,4%). Além disso, há uma maior concentração de pessoas no setor de prestação de serviços (35,0%). Por fim, quanto

às características ocupacionais, a maioria não ocupa cargo de chefia (71,2%) e trabalha pelo menos 40 horas semanais (68,0%).

Instrumentos:

O questionário de pesquisa foi composto pelas escalas previamente apresentadas (Figura 3) para a mensuração dos diferentes conceitos ligados às interfaces positivas entre o trabalho e a família.

Enriquecimento trabalho-família: trata-se de uma medida proposta por Carlson et al. (2006) composta por seis dimensões: capital trabalho-família (3 itens, $\alpha = 0,90$); afeto trabalho-família (3 itens, $\alpha = 0,91$), desenvolvimento trabalho-família (3 itens, $\alpha = 0,73$), desenvolvimento família-trabalho (3 itens, $\alpha = 0,87$), afeto família-trabalho (3 itens, $\alpha = 0,84$) e eficiência família-trabalho (3 itens, $\alpha = 0,82$).

Facilitação trabalho-família: foi utilizada a medida proposta por Steenbergen et al. (2007), composta por quatro dimensões espelhadas para cada uma das direções do fenômeno (facilitação trabalho-família e facilitação família-trabalho): facilitação baseada no tempo (3 itens para cada direção, $\alpha = 0,79$ e $0,83$), facilitação baseada na energia (3 itens para cada direção, $\alpha = 0,72$ e $0,76$), facilitação baseada no comportamento (3 itens para cada direção, $\alpha = 0,82$ e $0,82$) e facilitação psicológica (3 itens para cada direção, $\alpha = 0,83$ e $0,86$).

Extravasamento positivo trabalho-família: o instrumento de Hanson et al. (2006) é composto por três dimensões espelhadas para as duas direções do extravasamento positivo (facilitação trabalho-família e facilitação família-trabalho): baseado no afeto (4 itens para cada direção, $\alpha = 0,90$ e $0,93$), baseado no comportamento (3 itens para cada direção, $\alpha = 0,90$ e $0,91$) e baseado nos valores (3 itens para cada direção, $\alpha = 0,90$ e $0,90$).

Valorização trabalho-família: utilizou-se a medida proposta por Fisher et al. (2009), que é composta por apenas uma dimensão geral para cada uma das direções da valorização: trabalho-família (3 itens, $\alpha = 0,75$) e família-trabalho (3 itens, $\alpha = 0,90$).

Tendo em vista que não foram identificados trabalhos de validação dessas escalas para o contexto brasileiro, optou-se pela tradução e adaptação dos itens por meio do procedimento de *back-translation*. Todos os itens foram respondidos através de uma escala Likert de seis pontos, variando de 1 = discordo totalmente a 6 = concordo totalmente.

Procedimentos de análise:

Para o estudo, foram conduzidas análises fatoriais exploratórias (AFE), com método de extração PAF (*Principal Axis Factoring*) e rotação oblíqua do tipo *Direct Oblimin*. Com o objetivo de verificar quais itens melhor representavam empiricamente cada uma das direções da interface entre o trabalho e a família, optou-se pela condução, em um primeiro momento, de duas AFEs independentes, sendo a primeira realizada com os 35 itens referentes à direção trabalho-família e a segunda com os 35 itens relacionados à direção família-trabalho. Para a seleção dos itens que deveriam permanecer para uma segunda fase de análise, foi adotado o critério da carga fatorial, sendo excluídos todos os itens com cargas inferiores a 0,50.

Em seguida, partiu-se para uma nova AFE com os itens restantes que objetivou alcançar um formato mais enxuto da medida através da seleção dos melhores itens. Para isso, foram levados em consideração as cargas fatoriais e, ainda, o conteúdo semântico dos itens. Por fim, foram analisados os índices de consistência interna da medida através do indicador *Alpha* de Cronbach. Para tal, seguiu-se o critério estabelecido na literatura, sendo considerados aceitáveis valores a partir de 0,70 e de alta confiabilidade os índices a partir de 0,80 (Hair Jr., Anderson, Tatham & Black, 2005).

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Para alcançar o objetivo proposto por esse trabalho, qual seja, o de propor um instrumento único e abrangente para a mensuração da interface positiva entre trabalho e família, foram conduzidas análises que permitissem a avaliação e posterior seleção dos melhores itens de cada uma das cinco medidas traduzidas e adaptadas para o português.

Inicialmente, conduziu-se uma AFE com os 35 itens referentes à direção trabalho-família. Para tal análise, obteve-se KMO de 0,887 e o teste de esfericidade de Bartlett foi significativo ($p<0,001$), o que atestou a fatorabilidade da matriz. Considerando o objetivo inicial da análise (excluir os piores itens), julgou-se pertinente forçar a solução fatorial em apenas um fator, já que que todos eles devem fazer referência, em algum grau, a um fator geral – interface positiva trabalho-família. Tendo em vista a intenção de reduzir o número de itens, optou-se por trabalhar com um alto rigor no que se refere à análise das cargas fatoriais, sendo excluídos 11 itens por apresentarem cargas abaixo de 0,50 (Tabela 1).

Tabela 1: Cargas Fatoriais da Interface Positiva Trabalho-Família (Solução Unifatorial)

Itens	Fator 1
TTFc3 Os comportamentos exigidos no trabalho levam a comportamentos que me ajudam na vida familiar.	**,747**
ETFca1 O meu envolvimento com o trabalho me ajuda a me sentir preenchido como pessoa e isto me ajuda a ser um membro melhor da minha família.	**,738**
ETFa1 O meu envolvimento com o trabalho me põe de bom humor e isto me ajuda a ser um membro melhor da minha família.	**,728**
ETFa2 O meu envolvimento com o trabalho faz eu me sentir feliz e isto me ajuda a ser um membro melhor da minha família.	**,725**
ETFd2 O meu envolvimento com o trabalho me ajuda a ganhar conhecimentos e isto me ajuda a ser um membro melhor da minha família.	**,712**
ETFa3 O meu envolvimento com o trabalho faz eu me sentir contente e otimista e isto me ajuda a ser um membro melhor da minha família.	**,692**
VTF3 As coisas que faço no trabalho me ajudam a lidar melhor com questões pessoais e práticas em casa.	**,685**
TTFc1 Habilidades desenvolvidas no trabalho me ajudam na minha vida familiar.	**,682**
ETFca3 O meu envolvimento com o trabalho me dá uma sensação de sucesso e isto me ajuda a ser um membro melhor da minha família.	**,680**
TTFv1 Os valores desenvolvidos no trabalho me tornam um membro melhor da minha família.	**,675**

Tabela 1 (continuação): Cargas Fatoriais da Interface Positiva Trabalho-Família

FTFc2 Devido às coisas que aprendo no trabalho, eu também administro melhor minhas relações familiares.	**,674**
ETFca2 O meu envolvimento com o trabalho faz eu me sentir realizado e isto me ajuda a ser um membro melhor da minha família.	**,673**
ETFd3 O meu envolvimento com o trabalho me ajuda a adquirir competências e isto me ajuda a ser um membro melhor da minha família.	**,667**
TTFc4 Cumprir as responsabilidades familiares se torna mais fácil através do uso de comportamentos utilizados no trabalho.	**,662**
TTFc2 Desempenhar com sucesso tarefas no trabalho me ajuda a realizar eficazmente as tarefas de casa.	**,652**
ETFd1 O meu envolvimento com o trabalho me ajuda a compreender diferentes pontos de vista e isto me ajuda a ser um membro melhor da minha família	**,648**
FTFc3 As habilidades que uso no trabalho me ajudam a lidar melhor com questões familiares.	**,647**
TTFa4 Ter um bom dia no trabalho me permite ser otimista com minha família.	**,616**
VTF2 Por causa do meu trabalho, meu humor melhora em casa.	**,593**
TTFv2 Eu aplico valores do meu local de trabalho em situações familiares.	**,589**
TTFa3 Estar feliz no trabalho melhora meu estado de espírito em casa.	**,575**
TTFv3 Valores que eu aprendo através de experiências de trabalho me ajudam a cumprir minhas responsabilidades familiares.	**,559**
FTFp2 Por causa do meu trabalho, eu me sinto capaz de ver os problemas familiares sob diferentes perspectivas.	**,532**
TTFa2 Estar de bom humor no trabalho me ajuda a ficar de bom humor em casa.	**,502**
TTFa1 Quando as coisas estão indo bem no trabalho, minhas perspectivas sobre minha vida familiar ficam melhores.	,491
FTFe2 Quando eu chego em casa do trabalho, eu frequentemente me sinto emocionalmente recarregado, melhorando a minha contribuição em casa.	,487
FTFt2 A quantidade de tempo que passo no trabalho me estimula a fazer coisas agradáveis quando estou com minha família.	,455
VTF1 Meu trabalho me dá energia para buscar outras atividades que são importantes para mim.	,409
FTFe1 Quando eu chego em casa do trabalho, eu frequentemente me sinto energizado, fazendo com que eu sinta mais disposição para participar nas atividades/responsabilidades familiares.	,403
FTFc1 Devido à forma como desempenho meu trabalho, eu também uso meu tempo em casa de forma mais efetiva.	,373
FTFe3 Eu frequentemente chego em casa do trabalho de bom humor, o que tem um efeito positivo na minha atmosfera familiar.	,314
FTFt1 Pelo fato de eu trabalhar, eu desfruto melhor meu tempo em casa.	
FTFt3 Pelo fato de eu trabalhar, eu estou mais apto a limitar as responsabilidades que assumo em casa.	
FTFp3 Por causa do meu trabalho, eu consigo me distanciar dos problemas familiares de uma forma agradável.	
FTFp1 Por causa do meu trabalho, eu consigo deixar os problemas familiares de lado.	

Nota: Em destaque, itens mantidos.

Partindo para a AFE da direção família-trabalho, a fatorabilidade da matriz também foi confirmada através do valor do KMO (0,862) e do teste de esfericidade de Bartlett

(p<0,001). Seguindo os mesmos procedimentos utilizados para a análise da direção trabalho-família, a solução fatorial foi forçada em um único fator e foram excluídos 12 itens com carga inferior a 0,50 (Tabela 2).

Tabela 2: Cargas Fatoriais da Interface Positiva Família-Trabalho (Solução Unifatorial)

Itens	Fator 1
EFTa1 O meu envolvimento com a minha família me põe de bom humor e isto me ajuda a ser um trabalhador melhor.	**,731**
EFTa2 O meu envolvimento com a minha família faz eu me sentir feliz e isto me ajuda a ser um trabalhador melhor.	**,692**
EFTef2 O meu envolvimento com a minha família me encoraja a usar o meu tempo no trabalho com concentração e isto me ajuda a ser um trabalhador melhor.	**,687**
EFTd1 O meu envolvimento com a minha família me ajuda a ganhar conhecimentos e isto me ajuda a ser um trabalhador melhor.	**,668**
VFT1 Por causa de tudo que tenho a meu favor na minha família, meu humor melhora no trabalho.	**,662**
TFTc3 Comportamentos exigidos na minha vida familiar levam a comportamentos que me ajudam no trabalho.	**,651**
FFTc3 As habilidades que eu uso em casa me ajudam a lidar melhor com os problemas do trabalho.	**,650**
EFTa3 O meu envolvimento com a minha família faz eu me sentir contente e otimista e isto me ajuda a ser um trabalhador melhor.	**,649**
TFTa4 Ter um bom dia com minha família me ajuda a ser otimista no trabalho.	**,648**
FFTc2 Por causa das coisas que aprendo no ambiente familiar, eu também desenvolvo melhor meus contatos sociais no trabalho.	**,639**
EFTd2 O meu envolvimento com a minha família me ajuda a adquirir competências e isto me ajuda a ser um trabalhador melhor.	**,632**
TFTa3 Estar feliz em casa melhora o meu estado de espírito no trabalho.	**,610**
EFTd3 O meu envolvimento com a minha família me ajuda a aumentar o meu conhecimento sobre novos assuntos e isto me ajuda a ser um trabalhador melhor.	**,599**
EFTef1 O meu envolvimento com a minha família exige que eu evite desperdiçar tempo no trabalho e isto me ajuda a ser um trabalhador melhor.	**,582**
TFTc1 Habilidades desenvolvidas na minha vida familiar me ajudam no meu trabalho.	**,565**
TFTc4 Cumprir as responsabilidades do trabalho se torna mais fácil através do uso de comportamentos que utilizo na minha vida familiar.	**,557**
TFTa2 Estar de bom humor em casa me ajuda a ficar de bom humor no trabalho.	**,556**
TFTv3 Valores que eu aprendi através de experiências familiares me ajudam a cumprir minhas responsabilidades no trabalho.	**,547**
FFTc1 Devido ao fato de eu ter que planejar meu tempo em casa, eu também uso o tempo no trabalho de forma mais eficaz.	**,545**
TFTc2 Desempenhar com sucesso tarefas familiares me ajudam a cumprir eficazmente tarefas no trabalho.	**,544**

Tabela 2 (continuação): Cargas Fatoriais da Interface Positiva Família-Trabalho

FFTe3 Depois de realizar atividades em casa, eu frequentemente chego ao trabalho de bom humor, o que tem efeito positivo na atmosfera do trabalho.	**,541**
EFTef3 O meu envolvimento com a minha família me obriga a ser mais focado no trabalho e isto me ajuda a ser um trabalhador melhor.	**,512**
FFTp2 Por causa da minha família, eu consigo ver os problemas no trabalho sob diferentes perspectivas.	**,505**
FFTt2 A quantidade de tempo que eu passo com minha família me estimula a usar o tempo no trabalho de forma mais efetiva.	,491
TFTv2 Eu aplico valores da minha família em situações do trabalho.	,468
TFTv1 Valores desenvolvidos na minha família me tornam um trabalhador melhor.	,459
VFT3 Minha família me ajuda a relaxar e a me sentir pronto para mais um dia de trabalho.	,455
FFTe2 Como eu relaxo e recarrego as energias quando estou em casa, eu consigo me concentrar melhor no meu trabalho.	,426
TFTa1 Quando as coisas estão indo bem na minha família, minhas perspectivas sobre o trabalho ficam melhores.	,424
FFTt1 Por causa do tempo que eu passo com minha família, eu consigo aproveitar mais meu trabalho.	,355
FFTe1 Como eu relaxo e recarrego as energias quando estou em casa, eu consigo ter um foco melhor para desempenhar meu trabalho.	,319
FFTp1 Por causa da minha vida familiar, eu me sinto mais capaz de colocar os problemas do trabalho de lado.	
FFTp3 Por causa da minha vida familiar, eu consigo me distanciar de problemas relacionados ao trabalho de forma agradável.	
VFT2 Minha família me dá energia para fazer meu trabalho.	
FFTt3 Por causa da minha vida familiar, eu me sinto mais apto a limitar as responsabilidades que assumo no trabalho.	

Nota: Em destaque, itens mantidos.

Uma vez concluídas as primeiras análises exploratórias, partiu-se para a condução de uma nova AFE, que teve como objetivo verificar se os 47 itens restantes se distribuiriam adequadamente nos dois grandes fatores que representam as direções da interface positiva entre o trabalho e a família. Além disso, essa nova fase de análises pretendeu subsidiar a proposta de um instrumento mais enxuto para a mensuração do fenômeno em estudo através da seleção dos melhores indicadores, levando-se em consideração tanto o comportamento empírico dos itens (cargas fatoriais) quanto os conteúdos e linguagem das sentenças. Desse modo, foram mantidos aqueles itens com cargas elevadas, mas também buscou-se preservar a maior diversidade possível de indicadores, ou seja, itens que fizessem referência às diversas subdimensões da interface

positiva entre trabalho e família mencionadas na literatura (tempo, comportamento, energia, valores, capital etc.).

Nessa etapa, o KMO alcançado foi 0,909 e o teste de esfericidade de Bartlett também foi significativo (p<,001). A solução fatorial foi forçada em duas dimensões e as cargas fatoriais encontram-se apresentadas na Tabela 3.

Tabela 3: Cargas Fatoriais da Interface Positiva entre o trabalho e a família (Solução Bifatorial)

	Fatores	
	1	2
EFTef2 O meu envolvimento com a minha família me encoraja a usar o meu tempo no trabalho com concentração e isto me ajuda a ser um trabalhador melhor.	**,762**	
EFTd2 O meu envolvimento com a minha família me ajuda a adquirir competências e isto me ajuda a ser um trabalhador melhor.	**,754**	
EFTa3 O meu envolvimento com a minha família faz eu me sentir contente e otimista e isto me ajuda a ser um trabalhador melhor.	**,753**	
EFTd1 O meu envolvimento com a minha família me ajuda a ganhar conhecimentos e isto me ajuda a ser um trabalhador melhor.	,746	
EFTa1 O meu envolvimento com a minha família me põe de bom humor e isto me ajuda a ser um trabalhador melhor.	**,723**	
EFTa2 O meu envolvimento com a minha família faz eu me sentir feliz e isto me ajuda a ser um trabalhador melhor.	,707	
EFTd3 O meu envolvimento com a minha família me ajuda a aumentar o meu conhecimento sobre novos assuntos e isto me ajuda a ser um trabalhador melhor.	,694	
FFTc2 Por causa das coisas que aprendo no ambiente familiar, eu também desenvolvo melhor meus contatos sociais no trabalho.	**,679**	
VFT1 Por causa de tudo que tenho a meu favor na minha família, meu humor melhora no trabalho.	**,671**	
EFTef1 O meu envolvimento com a minha família exige que eu evite desperdiçar tempo no trabalho e isto me ajuda a ser um trabalhador melhor.	,635	
EFTef3 O meu envolvimento com a minha família me obriga a ser mais focado no trabalho e isto me ajuda a ser um trabalhador melhor.	,624	
TFTa4 Ter um bom dia com minha família me ajuda a ser otimista no trabalho.	,620	
TFTc3 Comportamentos exigidos na minha vida familiar levam a comportamentos que me ajudam no trabalho.	**,616**	
TFTa3 Estar feliz em casa melhora o meu estado de espírito no trabalho.	**,613**	
FFTc3 As habilidades que eu uso em casa me ajudam a lidar melhor com os problemas do trabalho.	**,587**	

Tabela 3 (continuação): Cargas Fatoriais da Interface Positiva entre o trabalho e a família (Solução Bifatorial)

ETFd3 O meu envolvimento com o meu trabalho me ajuda a adquirir competências e isto me ajuda a ser um membro melhor da minha família.	,553	
TFTv3 Valores que eu aprendi através de experiências familiares me ajudam a cumprir minhas responsabilidades no trabalho.	**,545**	
TFTc1 Habilidades desenvolvidas na minha vida familiar me ajudam no meu trabalho.	,529	
ETFa3 O meu envolvimento com o meu trabalho faz eu me sentir contente e otimista e isto me ajuda a ser um membro melhor da minha família.	,467	,336
TFTa2 Estar de bom humor em casa me ajuda a ficar de bom humor no trabalho.	,465	
ETFca3 O meu envolvimento com o meu trabalho me dá uma sensação de sucesso e isto me ajuda a ser um membro melhor da minha família.	,464	,329
FFTe3 Depois de realizar atividades em casa, eu frequentemente chego ao trabalho de bom humor, o que tem efeito positivo na atmosfera do trabalho.	,435	
ETFca2 O meu envolvimento com o meu trabalho faz eu me sentir realizado e isto me ajuda a ser um membro melhor da minha família.	,418	,358
FFTc1 Devido ao fato de eu ter que planejar meu tempo em casa, eu também uso o tempo no trabalho de forma mais eficaz.	,401	
TFTc4 Cumprir as responsabilidades do trabalho se torna mais fácil através do uso de comportamentos que utilizo na minha vida familiar.	,379	
FFTp2 Por causa da minha família, eu consigo ver os problemas no trabalho sob diferentes perspectivas.	,362	
TFTc2 Desempenhar com sucesso tarefas familiares me ajudam a cumprir eficazmente tarefas no trabalho.	,323	
VTF3 As coisas que faço no trabalho me ajudam a lidar melhor com questões pessoais e práticas em casa.		**,854**
TTFc4 Cumprir as responsabilidades familiares se torna mais fácil através do uso de comportamentos utilizados no trabalho.		**,841**
FTFc3 As habilidades que uso no trabalho me ajudam a lidar melhor com questões familiares.		**,744**
TTFc3 Os comportamentos exigidos no trabalho levam a comportamentos que me ajudam na vida familiar.		**,732**
FTFc2 Devido às coisas que aprendo no trabalho, eu também administro melhor minhas relações familiares.		,731
TTFc1 Habilidades desenvolvidas no trabalho me ajudam na minha vida familiar.		,699
TTFv1 Os valores desenvolvidos no trabalho me tornam um membro melhor da minha família.		**,661**
TTFv3 Valores que eu aprendo através de experiências de trabalho me ajudam a cumprir minhas responsabilidades familiares.		,616
TTFv2 Eu aplico valores do meu local de trabalho em situações familiares.		**,614**
ETFa1 O meu envolvimento com o meu trabalho me põe de bom humor e isto me ajuda a ser um membro melhor da minha família.		**,584**
ETFca1 O meu envolvimento com o meu trabalho me ajuda a me sentir preenchido como pessoa e isto me ajuda a ser um membro melhor da minha família.		**,548**
TTFa4 Ter um bom dia no trabalho me permite ser otimista com minha família.		**,536**
VTF2 Por causa do meu trabalho, meu humor melhora em casa.		,533

Tabela 3 (continuação): Cargas Fatoriais da Interface Positiva entre o trabalho e a família (Solução Bifatorial)

ETFd1 O meu envolvimento com o meu trabalho me ajuda a compreender diferentes pontos de vista e isto me ajuda a ser um membro melhor da minha família		,519
FTFp2 Por causa do meu trabalho, eu me sinto capaz de ver os problemas familiares sob diferentes perspectivas.		**,510**
TTFa3 Estar feliz no trabalho melhora meu estado de espírito em casa.		,508
ETFd2 O meu envolvimento com o meu trabalho Me ajuda a ganhar conhecimentos e isto me ajuda a ser um membro melhor da minha família.	,344	,492
ETFa2 O meu envolvimento com o meu trabalho Faz eu me sentir feliz e isto me ajuda a ser um membro melhor da minha família.	,406	,451
TTFc2 Desempenhar com sucesso tarefas no trabalho me ajuda a realizar eficazmente as tarefas de casa.	,387	,409
TTFa2 Estar de bom humor no trabalho me ajuda a ficar de bom humor em casa.		,348

Nota: Em destaque, itens mantidos.

A partir da Tabela 3, o que se nota é que a solução bifatorial mostrou-se adequada para representar as duas direções da interface entre trabalho e família. O fator 1 agrupou, predominantemente, itens relativos à interface positiva família-trabalho e o fator 2 reuniu, exclusivamente, itens referentes à interface positiva trabalho-família. A partir do resultado obtido, procedeu-se a seleção dos melhores itens para representar cada uma das direções. Inicialmente, foram excluídos os quatro itens que teoricamente deveriam representar a interface positiva trabalho-família mas carregaram na direção oposta (ETFd3; ETFa3; ETFca3; ETFca2). Em seguida, foram descartados os itens que apresentaram algum grau de ambiguidade fatorial (ETFd2; ETFa2; TTFc2) e, ainda, aqueles que obtiveram as menores cargas (TFTc2; TTFa2; FFTp2; TFTc4; FFTc1; FFTe3). Por fim, foram realizadas a leitura exaustiva das sentenças e a escolha dos itens para compor o instrumento, sendo conservada uma quantidade que foi considerada suficiente para permitir a saturação do fenômeno em questão, mas sem muitas repetições.

A versão final da proposta do instrumento foi composta por 10 itens para cada uma das direções da interface positiva entre o trabalho e a família (os itens selecionados estão destacados em negrito na Tabela 3). Os índices de confiabilidade das duas dimensões

foram satisfatórios – 0,89 para a interface positiva família-trabalho e também para a interface positiva trabalho-família – , o que se configurou em uma evidência adicional da adequação da medida proposta.

Cabe registrar, aqui, que dos 20 itens que compuseram o instrumento oito foram derivados da escala de extravasamento positivo trabalho-família, seis da escala de enriquecimento trabalho-família, quatro da escala de facilitação trabalho-família e dois da escala de valorização trabalho-família. Nota-se, portanto, que todas as medidas foram contempladas e capazes de contribuir, em algum grau, para a elaboração da proposta de um instrumento único e integrador, reforçando a ideia de que todas as nomenclaturas e respectivas definições localizadas na literatura podem ser compreendidas a partir de um mesmo construto – a interface positiva entre o trabalho e a família.

FASE 2

Os resultados da fase1 do estudo permitiram a construção de uma proposta de medida integradora para a apreensão da interface positiva entre o trabalho e a família. Sabe-se, no entanto, que se tratou de um estudo inicial e exclusivamente exploratório e, como tal, insuficiente para confirmar qual é a melhor estrutura fatorial para representar o fenômeno. Tendo em vista que a fase anterior teve apenas o objetivo de selecionar os melhores itens para representar as duas grandes direções da interface positiva entre trabalho e família, algumas questões ainda precisam ser melhor respondidas, a exemplo de: o fenômeno em questão deve ser tratado como bifatorial ou deve-se trabalhar com subdimensões dentro de cada uma de suas direções?

Nesse sentido, esta nova fase do estudo tem o objetivo de refinar a investigação em relação à dimensionalidade da medida proposta por meio da sua aplicação em uma amostra de trabalhadores brasileiros.

Participantes:

A amostra de pesquisa contou com 446 trabalhadores de diferentes organizações e segmentos ocupacionais. Houve uma predominância de mulheres (60,7%) e de pessoas sem filhos (57,6%). A partir da idade dos participantes, é possível afirmar que se trata de uma amostra jovem, com média de idade de 33 anos (DP = 11,19). Em sua grande maioria (80,9%), os participantes residiam no estado da Bahia. Quanto à escolaridade, nota-se uma concentração maior de participantes com alta escolaridade, sendo que 57,5% declararam ter ingressado no ensino superior. Em relação às caraterísticas ocupacionais, 65,6% dos participantes têm jornada de trabalho de 40 horas semanais ou mais e 84,3% não ocupam cargo de chefia. Por fim, no que se refere às variáveis organizacionais, a maioria dos participantes se encontra em empresas privadas (75,0%) e com mais de 100 funcionários (57,1%).

Instrumento:

O questionário de pesquisa foi composto pelos 20 itens que compõem a proposta de medida da interface positiva entre o trabalho e a família. Para cada item apresentado, os participantes deveriam indicar o seu grau de concordância através de uma escala Likert de seis pontos, variando de 1 (discordo totalmente) a 6 (concordo totalmente). De forma complementar, o instrumento contemplou questões gerais de caracterização pessoal, ocupacional e organizacional dos participantes

Procedimentos de análise:

Os dados foram submetidos à AFE, com método de extração PAF e rotação oblíqua do tipo *Direct Oblimin*. Para a estimação do número de fatores, foram considerados o critério da raiz latente (autovalor), do critério do *scree plot* e realizada Análise Paralela (AP) para comparação dos autovalores empíricos encontrados e os autovalores gerados por meio de uma matriz aleatória.

Em seguida, empregou-se a Modelagem por Equações Estruturais (MEE) como técnica de Análise Fatorial Confirmatória (AFC). Observou-se a razão do qui-quadrado com os graus de liberdade e foram calculados os índices de aderência do modelo: *Comparative fit index* (CFI) e *Goodness-of-fit index* (GFI) e *Tucker-Lewis Index* (TLI) que, quanto mais próximos de 1,0 representam uma melhor qualidade de ajuste do modelo. Além disso, considerou-se o *Sample-size adjusted Bayesian* (BIC) que quanto menor representa melhor o ajuste dos dados ao modelo. Finalmente, calculou-se *o Root mean square error of approximation* (RMSEA), sendo os valores abaixo de 0,08 considerados aceitáveis (Silva, 2006).

Tendo em vista que o delineamento metodológico contemplou duas etapas de análises fatoriais (AFE e AFC), optou-se por dividir a amostra em dois subgrupos aleatórios (cada um com 223 participantes) como estratégia para evitar o possível enviesamento dos dados em função do uso da mesma amostra para os dois procedimentos de análise. Por fim, para a verificação da confiabilidade interna, foi calculado o coeficiente *alpha* de Cronbach para cada dimensão, sendo considerados aceitáveis valores a partir de 0,70 e de alta confiabilidade os índices a partir de 0,80 (Hair Jr. et al., 2005).

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Na AFE, o KMO alcançado foi de 0,864 e o teste de esfericidade de Barlett foi significativo (p<,001), o que assegurou a adequação da amostra aos dados de pesquisa e a fatorabilidade da matriz. A *priori*, optou-se por analisar os resultados a partir da livre estimação dos fatores através do critério da raiz latente, que sugeriu a existência de cinco fatores, conforme apresentado na Tabela 4.

Tabela 4: Fatores encontrados pelo critério da raiz latente para a Interface Positiva entre o Trabalho e a Família

Fatores	Autovalor	% Variância	% Variância Acumulada
1	6,311	31,554	31,554
2	3,107	15,533	47,087
3	1,312	6,562	53,649
4	1,081	5,406	59,055
5	1,026	5,132	64,187
6	,841	4,206	68,392
7	,709	3,543	71,935
8	,678	3,388	75,323
9	,641	3,205	78,528
10	,574	2,870	81,399
11	,546	2,732	84,131
12	,498	2,490	86,620
13	,447	2,235	88,856
14	,401	2,007	90,862
15	,369	1,845	92,708
16	,338	1,689	94,396
17	,333	1,666	96,062
18	,304	1,520	97,582
19	,249	1,243	98,825
20	,235	1,175	100,000

Embora a estimação livre dos fatores tenha apontado a existência de até cinco fatores distintos, a análise da solução com cinco dimensões revelou que a mesma ocorreu de tal modo que os fatores não se revelaram satisfatoriamente distintos e interpretáveis. Ademais, três dos fatores foram compostos por apenas dois itens cada, o que sugere a fragilidade dessa estrutura. É possível perceber, portanto, que, assim como aconteceu com a solução fatorial encontrada para o conflito trabalho-família (ver estudo 1 da tese), aqui também não foi possível distinguir satisfatoriamente as possíveis subdimensões que

compõem a interface positiva entre trabalho e família, parecendo mais promissora a consideração de que a medida deve ser analisada apenas a partir de suas duas grandes dimensões que representam as direções da interface (trabalho-família e família-trabalho). Tal constatação é reforçada por meio da AP (Tabela 5), que sugere a existência de apenas dois fatores empiricamente justificáveis.

Tabela 5: Análise Paralela da Interface Positiva entre o Trabalho e a Família

Fatores	Autovalor empírico	Autovalor aleatório
1	6,311	1,572
2	3,107	1,465
3	1,312	1,384
4	1,081	1,315
5	1,026	1,253
6	,841	1,195
7	,709	1,143
8	,678	1,091
9	,641	1,043
10	,574	,997
11	,546	,952
12	,498	,908
13	,447	,864
14	,401	,822
15	,369	,778
16	,338	,736
17	,333	,693
18	,304	,648
19	,249	,599
20	,235	,540

A partir dessas considerações, optou-se pela condução de nova AFE, forçando a solução em uma estrutura bidimensional, conforme apresentado na Tabela 6. Como pode ser observado, o primeiro fator agrupou nove itens referentes à interface positiva trabalho-família, enquanto o segundo fator reuniu dez itens que se referem à interface positiva família-trabalho, sendo os dois fatores juntos responsáveis por 47,1% da variância explicada. Cabe registrar que o item *ter um bom dia no trabalho me permite ser otimista com minha família* foi excluído por ter apresentado ambiguidade fatorial.

Tabela 6: Cargas fatoriais da Interface Positiva entre o Trabalho e a Família (Solução Bifatorial)

Itens	Fatores 1	Fatores 2
Os comportamentos exigidos no trabalho levam a comportamentos que me ajudam na vida familiar.	,741	
As coisas que faço no trabalho me ajudam a lidar melhor com questões pessoais e práticas em casa.	,716	
Os valores desenvolvidos no trabalho me tornam um membro melhor da minha família.	,714	
Por causa do meu trabalho, eu me sinto capaz de ver os problemas familiares sob diferentes perspectivas.	,700	
Cumprir as responsabilidades familiares se torna mais fácil através do uso de comportamentos utilizados no trabalho.	,671	
As habilidades que uso no trabalho me ajudam a lidar melhor com questões familiares.	,662	
O meu envolvimento no trabalho me põe de bom humor e isto me ajuda a ser um membro melhor da minha família.	,639	
O meu envolvimento no trabalho me ajuda a me sentir preenchido como pessoa e isto me ajuda a ser um membro melhor da minha família.	,586	
Eu aplico valores do meu local de trabalho em situações familiares.	,537	
Por causa de tudo que tenho a meu favor na minha família, meu humor melhora no trabalho.		,764
O meu envolvimento na família me põe de bom humor e isto me ajuda a ser um trabalhador melhor.		,731
O meu envolvimento na família faz eu me sentir contente e otimista e isto me ajuda a ser um trabalhador melhor.		,685
Valores que eu aprendi através de experiências familiares me ajudam a cumprir minhas responsabilidades no trabalho.		,626
O meu envolvimento na família me encoraja a usar o meu tempo no trabalho com concentração e isto me ajuda a ser um trabalhador melhor.		,614
Por causa das coisas que aprendo no ambiente familiar, eu também desenvolvo melhor meus contatos sociais no trabalho.		,614
Comportamentos exigidos na minha vida familiar levam a comportamentos que me ajudam no trabalho.		,554
O meu envolvimento na família me ajuda a adquirir competências e isto me ajuda a ser um trabalhador melhor.		,528
As habilidades que eu uso em casa me ajudam a lidar melhor com os problemas do trabalho.		,461
Estar feliz em casa melhora o meu estado de espírito no trabalho.		,441
Ter um bom dia no trabalho me permite ser otimista com minha família.*	,319	,331

* Item excluído

Como etapa subsequente do presente estudo, foi conduzida a AFC com os 223 participantes restantes para confirmação da melhor estrutura fatorial para a medida em

análise. Inicialmente, um modelo hipotético bifatorial foi construído com base nos resultados da AFE e, em seguida, um modelo alternativo unifatorial foi também estimado para fins do comparação. Conforme apresentado na Tabela 7, o modelo bifatorial obteve índices de ajuste bastante superiores, encontrando-se próximos aos satisfatórios.

Tabela 7: Índices de ajuste dos modelos testados para a Interface Positiva entre o Trabalho e a Família

	X^2 / GL	GFI	CFI	TLI	BIC	RMSEA (i.c. 90%)
Modelo Bifatorial	2,39	0,85	0,87	0,87	550,78	0,08 (0,07 – 0,09)
Modelo Unifatorial	5,32	0,59	0,64	0,60	1014,30	0,14 (0,13 – 0,15)
Modelo Reespecificado	2,23	0,87	0,90	0,87	508,15	0,07 (0,06 – 0,08)

Apesar de o modelo bifatorial tenha se revelado mais adequado que o unifatorial, os índices não se revelaram totalmente satisfatórios, indicando a necessidade de condução de alguns ajustes complementares no modelo para aprimorar a sua aderência aos dados. Considerando que as cargas fatoriais de todos os itens na AFC foram elevadas (variando de 0,55 a 0,83), optou-se pela conservação dos 19 itens e pela condução dos ajustes por meio da observação dos índices de modificação. Conforme apresentado na Figura 4, um parâmetro entre os erros de dois itens da direção trabalho-família foi inserido, o que garantiu um aumento dos índices de ajuste (Tabela 7). Embora o GFI ainda esteja um pouco abaixo do valor estimado como satisfatório, novos parâmetros não foram inseridos com o objetivo de zelar pela parcimônia do modelo.

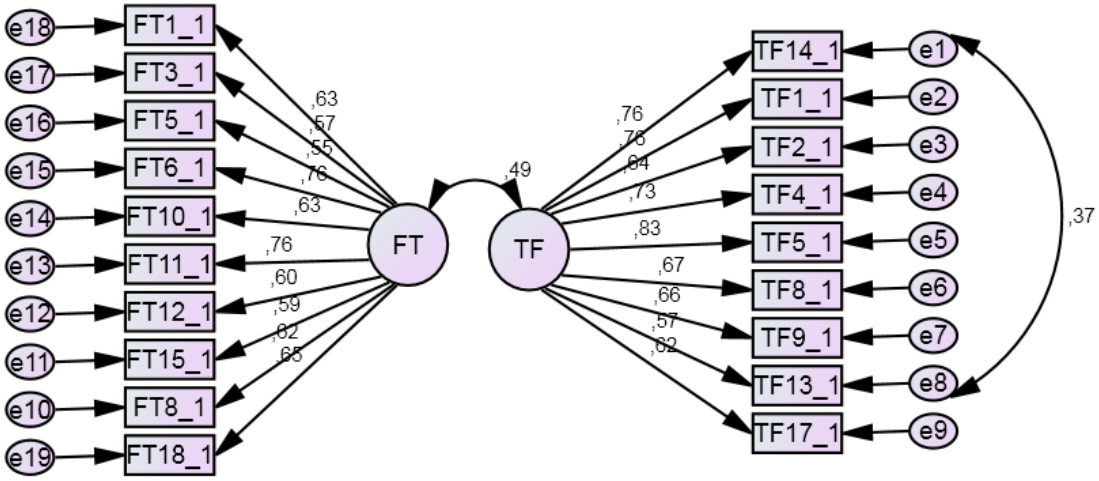

Figura 4: Modelo bifatorial da interface positiva entre o trabalho e a família reespecificado

Por fim, foram analisados os índices de consistência interna das duas dimensões da interface positiva entre o trabalho e a família. A direção trabalho-família da interface obteve $\alpha = 0{,}90$ enquanto a direção família-trabalho alcançou $\alpha = 0{,}87$. É válido registrar, ainda, que a exclusão de nenhum item foi indicada como forma de aumentar a confiabilidade da escala, o que reforça a decisão de manter a estrutura com os 19 itens testados na AFC. A Tabela 8 sumariza os resultados parciais obtidos em cada etapa do trabalho até se alcançar a versão final da escala, que encontra-se no apêndice 2.

Tabela 8: Síntese do percurso da construção da proposta da medida de Interface Positiva entre o Trabalho e a Família

		Instrumento Inicial	1ª AFE (Fase 1)	2ª AFE (Fase 1)	3ª AFE (Fase 2)	AFC (Fase 2)
Qtde Itens	**Trabalho-Família**	35	24	10	9	9
	Família-Trabalho	35	23	10	10	10
	Total	**70**	**47**	**20**	**19**	**19**

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Após a revisão e discussão dos diferentes conceitos existentes para se fazer referência aos potenciais benefícios oriundos do engajamento mútuo nos papéis de

trabalhador e membro participativo de uma família, o presente trabalho defendeu a pertinência da consideração de que as nomenclaturas facilitação, enriquecimento, valorização e extravasamento positivo trabalho-família devem ser compreendidos a partir de um mesmo leque conceitual, denominado de interface positiva entre trabalho e família. Tal decisão fundamentou-se não somente na observação da proximidade conceitual existente entre os diferentes rótulos, como também em testes empíricos envolvendo as medidas propostas para a mensuração de cada um deles.

Além da proposta integradora, um ponto relevante do presente trabalho refere-se à dimensionalidade do construto interface positiva entre o trabalho e a família. Diferentemente da maioria das medidas propostas no cenário internacional, no Brasil, cada lado da interação (trabalho-família e família-trabalho) foi composta por apenas uma dimensão geral. Tendo em vista que resultado similar foi encontrado no que diz respeito ao conflito trabalho-família (construto trabalhado no estudo 1), é possível supor que a realidade brasileira não favorece a diferenciação entre diferentes subtipos de influência entre trabalho e família, seja ela positiva ou negativa.

Tal suposição, contudo, não deve ser tomada de forma conclusiva e definitiva. É importante registrar que o presente trabalho não descarta a existência de subdimensões em cada uma das direções da interface positiva entre o trabalho e a família, que poderão ser empiricamente sustentadas em estudos futuros que se proponham a aprimorar e a conduzir novos testes empíricos com a medida.

Por fim, conclui-se que o presente trabalho foi capaz de atingir os objetivos propostos, contribuindo de forma substancial para a produção de conhecimentos sobre as interfaces positivas entre o trabalho e a família. Acredita-se que o produto final do trabalho oferece potencial para incrementar a adoção de uma perspectiva positiva para a análise das relações trabalho-família com outros fenômenos organizacionais.

ESTUDO 3:

INTERFACES ENTRE O TRABALHO E A FAMÍLIA: CARACTERIZAÇÃO DO FENÔMENO E ANÁLISE DE ANTECEDENTES PESSOAIS, OCUPACIONAIS E FAMILIARES

INTRODUÇÃO

O trabalho e a família representam dois domínios centrais na vida da maioria dos adultos (Bastos & Aguiar, 2015; Chambel, 2014; Grangeiro, 2015; Soares, 1992). Em função disso, questões ligadas a essas esferas impactam a grande parte das pessoas, independente do nível educacional, sexo, renda ocupação, religião ou raça (McMillan, Morris & Atchley, 2011). Por muito tempo, no entanto, trabalho e família foram predominantemente tratados como campos de estudos independentes e apenas nas últimas décadas - a partir das mudanças sociais e econômicas que promoveram grande aproximação entre ambos os domínios - passaram a compor um novo campo de estudo, dessa vez integrado, que se dedica às investigações sobre os diversos mecanismos de articulação entre essas duas importantes esferas da vida (Allen, Cho & Meier, 2014; McMillan et al., 2011).

Entre as produções pioneiras desse campo, destaca-se o estudo de Greenhaus e Beutell (1985) que, embora não negue a possibilidade de o trabalho e a família comportarem-se como domínios mutuamente apoiadores em alguns casos, constata que ambos os domínios possuem normas e exigências predominantemente distintas, o que favorece a emergência do que os autores chamam de conflito trabalho-família.

O conflito trabalho-família foi definido por Greenhaus e Beutell (1985) como uma forma de conflito entre papéis no qual as pressões advindas do trabalho e da família são, de alguma forma, mutuamente incompatíveis. Neste mesmo trabalho, os autores propuseram um modelo explicativo para o fenômeno que se tornou hegemônico e continua

a ser utilizado como base teórica em muitos trabalhos atuais (e.g.: Aguiar, 2012; Oliveira, Cavazotte & Paciello, 2013; Silva & Silva, 2015). De acordo com o modelo, o conflito deve ser compreendido como um fenômeno complexo constituído por duas características principais: a bidirecionalidade e a multidimensionalidade.

A primeira característica deriva da concepção de que, da mesma forma que o trabalho pode prejudicar a família, as demandas familiares também podem dificultar o cumprimento das atividades de trabalho. A natureza multidimensional, por sua vez, refere-se às três naturezas que podem estar na origem do conflito em cada uma de suas direções: tempo, tensão e comportamento. Dessa forma, o engajamento em um papel pode: limitar o tempo disponível para o desempenho em outro(s) papel(is); aumentar a tensão, interferindo na habilidade de desempenhar outro(s) papel(is); e, ainda, encorajar comportamentos que sejam incompatíveis com aqueles desempenhados em outro(s) papel(is) (Barnett & Gereis, 2006).

Embora a perspectiva do conflito ainda seja predominante no campo de estudo sobre as inter-relações entre os domínios ocupacional e familiar, um novo olhar vem sendo desenvolvido para ampliar a compreensão dessas relações. Trata-se de uma perspectiva positiva que defende que, ao contrário que tem sido amplamente preconizado na literatura, o trabalho e a família nem sempre estão concorrendo entre si e podem influenciar positivamente um ao outro de várias formas (Barnett & Hyde, 2001; Bhargava & Baral, 2009; Greenhaus & Powell, 2006).

Enquanto a perspectiva do conflito baseia-se na teoria da escassez – que considera que a energia humana é um recurso quantitativamente limitado – a abordagem positiva da interface entre o trabalho e a família adota o pressuposto de que a energia humana é um recurso com grande potencial de expansão. Logo, ao se engajar em múltiplos papéis, o

indivíduo tem a oportunidade de aumentar sua oferta de energia, o que reflete em sua saúde física e mental, além de estimular o desenvolvimento de novos conhecimentos e habilidades (Barnett & Gereis, 2006).

Diferente do que ocorre com a expressão conflito trabalho-família, que é consensualmente utilizada para se referir à abordagem negativa sobre os acúmulos dos papéis de trabalhador e membro participativo de uma família, a literatura sobre a interface positiva entre o trabalho e a família adota diversas nomenclaturas para caracterizar a concepção de que tais domínios podem ser fontes complementares de resultados positivos para o indivíduo. Entre as nomenclaturas vigentes, destacam-se o enriquecimento, a facilitação, a valorização e o extravasamento positivo trabalho-família (Edward & Rothbard, 2000; Fisher, Bulger & Smith, 2009; Greenhaus & Powell, 2006; Wayne, Grzywacz, Carlson & Kacmar, 2007). Embora alguns autores analisem esses termos como representativos de conceitos distintos entre si (Carlson, Kacmar, Wayne & Grzywacz, 2006; Hanson, Hammer & Colton, 2006; Steenbergen, Ellemers & Mooijaart, 2007), outros defendem que, na verdade, tratam-se apenas de diversos rótulos para a caracterização de um mesmo fenômeno (Frone, 2003; Greenhaus & Powell, 2006; McNall, Masuda & Nicklin, 2010).

De forma congruente com a discussão apresentada no segundo estudo que compõe esta tese, o presente trabalho adotará a premissa de que a interface positiva entre o trabalho e a família deve ser compreendida a partir de um construto comum, que abarca as diferentes formas através das quais o acúmulo dos papéis de trabalhador e de membro ativamente participativo de uma família contribuem para um melhor desempenho em ambos os domínios. Cabe registrar, ainda, que, assim como ocorre com o conflito trabalho-família, a interface positiva se constitui em um fenômeno bidirecional em sua essência, ou seja, da mesma forma que o trabalho pode ser responsável por um aprimoramento no

desempenho familiar, a família também pode contribuir para um melhor cumprimento das atividades ocupacionais.

Ainda sobre as duas abordagens das interfaces trabalho-família, é importante registrar que o conflito e a interface positiva não devem ser compreendidos como dois extremos de um mesmo *continuun*, sendo possível, inclusive, que os dois fenômenos sejam vivenciados de forma simultânea pelo mesmo indivíduo (Matias & Fontaine, 2012; Poelmans, Stepanova & Massuda, 2006). Desse modo, o oposto da interface positiva entre o trabalho e a família não é o conflito, mas sim a ausência de interface positiva entre esses domínios. Da mesma forma, o oposto do conflito trabalho-família é a ausência de conflito (e não a interface positiva).

Uma vez estabelecidos e conceituados os construtos centrais que compõem o campo de estudo sobre os mecanismos que aproximam as esferas ocupacional e familiar, torna-se essencial a identificação dos principais antecedentes tanto do conflito quanto da interface positiva entre o trabalho e a família. A compreensão de preditores significativos constitui-se em um elemento-chave para uma maior eficiência na elaboração e aplicação de práticas de recursos humanos que visem promover um melhor equilíbrio entre essas duas esferas da vida (Oliveira et al., 2013).

No atual estágio de desenvolvimento do campo de estudo, um corpo de conhecimento considerável sobre os antecedentes das interfaces entre o trabalho e a família já está disponível. Os trabalhos até então produzidos têm, de modo geral, sustentado que as inter-relações entre trabalho e família são produto de uma complexa combinação de fatores individuais e contextuais (Baral & Bhargava, 2011; Grzywacz & Marks, 2000; Mauno & Rantanen, 2013; Tement, 2014).

Entre os fatores individuais investigados, o sexo tem sido a variável de maior destaque nos estudos. Os resultados, contudo, não têm se revelado totalmente consensuais.

No que se refere à interface positiva, por exemplo, Bhargava e Baral (2009) encontraram que mulheres reportaram maiores níveis da interface positiva família-trabalho do que os homens. Contudo, os mesmos autores não confirmaram essa tendência em estudo posterior, uma vez que as diferenças entre homens e mulheres não foram significativas (Baral & Bhargava, 2011). Inconsistências semelhantes podem ser encontradas em relação ao conflito. Em estudo realizado por Aguiar (2012) com trabalhadores brasileiros, a autora identificou que os homens apresentavam maior percepção de que demandas familiares impediam ou prejudicavam o cumprimento das tarefas de trabalho. Oliveira et al. (2013), por sua vez, também em estudo com amostra brasileira, não confirmaram essa tendência, já que diferenças significativas não foram encontradas.

Ainda no âmbito individual, características disposicionais também têm sido contempladas nos estudos, a exemplo de traços de afetividade e da auto avaliação sobre si (Baral e Bhargava, 2011; Bhargava & Baral, 2009; Cho, Tay, Allen & Stark, 2013; McNall, Scott & Nicklin, 2015; Tement, 2014; Tement & Korunka, 2013). No que diz respeito aos traços de afetividade, por exemplo, Tement e Korunka (2013) encontraram, em uma ampla amostra de trabalhadores eslovenos, que afetos negativos foram capazes de predizer o conflito enquanto os afetos positivos predisseram a interface positiva trabalho-família. Sobre a auto avaliação sobre si, Baral e Bhargava (2011) identificaram importante poder preditivo sobre a percepção de interface positiva entre trabalho e família de trabalhadores indianos.

Em relação aos preditores emergentes do contexto de trabalho, algum conhecimento também já tem sido produzido. Em estudo realizado com bombeiros voluntários na Austrália, Cowlishaw, Birch, McLennan e Hayes (2014) encontraram que as demandas operacionais de trabalho (exemplo: quantidade de chamadas para apagar

incêndios no ano) foram preditoras de maior conflito trabalho-família enquanto que as percepções sobre a qualidade dos treinamentos e sobre a efetividade da liderança foram responsáveis por efeitos positivos na interface positiva trabalho-família. Ainda sobre o impacto da liderança, Tummers e Bronkhorst (2014) investigaram o poder de predição do bom relacionamento com o líder sobre o conflito e sobre a interface positiva trabalho-família de profissionais de saúde. Em síntese, os autores identificaram que o bom relacionamento com o supervisor direto associou-se negativamente com o conflito (sendo tal relação mediada pela variável pressão no trabalho) e positivamente com a interface positiva (relação mediada pela variável significado do trabalho). Outras variáveis que se revelaram preditoras significativas das interfaces entre trabalho e família foram o suporte de colegas de trabalho e, também, a percepção de controle sobre as tarefas, sendo ambas associadas negativamente com o conflito e positivamente com a interface positiva (Mauno & Rantanen, 2013).

Embora, como mencionado anteriormente, já se tenha um corpo de conhecimento relativamente consolidado no que se refere às interfaces trabalho-família e seus potenciais antecedentes, existe uma grande discrepância entre a quantidade de produções estrangeiras e as brasileiras. Tal descompasso fica ainda mais claro quando o foco é a interface positiva, sendo, neste caso, praticamente inexistente a produção nacional sobre o tema. É legítimo supor que uma das razões para isso encontrava-se na lacuna referente à existência de uma medida adequada para a mensuração do fenômeno. Considerando que essa lacuna foi suprida pela proposta de instrumento apresentada no estudo 2 da tese e considerando, ainda, a necessidade de estudos adicionais no que se refere ao conflito trabalho-família no Brasil, o presente trabalho tem como objetivo caracterizar as interfaces entre o trabalho e a família em uma amostra de trabalhadores brasileiros e, adicionalmente, identificar potenciais preditores pessoais, familiares e ocupacionais.

MÉTODO

Participantes

A amostra de pesquisa contou com 446 trabalhadores de diferentes organizações e segmentos ocupacionais. A Tabela 1 sintetiza as principais características pessoais, ocupacionais e familiares dos participantes.

Tabela 1: Caracterização dos participantes

VARIÁVEIS PESSOAIS			
	%		**%**
Sexo		**Escolaridade**	
Masculino	39,3	Alfabetizado	1,4
Feminino	60,7	1º Grau Incompleto	1,2
Idade		1º Grau Completo	0,7
Até 20 anos	11,1	2º Grau Incompleto	4,7
De 21 a 25 anos	17,9	2º Grau Completo	34,3
De 26 a 30 anos	24,1	Superior Incompleto	25,7
De 31 a 35 anos	12,0	Superior Completo	19,3
De 36 a 40 anos	8,2	Pós-graduado	12,5
De 41 a 45 anos	9,7	**Estado Civil**	
De 46 a 50 anos	5,7	Solteiro	48,8
De 51 a 55 anos	8	Casado	35,7
Acima de 55 anos	6,3	Viúvo	1,2
Média: 33 anos (DP: 11,186)		Separado/Divorciado	5,5
Estado		Consensual	7,8
Bahia	80,9	Outro	0,9
São Paulo	14,1		
Pernambuco	5,0		
VARIÁVEIS OCUPACIONAIS			
Cargo de chefia		**Carga horária semanal**	
Não	84,3	Até 20h	6,8
Sim	15,7	Entre 21 e 30h	11,4
		Entre 31 e 44h	68,1
Tempo de Empresa		Acima de 44h	13,7
Até 5 anos	66,8		
De 6 a 10 anos	17,1		
Acima de 10 anos	16,1		
VARIÁVEIS FAMILIARES			
Filhos		**Quantidade de pessoas na casa**	
Sim	42,4	**(além do participante)**	
Não	57,6	Nenhuma	3,8
Quantidade de Filhos		1	31,0
1 filho	51,3	2	39,1
2 filhos	14,8	3	20,0
3 filhos ou mais	5,8	4	3,8
Idade do filho mais novo		5 ou mais	2,1
1 ano ou menos	7,4	**Responsabilidade financeira**	
Entre 2 e 5 anos	21,3	Único responsável	17,9
Entre 6 e 10 anos	20,8	Principal responsável, com ajuda	17,6
Entre 11 e 15 anos	18,1	Divide responsabilidades igualmente	30,4
Entre 16 e 20 anos	14,3	Contribui com pequena parte	26,6
Acima de 20 anos	18,1	Não tem responsabilidade financeira	7,5

Instrumentos

Para a mensuração das interfaces entre o trabalho e a família foram utilizadas a Escala de Conflito Trabalho-Família (produto do estudo 1 da tese) e a Escala de Interface Positiva entre Trabalho e Família (produto do estudo 2 da tese). Em ambas as escalas as respostas deveriam ser fornecidas através de uma escala Likert de seis pontos, variando de 1 (discordo totalmente) a 6 (concordo totalmente).

Escala de Conflito Trabalho-Família: consiste em uma escala bidimensional composta por: 1. Interferência do Trabalho na Família – ITF (8 itens, α= 0,85, exemplo de item: "Meu trabalho me afasta de minhas atividades familiares mais tempo do que eu gostaria."); 2. Interferência da Família no Trabalho – IFT (8 itens, α= 0,80, exemplo de item: "O tempo que eu gasto com responsabilidades familiares frequentemente interfere nas minhas responsabilidades no trabalho").

Escala de Interface Positiva Trabalho-Família: consiste em uma escala bidimensional composta por: 1. Interface Positiva Trabalho-Família – IPTF (9 itens, α = 0,90, exemplo de item: "Os comportamentos exigidos no trabalho levam a comportamentos que me ajudam na vida familiar"); 2. Interface Positiva Família Trabalho – IPFT (10 itens, α = 0,87, exemplo de item: "Por causa de tudo que tenho a meu favor na minha família, meu humor melhora no trabalho").

Para possibilitar a investigação de potenciais antecedentes das interfaces entre o trabalho e a família, foram coletadas informações referentes às características pessoais (sexo, idade, escolaridade), familiares (estado civil, ter filhos e idade dos filhos) e ocupacionais (tempo de serviço na empresa, carga horária de trabalho, tipo de cargo) dos participantes. Além disso, foram aplicadas duas escalas adicionais:

1. *Escala de Percepção de Adequação Familiar* (Baptista, 2005): medida unidimensional que mensura a percepção de adaptação do indivíduo em relação ao seu suporte familiar (14 itens, α = 0,88, exemplo de item: "Eu sinto que a minha família não me compreende").
2. *Escala de Percepção de Suporte Organizacional* (Siqueira & Gomide-Junior, 2008): medida unidimensional que avalia a forma como o indivíduo julga o apoio que recebe da sua organização em diversas situações (9 itens, α = 0,86, exemplo de item: "É possível obter ajuda desta empresa quando tenho um problema").

Procedimentos de análise

As análises foram conduzidas com o auxílio do *software Statistical Package for Social Science* (SPSS) – versão 20.0. Inicialmente, os dados foram submetidos a estatísticas descritivas (média, desvio padrão e frequência), seguidas de análises de correlações de Pearson e de comparação de grupos (teste t e ANOVA) para verificar as associações entre as variáveis do estudo. Adicionalmente, foram realizadas análises de regressão linear múltipla, método *Enter*, com o objetivo de identificar alguns dos preditores pessoais, familiares e ocupacionais das interfaces entre o trabalho e a família.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Como se verifica na Tabela 2, no que diz respeito ao conflito trabalho-família, fica nítido que, de modo geral, os participantes da pesquisa relataram perceber maior ITF do que IFT. Tal resultado está em consonância com achados de pesquisas anteriores (Casper, Martin, Buffardi & Erdwins, 2002; Gabardo-Martins, 2015; Oliveira et al., 2013; Santujá & Barham, 2005; Souza, 2007). Casper et al. (2002), por exemplo, em estudo com mulheres americanas, obtiveram médias de 3,19 para a ITF e de 2,30 para a IFT (em escala

de concordância que variou de 1 a 5). Diferenças ainda mais marcantes foram observadas por Oliveira et al. (2013), em estudo realizado no Brasil: 3,03 e 1,75 para ITF e IFT, respectivamente (também com escala de cinco pontos).

Tabela 2: Médias das interfaces entre trabalho e família

	MÉDIA	**DP**
Conflito Trabalho-Família		
Interferência Trabalho-Família (ITF)	3,53	1,19
Interferência Família-Trabalho (IFT)	2,40	0,91
Interface Positiva entre Trabalho e Família		
Interface Positiva Trabalho-Família (IPTF)	3,94	1,05
Interface Positiva Família-Trabalho (IPFT)	4,80	0,83

Em relação à interface positiva entre o trabalho e a família, nota-se que, embora as médias das duas direções (trabalho-família e família-trabalho) estejam acima do ponto central da escala, a percepção de que a família é capaz de promover benefícios para o trabalho é mais acentuada. Embora pesquisas anteriores também tenham apontado essa tendência, a diferença encontrada no presente estudo revelou-se mais acentuada. Gabardo-Martins (2015), por exemplo, obteve médias 3,66 e 3,83 para as direções trabalho-família e família-trabalho, respectivamente. Tendo em vista que o referido trabalho também foi conduzido com uma amostra de brasileiros, é possível supor que a acentuação da diferença evidenciada no estudo atual seja, em parte, um reflexo do uso de escalas distintas para a apreensão do fenômeno.

Comparando-se os construtos (conflito e interface positiva entre trabalho e família), percebe-se que em ambas as direções as percepções positivas superam as negativas. Ou seja: as pessoas demonstraram avaliar mais fortemente o trabalho como fonte de benefícios para a vida em família do que como fonte de prejuízos e dificuldades e, da mesma forma, a família é vista predominantemente como responsável por impactos positivos no ambiente de trabalho. Cabe registar que, neste último caso, a diferença entre

as avaliações positiva e negativa foi de 2,4 pontos escalares, sendo, portanto, bastante elevada.

Os resultados descritos podem ser compreendidos à luz da concepção de que, no Brasil, assim como na maioria dos países ocidentais, o trabalho e a família constituem-se nas esferas mais importantes na vida das pessoas (Bastos & Aguiar, 2015; Bastos, Pinho & Costa, 1995; Grangeiro, 2015; Soares, 1992). Ou seja, tanto constituir e pertencer a uma família quanto ter a oportunidade de possuir um trabalho são elementos extremamente valorizados na cultura ocidental. Em função da relevância atribuída a tais esferas, as percepções sobre seus aspectos positivos revelam-se mais confortáveis para o indivíduo do que as percepções sobre seus aspectos negativos.

De maneira complementar, os resultados apresentados na Tabela 2 contribuem, ainda, para reforçar a concepção de que o conflito e a interface positiva entre o trabalho e a família devem ser compreendidos como fenômenos distintos. A proximidade das médias de ITF e IPTF pode ser interpretada como um indicativo de que o conflito não é o oposto da interface positiva e vice-versa, uma vez que se revela possível a percepção de níveis semelhantes de ITF e IPTF de forma simultânea. Com o objetivo de explorar um pouco mais a fundo essa questão, optou-se pela condução de uma análise de correlação entre as dimensões dos construtos (Tabela 3). O que se nota, então, é que, embora os construtos guardem algumas relações entre si, não há nenhum indicativo de sobreposição entre eles.

Tabela 3: Correlações entre as interfaces entre trabalho e família

	1	2	3
1. Interferência Trabalho-Família (ITF)			
2. Interferência Família-Trabalho (IFT)	,355**		
3. Interface Positiva Trabalho-Família (IPTF)	**-,135****	,022	
4. Interface Positiva Família-Trabalho (IPFT)	-,041	**-,235****	,357**

** p<0,01

Além da caracterização geral do fenômeno, o presente estudo pretendeu identificar potenciais preditores das interfaces entre o trabalho e a família. Para isso, foram testadas as relações entre os fenômenos centrais e algumas variáveis pessoais, familiares e, ainda, ocupacionais. Inicialmente, serão apresentados os resultados de cada conjunto de variáveis separadamente e, em seguida, de forma integrada e comparativa.

Em relação às características pessoais, foram contempladas as variáveis sexo, idade e escolaridade. Desse conjunto de variáveis, a única que não apresentou associação significativa com nenhuma das dimensões das interfaces entre o trabalho e a família foi a escolaridade, indicando que o nível de instrução formal recebido pelo indivíduo não contribuiu para a predição dos fenômenos em questão.

No que diz respeito ao sexo, apenas a IFT apresentou médias significativamente distintas entre os grupos ($t_{(432)} = 2,20$, $p<0,05$), sendo que os homens revelaram perceber maior IFT do que as mulheres, com médias 2,52 (DP = 0,90) e 2,32 (DP = 0,92), respectivamente. Esse resultado pode ser compreendido à luz de uma perspectiva explicativa que considera que trabalho e família são domínios "genderizados" e, por isso, mesmo envolvimentos similares de homens e mulheres nos dois papéis podem acarretar percepções distintas de conflito (Matias & Fontaine, 2012). Dessa forma, considerando que o papel familiar é culturalmente destinado às mulheres, essas não avaliam as exigências deste domínio como uma imposição e, consequentemente, percebem menor IFT. Já os homens, por outro lado, ao serem convocados a contribuir ativamente no domínio familiar, podem perceber maior sobrecarga e, portanto, maior IFT (Ayman & Antani, 2008; Barnett, 2008; Matias & Fontaine, 2012).

Por fim, a idade apresentou associação significativa e positiva com as duas direções da interface positiva entre o trabalho e a família ($r=0,210$, $p<0,01$ e $r=0,105$, $p<0,05$ para IPTF e IPFT, respectivamente). Com base nesses achados, é possível supor

que o acúmulo de experiências e o amadurecimento pessoal natural da idade podem contribuir para que os indivíduos sejam capazes de criar estratégias mais eficazes de conciliação das diferentes demandas familiares e ocupacionais e, consequentemente, também aproveitar melhor as vantagens provenientes do acúmulo dos papéis.

Partindo para o contexto familiar, foram consideradas as seguintes variáveis: estado civil, ter filhos, idade dos filhos e percepção de adequação familiar. Destas, apenas o fato de ter ou não filhos e a percepção da adequação familiar mostraram-se associadas às interfaces. De acordo com os resultados obtidos, aqueles indivíduos que possuem filhos percebem maior IPTF ($t_{(381)}$= 2,603, p<0,01). Uma hipótese explicativa para essa relação encontra-se no fato de pessoas com filhos perceberem mais claramente oportunidades para adotar no contexto familiar valores e comportamentos tipicamente presentes no contexto ocupacional, como disciplina e responsabilidade, já que, em geral, eles se fazem necessários para a educação dos filhos.

Ainda no que se refere ao contexto familiar, a percepção de adequação familiar obteve correlações significativas com três das quatro dimensões das interfaces entre o trabalho e a família: IPFT (r = 0,249, p<0,01), IFT (r = -0,320, p<0,01) e ITF (r = -0,112, p<0,05). Nota-se, aqui, que à medida que as pessoas se sentem mais à vontade e satisfeitas com suas famílias, avaliando-as como saudáveis e harmoniosas, mais elas são capazes de perceber o envolvimento familiar como potencializador de bons resultados no ambiente de trabalho. De modo contrário, quanto mais inadequado e conflituoso o ambiente doméstico, maior a tendência de o indivíduo experienciar dificuldades na conciliação das demandas familiares e ocupacionais.

Por fim, algumas variáveis presentes no contexto ocupacional tiveram suas relações testadas com as interfaces entre o trabalho e a família, sendo elas: tempo de serviço na organização, possuir cargo de chefia, carga horaria semanal de trabalho e

percepção de suporte organizacional. De forma similar aos achados prévios de Oliveira et al. (2013), foi possível identificar uma associação significativa e positiva entre a ITF e o fato de assumir cargo de chefia ($t_{(102)}$=2,979, p<0,01), o que salienta a expectativa de que esse tipo de posição, em geral, exige grande entrega por parte do indivíduo e a aquisição de maiores responsabilidades. Em função da elevada dedicação, é natural, também, que esse trabalhador disponha de menos tempo e energia para as atividades familiares, o que justifica a percepção de ITF mais elevada. Além disso, é mais corriqueiro que pessoas que assumem papéis de chefia adotem a prática de levar trabalho para a casa, favorecendo uma maior permeabilidade dos problemas e demandas do trabalho nos seus ambientes domésticos.

Em relação à percepção de suporte organizacional, essa variável se correlacionou positivamente com as duas direções da interface positiva (r= 0,353, p<0,01 e r= 0,137, p<0,05 para IPTF e IPFT, respectivamente) e negativamente com a ITF (r=-0,296, p<0,01). Como pode ser observado pela magnitude das correlações obtidas, e conforme resultados prévios de pesquisas (e.g.: Grzywacz & Marks, 2000; Silva & Silva, 2015) o suporte organizacional está mais estreitamente vinculado à direção que parte do trabalho e atinge a família, sendo interessante notar que, do mesmo modo que um bom suporte organizacional pode refletir em resultados positivos no âmbito familiar (IPTF), um suporte insatisfatório também pode acarretar prejuízos nessa esfera (ITF).

A Figura 1 apresenta uma síntese das relações encontradas no presente trabalho, deixando nítido que tanto variáveis individuais quanto familiares e ocupacionais se relacionam, em alguma medida, com as interfaces entre os domínios familiar e ocupacional.

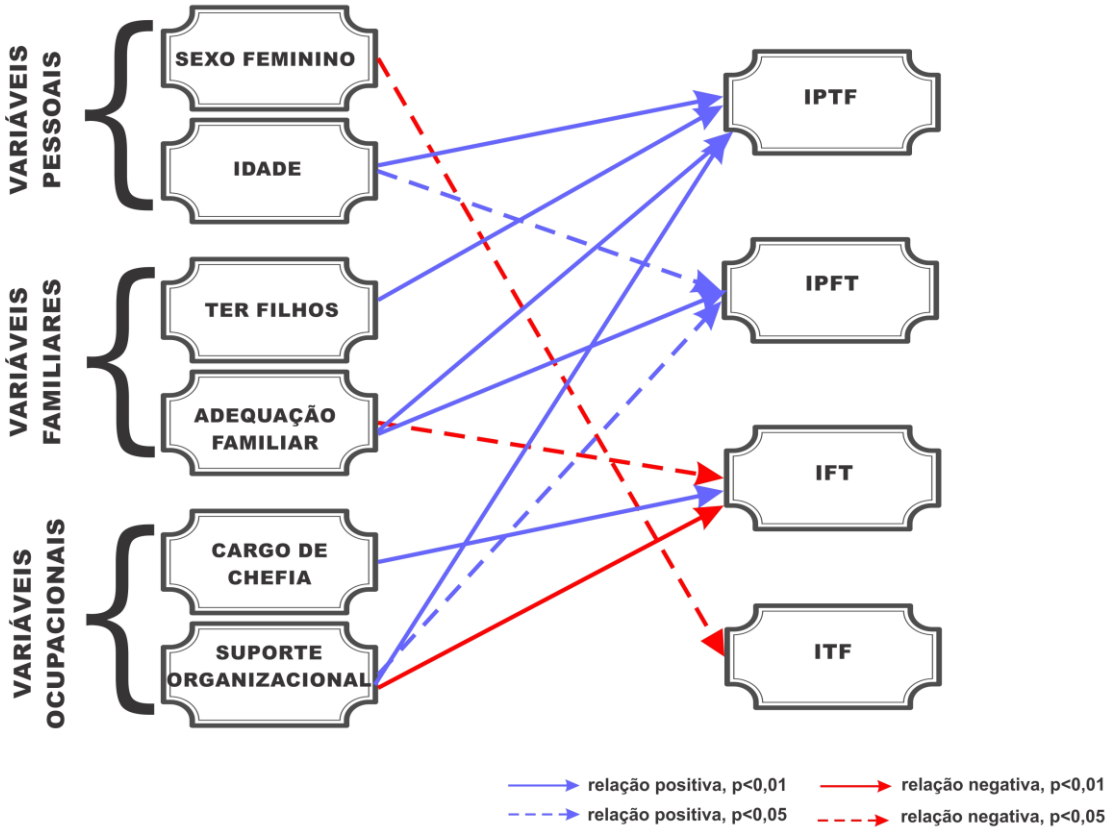

Figura 1: Síntese das associações entre as variáveis pessoais, familiares e ocupacionais e as interfaces entre o trabalho e a família

Uma vez identificadas as correlações estabelecidas entre as interfaces trabalho-família e as variáveis pessoais, familiares e ocupacionais contempladas no presente estudo, partiu-se para a análise do efeito conjunto das variáveis antecedentes sobre interfaces, tornando possível a identificação daquelas que são mais críticas e, consequentemente, que merecem maior atenção no momento da elaboração de estratégias pessoais e de políticas organizacionais de conciliação entre essas duas esferas da vida. Todos os modelos testados foram significativos e os coeficientes β padronizados obtidos em cada um deles estão apresentados na Tabela 4.

Do conjunto de variáveis testadas nos modelos do conflito trabalho-família, nota-se que apenas o suporte organizacional se revelou capaz de predizer de forma significativa a ITF e somente a percepção de adequação familiar alcançou valor preditivo sobre a IFT. Já nos modelos referentes às interfaces positivas entre o trabalho e a família, a idade dos

participantes e o suporte organizacional mostraram-se preditores significativos da IPTF e IPFT e a adequação familiar teve poder preditivo sobre a IPFT.

Tabela 4: Coeficientes β padronizados em modelo de regressão linear para ITF, IFT, IPTF e IPFT

Variáveis	Conflito		Interface Positiva	
	ITF	**IFT**	**IPTF**	**IPFT**
Pessoais				
Sexo	-,041	-,047	,012	,009
Idade	-,003	-,037	**,239****	**,123***
Familiares				
Filhos	-,023	-,029	-,038	-,003
Adequação familiar	-,076	**-,327****	-,088	**,221****
Ocupacionais				
Cargo Chefia	,088	,013	,027	,033
Suporte Organizacional	**-,301****	-,001	**,338****	**,130***
R	,326	,337	,407	,296
R2	,106	,114	,166	,087
ΔR2	**,093**	**,100**	**,153**	**,074**
F	**7,85****	**8,46****	**13,07****	**6,31****

ITF = Interferência do Trabalho na Família; IFT = Interferência da Família no Trabalho; IPTF = Interface Positiva Trabalho-Família; IPFT = Interface Positiva Família-Trabalho.
**p<.01;
*p<.05.

De um modo geral, os resultados das associações, aliados aos coeficientes alcançados nos modelos de regressão, evidenciam que características concretas dos indivíduos, como os dados sociodemográficos, a estrutura familiar e os acordos formais de trabalho, revelaram-se muito menos impactantes sobre as interfaces entre o trabalho e a família do que variáveis mais subjetivas que expressam a forma como esses indivíduos enxergam e avaliam seus ambientes familiar e ocupacional. Dessa forma, é possível, por exemplo, que um indivíduo que pertença a uma família pequena e que não tenha filhos perceba alta IFT em função de fazer uma avaliação negativa de sua família, julgando-a, por exemplo, turbulenta e pouco apoiadora. De maneira similar, é possível que um indivíduo com elevada carga horária e com grandes responsabilidades em seu trabalho perceba alta IPTF em função de julgar que, apesar das grandes exigências, a organização retribui a sua dedicação na forma de suporte adequado e satisfatório.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho configura-se como uma tentativa de contribuir para a construção de um conhecimento integrado sobre as interfaces entre o trabalho e a família em suas perspectivas negativa e positiva. Embora já se tenha acumulado considerável conhecimento sobre o tema, a produção científica brasileira (que explicitaria possíveis elementos culturais típicos da realidade nacional) ainda é bastante escassa quando comparada à produção internacional. Ademais, tanto aqui quanto no exterior, são raros os estudos que se propõem a contemplar as duas abordagens de forma simultânea e comparativa.

Os resultados obtidos possibilitaram a constatação de que os benefícios decorrentes do acúmulo dos papéis de trabalhador e membro ativamente participativo de uma família são mais claramente percebidos pelas pessoas do que os prejuízos causados por esse mesmo acúmulo de papéis. Embora tal informação não tenha sido concretamente mensurada no estudo, é possível, com base em resultados de pesquisas anteriores sobre significado do trabalho, atribuir tal padrão perceptivo à grande valorização atribuída às esferas familiar e ocupacional nas culturas ocidentais. Estudos futuros que englobem as interfaces e o significado do trabalho, especialmente a centralidade para o indivíduo das diversas esferas da vida, podem contribuir mais ativamente para a confirmação da hipótese explicativa aqui apresentada.

No que diz respeito aos antecedentes das interfaces entre o trabalho e a família, nota-se que as características subjetivas (percepção de adequação familiar e de suporte organizacional) revelaram-se muito mais determinantes do que características concretas dos indivíduos, de seus trabalhos e de suas famílias para a propensão ao conflito ou à interface positiva trabalho-família. Logo, priorizar a identificação de elementos que

revelem a qualidade das inserções familiar e ocupacional das pessoas pode ser caminho promissor para a compreensão das interfaces entre o trabalho e a família.

Finalmente, ainda em relação ao modelo de antecedentes testado no presente trabalho, é preciso registrar que a sua simplicidade configura-se em uma das limitações do estudo, uma vez que importantes potenciais antecedentes não foram contemplados. A condução de novos estudos, que testem modelos mais complexos, deve ser um ponto a ser inserido na agenda de pesquisa da área.

Por fim, registra-se como sugestão para estudos futuros a investigação de perfis que busquem identificar as formas como os indivíduos combinam o conflito e a interface positiva entre trabalho e família, formando perfis que representem as diferentes formas de vivenciar o acúmulo dos papéis de trabalhador e membro participativo de uma família. Tal recomendação pauta-se, principalmente, na necessidade de incentivo a novos estudos que compreendam as duas perspectivas de interface entre trabalho e família não como construtos opostos e excludentes, mas sim como variáveis que podem ser combinadas e estudadas simultaneamente.

ESTUDO 4:

INTERFACES ENTRE O TRABALHO E A FAMÍLIA E OS VÍNCULOS ORGANIZACIONAIS: UM ESTUDO COM TRABALHADORES BRASILEIROS

INTRODUÇÃO

Embora a Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) sempre tenha reconhecido que o comportamento humano é multideterminado e que variáveis não diretamente relacionadas ao contexto do trabalho também têm o potencial de influenciar atitudes e comportamentos dentro das organizações, apenas nas últimas décadas esse campo começou a se dedicar mais fortemente à ampliação do leque de variáveis estudadas (Thompson, Beauvai & Allen, 2006).

Nesse cenário, as inter-relações entre as esferas familiar e ocupacional ganham destaque pelo seu forte potencial de contribuir para a compreensão de diferentes fenômenos do comportamento organizacional. Tal potencial já foi alvo de algumas investigações (e.g.: Amstad, Meier, Fasel, Elfering & Semmer, 2011; Buonocore & Russo, 2013; Choi & Kim, 2012; Li, Lu & Zhang, 2013). Ford, Heinen e Langkamer (2007 apud Li et al., 2013), por exemplo, em um estudo sobre satisfação, buscaram testar uma hipótese denominada de *cross-domain hypothesis*, que considera que variáveis geradas no contexto familiar exercem importante influência no contexto organizacional e vice-versa. Em seus resultados, os autores encontraram suporte para a hipótese, uma vez que a maior parte da variância da satisfação com a família foi explicada por variáveis pertencentes ao domínio ocupacional (como envolvimento com o trabalho e stress ocupacional) ao mesmo tempo em que uma considerável parte da variância da satisfação com o trabalho foi atribuída a variáveis oriundas do domínio familiar.

Muitas são as possíveis razões por trás da estreita relação entre os contextos ocupacional e familiar. A primeira delas está ligada ao fato de o trabalho e a família serem eixos organizadores da vida do ser humano. Tal constatação fica evidenciada a partir dos estudos conduzidos pela equipe *Meaning of Working International Research Team* (MOW, 1987) que indicaram que as esferas trabalho e família são classificadas como as mais centrais na vida de trabalhadores de todo o mundo, distanciando-se significativamente das demais esferas da vida (lazer, comunidade e religião). No Brasil, essa tendência foi amplamente reafirmada em diversos estudos (e.g.: Bastos & Aguiar, 2015; Bastos, Pinho & Costa, 1995; Grangeiro, 2015; Soares, 1992).

Além da razão acima citada, cabe registrar o fato de muitas transformações terem ocorrido no interior das famílias nas últimas décadas (em especial no que se refere à sua estruturação e funcionamento), tendo essas transformações repercutido nas realidades econômica, social e organizacional. Uma primeira mudança que merece destaque se refere à explosão da entrada das mulheres no mundo do trabalho: de acordo com dados levantados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2015), as mulheres saltaram de uma representação de 18,5% da força de trabalho na década de 1970 para uma representação de 46,7% em 2015. Além do crescimento do número de mulheres no mercado de trabalho, houve um grande alargamento das horas diárias que elas dedicam a ele, além da quantidade de anos que se mantêm economicamente ativas (Abramo, 2004). As mudanças no papel que a mulher ocupa na sociedade repercutiram, de forma inevitável, no papel desempenhado pelos homens: se, antes, o homem preocupava-se exclusivamente em ser o provedor do lar, hoje, ele é convocado a participar também de tarefas domésticas e familiares (Goldani, 2002). Com todas essas transformações, o que se nota é um significativo aumento de famílias de duplo-rendimento, ou seja, famílias nas quais o

homem e a mulher dividem as responsabilidades pela manutenção da família (Matias & Fontaine, 2012).

Aliada às mudanças nos núcleos familiares, encontram-se as profundas transformações ocorridas no mundo do trabalho nas últimas décadas, incluindo o acentuado movimento de expansão das operações de diversas empresas (Edwards & Rothbard, 2000) que acarretou maior competitividade entre as organizações e, consequentemente, aumentou as pressões por produtividade e a necessidade de uma mão de obra cada vez mais disponível e engajada para contribuir com a sua organização (Akintayo, 2010). Além disso, houve uma ampliação das jornadas de trabalho, que com maior frequência têm exigido que o trabalhador desempenhe suas tarefas em horários mais alargados e/ou em um ritmo mais acelerado para garantir o cumprimento das metas (OIT, 2009).

O conjunto de mudanças familiares e laborais tem tornado o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal um desafio presente na vida de grande parte das pessoas economicamente ativas. Diante deste cenário, o presente estudo teve o objetivo de investigar as relações estabelecidas entre as interfaces entre o trabalho e a família e dois importantes vínculos organizacionais: o comprometimento e o entrincheiramento.

Interfaces entre o trabalho e a família

Ao longo do percurso de estudo sobre as inter-relações estabelecidas entre o trabalho e a família, diversos modelos teóricos foram propostos. Entre os que obtiveram maior destaque, encontram-se os modelos da segmentação, da compensação e do extravasamento (Eby, Maher & Butts, 2010; Edwards & Rothbard, 2000; Fraser, 2005; Frone, 2003).

De forma sintética, o primeiro deles (modelo da segmentação) apoia-se no pressuposto de que existe um esforço ativo por parte de alguns indivíduos para a construção de barreiras entre suas vidas ocupacional e familiar, de modo que demandas de um domínio não interfiram – ou interfiram o mínimo possível – nas experiências do outro domínio (Edwards & Rothbard, 2000; Eby et al., 2010). Já para o modelo da compensação, os indivíduos fazem investimentos diferenciados no trabalho e na família, suprindo eventuais *déficits* em um domínio através de maior investimento em outro (Eby et al., 2010). Finalmente, o modelo do extravasamento (*spillover*) busca identificar o potencial de experiências – envolvendo atitudes, afetos, habilidades e comportamentos – vivenciadas em um domínio gerarem experiências na mesma direção em outro domínio (Eby et al, 2010; Frone, 2003).

Nota-se, portanto, que o que há de comum em todos os modelos é o reconhecimento de que o trabalho e a família constituem diferentes domínios que se influenciam mutuamente em algum grau. A partir dessa interação, dois resultados distintos revelam-se possíveis: por um lado, tem-se que o engajamento em uma esfera da vida (neste caso, trabalho ou família) pode ser responsável por dificultar o desempenho em outra esfera da vida (família; trabalho) (Chambel, 2014; Frone, 2003); e, por outro lado, é possível que o envolvimento em um domínio seja visto como potencializador de um bom desempenho em um segundo domínio (Barnett & Hyde, 2001).

O primeiro resultado citado tem sido denominado na literatura de conflito trabalho-família (e.g.: Aguiar, 2012; Amstad et a., 2011; Chambel, 2014; Frone & Russel, 1997; Greenhaus & Beutell, 1985; Netemeyer, Boles & McMurrian, 1996). Tal expressão, surgida na década de 1980, refere-se a uma forma de conflito entre papéis no qual as pressões advindas do trabalho e da família são, de alguma forma, mutuamente incompatíveis (Greenhaus & Beutell, 1985). De acordo com essa perspectiva, pessoas que

acumulam os papéis de trabalhador e membro participativo de uma família (esposa/marido; mãe/pai etc.) tendem a vivenciar situações de impasse, já que estão envolvidas em uma espécie de "jogo de soma-zero", no qual recursos finitos (como tempo e energia) gastos em um domínio não podem ser destinados ao outro domínio, levando a uma redução da qualidade do desempenho no último papel (Barnett & Gareis, 2006). Para essa perspectiva, portanto, o conflito entre papéis é inevitável, normal, esperado (Matias & Fontaine, 2012) e ocorre em duas direções: interferência do trabalho na família (ITF) e interferência da família no trabalho (IFT) (Netemeyer, Boles & McMurrian, 1996).

Estudos que buscam identificar os antecedentes e consequentes do conflito trabalho-família têm apontado que esse construto relaciona-se com variáveis diretamente ligadas ao contexto organizacional, ao contexto familiar e, ainda, com variáveis individuais (Amstad et al., 2011). Frone e Russel (1997), em estudo longitudinal, identificaram que a IFT esteve associada à elevação dos índices de depressão e ao declínio da saúde física dos trabalhadores, enquanto que a ITF esteve associada ao aumento do consumo de álcool. No Brasil, Oliveira, Cavazotte e Paciello (2013) concluíram que maiores níveis de conflito trabalho-família tendem a reduzir a satisfação no trabalho, a aumentar a intenção de deixar a empresa e, ainda, a aumentar o estresse vivido pelo empregado.

Ao contrário do conflito, o segundo resultado da aproximação dos contextos familiar e laboral refere-se a uma interface positiva entre o trabalho e a família. Uma das definições mais difundidas para esse fenômeno é a oferecida por Greenhaus e Powell (2006) que a compreendem a partir da extensão na qual recursos gerados em um domínio (como habilidades, flexibilidade, capital social e material etc.) são capazes de melhorar o

desempenho e/ou o estado afetivo em outro domínio, contribuindo com a qualidade de vida do indivíduo neste último domínio.

Segundo Greenhaus e Powell (2006), três tipos de efeitos positivos oriundos da acumulação de papéis são possíveis: o primeiro deles, denominado de efeito aditivo, manifesta-se quando há a acumulação de experiências positivas em ambos os domínios, potencializando o bem-estar geral do indivíduo; o segundo efeito – o efeito amortecedor – ocorre quando a participação em vários domínios minimiza os efeitos gerados por experiências negativas em um dos domínios; por fim, o efeito de transferência acontece quando experiências positivas em um domínio deixam o indivíduo mais predisposto a desenvolver experiências positivas também em outros domínios.

Apesar de mais recente, a perspectiva positiva da interface entre o trabalho e a família já tem obtido significativo respaldo empírico: Jaga, Bagraim e Williams (2013), por exemplo, identificaram que o enriquecimento trabalho-família está associado a maiores índices de bem-estar subjetivo e a menores índices de exaustão emocional e depressão. Especificamente no que diz respeito à depressão, Hammer, Cullen, Neal, Sinclair e Schafiro (2005) verificaram que o efeito amortecedor do extravasamento positivo trabalho-família sobre a sua manifestação é superior ao efeito intensificador gerado pelo extravasamento negativo (conflito).

Ainda sobre as duas abordagens das interfaces trabalho-família, é importante registrar que o conflito e a interface positiva não correspondem a dois extremos de um mesmo *continuun*, já que os dois fenômenos podem ser vivenciados pelo mesmo indivíduo simultaneamente (Matias & Fontaine, 2012). Ademais, pesquisadores já identificaram que as percepções positiva e negativa da interação entre trabalho e família não têm, necessariamente, os mesmos antecedentes e consequentes (Poelmans, Stepanova & Massuda, 2006). Desse modo, o oposto da interface positiva entre o trabalho e a família

não é o conflito, mas sim a ausência de interface positiva entre esses domínios e vice-versa (Matias & Fontaine, 2012).

Vínculos com a organização: comprometimento e entrincheiramento

O comprometimento organizacional foi inicialmente conceituado por Mowday, Steers e Porter (1982) a partir de uma perspectiva unidimensional que enfatizava a natureza afetiva do vínculo, definindo-o como um estado no qual o indivíduo se identifica com uma organização e seus objetivos e deseja manter-se nela como membro. No início dos anos 1990, Meyer e Allen (1991) propuseram um modelo multidimensional desse vínculo, partindo da premissa de que processos psicológicos distintos estariam na base de dimensões específicas que configuram a ligação do trabalhador com a sua organização. Três dimensões foram então definidas como componentes:

a) Afetiva: comprometimento como um apego à organização, resultante de experiências anteriores que promovem sensação confortável dentro da organização e competência no trabalho;

b) De continuação: envolve a avaliação dos custos associados à saída da organização e resulta da magnitude e do número de investimentos feito pelo empregado na organização e da percepção de falta de alternativas no mercado;

c) Normativa: relaciona-se à adesão às normas e objetivos da organização, a partir de pressões normativas por ele introjetadas, que ocorrem no processo de socialização primário e após a entrada na organização.

A perspectiva tridimensional do comprometimento tornou-se claramente hegemônica, passando a guiar a produção científica da área. Recentemente, no entanto, o modelo passou a ser alvo de alguns questionamentos envolvendo problemas conceituais e

empíricos que apontam para a ambiguidade e imprecisão do construto (Meyer, Stanley, Herscovitch & Topolnytsky, 2002; Moscon, 2009; Rodrigues & Bastos, 2010; Solinger, Olffen & Roe, 2008; Silva & Bastos, 2010).

No que diz respeito aos problemas conceituais identificados no modelo tridimensional do comprometimento organizacional, um dos principais se refere ao que Osigweh (1989) chamou de "esticamento do conceito": o que, inicialmente, aparenta ser um ganho em termos de extensão, revela-se inadequado por gerar conceitos confusos e "pseudouniversais". Na tentativa de proporcionar maior abrangência ao comprometimento organizacional, a concepção científica afastou-se da forma como gestores e demais atores sociais compreendem esse vínculo. Esse distanciamento já havia sido apontado por Bastos (1994) e pôde, mais recentemente, ser sistematicamente evidenciado por uma série de estudos brasileiros que fizeram essa confrontação entre as concepções científicas e práticas do que é "ser comprometido" (Bastos, Brandão & Pinho, 1997; Brito & Bastos, 2001; Moscon, 2009; Rowe & Bastos, 2007). De um modo geral, tem-se que os elementos constituintes da base de continuação não são reconhecidos pelos profissionais como pertencentes ao vínculo do comprometimento.

Além da fragilidade conceitual apresentada, problemas empíricos cercam o estudo do comprometimento organizacional a partir de sua perspectiva multidimensional. O primeiro deles se refere às altas correlações encontradas entre as bases afetiva e normativa, sugerindo a possibilidade de sobreposição e colocando em dúvida a real dimensionalidade das escalas desse modelo (Meyer et al., 2002). Outra inconsistência empírica que chama a atenção envolve os índices de consistência interna alcançados pelas escalas em diferentes localizações geográficas: comparações realizadas entre os resultados obtidos por estudos norte-americanos e por estudos de outras localidades revelam a significativa perda da confiabilidade nos últimos casos (Bandeira, Marques & Veiga, 1999; Cooper-Hakim &

Viswesvaran, 2005; Meyer et al., 2002; Ko, Price & Mueller, 1997; Lee, Allen, Meyer & Rhee, 2001; Medeiros & Enders; 1997).

Um último problema empírico que merece destaque diz respeito aos diferentes padrões de associações encontrados entre as dimensões do comprometimento e outros construtos, tradicionalmente tratados como seus antecedentes, consequentes ou correlatos. Em sua meta-análise, Cooper-Hakim e Viswesvaran (2005) compararam as relações estabelecidas entre as três dimensões do comprometimento e quatro consequentes – satisfação com o trabalho, desempenho, intenção de afastamento e rotatividade – e notaram que as bases afetiva e normativa apresentaram correlações na mesma direção com tais variáveis, enquanto a base de continuação apresentou correlações na direção oposta. Essa tendência também já havia sido constatada na meta-análise de Meyer et al. (2002).

Diante do quadro de fragilidades que cercam o tradicional modelo tridimensional de Meyer e Allen (1991), iniciou-se, no Brasil, o cumprimento de uma agenda de pesquisa que objetivou alcançar uma melhor delimitação do comprometimento organizacional (e.g.: Bastos & Aguiar, 2015; Bastos, Maia, Rodrigues, Macambira & Borges-Andrade, 2014; Rodrigues, 2009, 2011; Rodrigues & Bastos, 2010; Silva, 2009, 2013; Silva & Bastos, 2010). Essas pesquisas, em conjunto, sugerem a retomada de uma definição mais restrita do construto, a exemplo da primeira conceitualização oferecida por Mowday et al. (1982), voltando, portanto, a compreendê-lo a partir de uma abordagem unidimensional, na qual apenas a base afetiva é considerada como fazendo parte da essência do construto. De acordo com Ko et al. (1997), a escolha da base afetiva justifica-se por suas propriedades psicométricas bastante satisfatórias, além de se configurar no componente do comprometimento que apresenta correlações mais fortes com comportamentos esperados (desejáveis). Por fim, outro aspecto que suporta essa escolha é o fato de o

comprometimento afetivo ser o mais representativo do que é “ser comprometido” para os atores organizacionais (Moscon, Bastos & Souza, 2012).

Uma vez assumida a unidimensionalidade do comprometimento organizacional, surge a necessidade de se propor um novo conceito que contemple a base de continuação. É desse movimento que emerge a proposta de importação de um conceito já existente no âmbito da carreira para representar um novo tipo de vínculo com a organização: o entrincheiramento (Rodrigues, 2009; 2011).

Como mencionado, o conceito de entrincheiramento foi proposto inicialmente para o âmbito da carreira e definido como a tendência de um indivíduo permanecer em sua profissão devido aos investimentos feitos na carreira, aos custos emocionais ligados à mudança e à percepção de limitação de alternativas (Carson, Carson & Bedeian, 1995). Nota-se, portanto, que essa primeira definição do construto apresenta uma perspectiva tridimensional. Posteriormente, Blau (2001a) sugere a mudança da dimensionalidade do construto, argumentando que um modelo bidimensional – no qual os custos emocionais e investimentos na carreira seriam agrupados em um mesmo fator – seria mais adequado. Embora Carson et al. (1995) tenham confrontado, a partir de análises fatoriais confirmatórias, modelos uni, bi e tridimensionais e sugerido que a estrutura trifatorial seria a mais apropriada para o entrincheiramento, Blau (2001a) argumenta que esses autores não testaram um modelo bifatorial no qual uma dimensão representasse *limitação de alternativas* e outra combinasse *investimentos* e *custos emocionais*. Ao testar esse modelo, Blau (2001b) encontrou que o entrincheiramento foi melhor representado por essa estrutura bidimensional.

Ainda no âmbito da carreira, foram iniciados os questionamentos acerca da possível sobreposição entre o entrincheiramento e o comprometimento de continuação. O principal indício da redundância conceitual entre os dois construtos está na sua própria

base teórica: ambos partem da teoria de *side bets*, desenvolvida por Becker (1960 apud Rodrigues, 2009). Outra evidência de sobreposição se encontra na estrutura fatorial do entrincheiramento e do comprometimento de continuação, já que análises fatoriais sugerem que a base de continuação pode ser dividida em dois componentes: poucas alternativas de emprego e altos sacrifícios pessoais (baseado nos custos acumulados). Nota-se, portanto, que tanto o entrincheiramento – na estrutura proposta por Blau (2001a; 2001b) – quanto o comprometimento de continuação são compostos por dimensões bastante próximas.

Com base na perspectiva teórica comum e na constatação de que tanto o comprometimento de continuação como o entrincheiramento têm dimensões semelhantes entre si, Blau (2001a) levanta a possibilidade de integração dos dois conceitos, que passariam a fazer parte do comprometimento organizacional. No Brasil, Scheible, Bastos e Rodrigues (2007) propuseram que, em lugar de integrar as bases do entrincheiramento ao comprometimento, seria mais apropriado transportar a base de continuação para o entrincheiramento, uma vez que a pertinência dessa base no comprometimento já vinha sendo amplamente questionada.

A partir dessa tendência iniciada no campo da carreira, Rodrigues (2009) propôs o uso do conceito de entrincheiramento para descrever um tipo de relação do indivíduo com a organização, até então abarcada pelo conceito de comprometimento de continuação, definindo-o como "a tendência do indivíduo a permanecer devido a possíveis perdas de investimentos e a custos associados à sua saída e devido à percepção de poucas alternativas fora daquela organização" (Rodrigues, 2009, p. 75) e estabelecendo três dimensões para compor o construto:

a) *Ajustamento à posição social*: refere-se a investimentos do indivíduo e da organização nas condições necessárias para o bom desempenho de determinada

atividade e adaptação do comportamento do trabalhador à posição em que se encontra;

b) *Arranjos burocráticos impessoais*: envolve a estabilidade e os ganhos financeiros que seriam perdidos caso o trabalhador deixasse aquela organização;

c) *Limitação de alternativas*: neste caso, o trabalhador não visualiza outras oportunidades, seja por perceber restrições de mercado ou por entender que seu perfil profissional não seria aceito por outras organizações.

Relações entre as interfaces trabalho-família e os vínculos organizacionais

Com base no que foi exposto até aqui, é possível supor que as interfaces entre o trabalho e a família e a forma como o indivíduo se vincula com a sua organização podem guardar importantes associações entre si. De fato, nos últimos anos, um considerável número de pesquisadores têm se dedicado à compreensão sobre como tais relações se estabelecem (Aguiar, 2012; Akintayo, 2010; Casper, Martin, Buffardi & Erdwins, 2002; Casper, Harris, Taylo-Bianco & Wayne, 2011; Dorio, Bryant &Allen, 2008; Li, Lu & Zhang, 2013; Malone & Raja, 2013; Rheman & Waheed, 2012). Contudo, tendo em vista que a restrição do comprometimento à base afetiva e o surgimento do conceito de entrincheiramento organizacional são propostas muito recentes, os resultados encontrados na literatura ainda são, em sua grande maioria, baseados no modelo tridimensional do comprometimento organizacional. Outra característica marcante do campo é a predominância de pesquisas que adotam apenas a perspectiva negativa da relação trabalho-família – o conflito.

De um modo geral, os estudos que versam sobre as possíveis relações do conflito trabalho-família com o comprometimento organizacional trazem como hipóteses de

trabalho a associação negativa do conflito (em suas duas direções: ITF e IFT) com a base afetiva e associação positiva com a base de continuação (e.g.: Akintayo, 2010; Casper et al., 2011; Rheman & Waheed, 2012). Entre as justificativas para essa suposição, encontra-se o fato de a família ser considerada a esfera mais central da vida das pessoas na maioria dos países. De acordo com Casper et al. (2011), quando o trabalho e a família são percebidos como domínios concorrentes, o indivíduo tende a priorizar aquele papel que ele mais valoriza (isto é, a família) e a desenvolver afetos negativos para com o outro domínio (o trabalho), sendo uma das consequências a redução de sua identificação com a organização (essência do comprometimento afetivo). Já a relação positiva entre o conflito trabalho-família e o comprometimento de continuação seria reflexo de uma estratégia de enfrentamento na qual o indivíduo passa a racionalizar a sua permanência na organização, atribuindo-a à necessidade e não ao desejo.

Apesar das hipóteses apresentadas fazerem sentido teoricamente, os resultados empíricos não têm se revelado consistentes. Em uma amostra de trabalhadores norte-americanos, por exemplo, Carr, Boyar e Gregory (2008) confirmaram a hipótese de correlação negativa entre a ITF e o comprometimento organizacional afetivo. Já no estudo de Casper et al. (2002), conduzido com mães também norte-americanas, os pesquisadores encontraram resultados que suportaram a noção de que a ITF estaria relacionada positivamente com o comprometimento de continuação, mas não confirmaram a esperada relação entre essa mesma variável e a base afetiva do comprometimento. Em estudo conduzido no contexto chinês, Li et al. (2013), por sua vez, encontraram apenas a correlação negativa entre a IFT e o comprometimento afetivo.

No Brasil, Aguiar (2012) investigou o poder preditivo do conflito trabalho-família sobre o comprometimento afetivo. Os resultados apontaram que as duas dimensões do

conflito explicaram de forma significativa, ainda que fraca o comprometimento organizacional. Contudo, enquanto a ITF foi responsável por uma redução no comprometimento, a IFT esteve associada à elevação do grau de comprometimento dos trabalhadores.

Casper et al. (2011) também conduziram estudo com uma amostra brasileira composta por profissionais que estavam fazendo curso de MBA nos Estados Unidos. Nesse caso, nenhuma das direções do conflito se relacionou com o comprometimento afetivo e somente a ITF se associou positivamente com a base de continuação, confirmando apenas parcialmente as hipóteses dos autores.

Mais recentemente, e já seguindo a tendência de considerar o comprometimento organizacional apenas em sua dimensão afetiva e contemplando o entrincheiramento organizacional, Aguiar, Bastos, Jesus e Lago (2014) testaram o poder preditivo do conflito trabalho-família sobre os dois vínculos e obtiveram resultados que indicaram que apenas a IFT apresentou poder preditivo significativo sobre o entrincheiramento organizacional e apenas a ITF obteve poder preditivo significativo sobre o comprometimento organizacional, sendo, contudo, essa última relação fraca.

No que diz respeito às relações estabelecidas entre a interface positiva entre o trabalho e a família e o comprometimento organizacional, ainda há pouco conhecimento empírico produzido sobre o tema. Em 2005, Aryee, Srinivas e Tan, ao estudarem as relações entre a facilitação trabalho-família e o comprometimento afetivo em um grupo de pais e mães indianos, encontraram uma significativa correlação positiva entre os construtos. De forma consistente com esses achados, Baral e Bhargava (2010) identificaram a existência de correlação positiva entre o enriquecimento trabalho-família e o comprometimento organizacional afetivo. Embora esses estudos sejam importantes

indicativos das relações existentes entre a interface positiva trabalho-família e o comprometimento, é nítida a necessidade de mais investimentos para a construção de um conhecimento mais sólido sobre tais relações.

A partir desse cenário, o presente estudo pretende contribuir para o esclarecimento das relações existentes entre o conflito trabalho-família e o comprometimento organizacional, além de reduzir a lacuna empírica referente aos conhecimentos sobre as relações entre a interface positiva entre o trabalho e a família e o comprometimento organizacional. Ademais, este estudo se propõe a iniciar uma agenda de investigações sobre as relações estabelecidas entre as interfaces trabalho-família (positiva e negativa) e o entrincheiramento organizacional.

MÉTODO

Participantes:

A amostra de pesquisa contou com 446 trabalhadores de diferentes organizações e segmentos ocupacionais. Houve uma predominância de mulheres (60,7%) e de pessoas sem filhos (57,6%). A partir da idade dos participantes, é possível afirmar que se trata de uma amostra jovem, com média de idade de 33 anos (DP = 11,19). Em sua grande maioria (80,9%), os participantes residiam no estado da Bahia. Quanto à escolaridade, nota-se uma concentração maior de participantes com alta escolaridade, sendo que 57,5% declararam ter ingressado no ensino superior. Em relação às caraterísticas ocupacionais, 65,6% dos participantes têm jornada de trabalho de 40 horas semanais ou mais e 84,3% não ocupam cargo de chefia. Por fim, no que se refere às variáveis organizacionais, a maioria dos participantes se encontra em empresas privadas (75,0%) e com mais de 100 funcionários (57,1%).

Medidas:

Escala de Conflito Trabalho-Família: utilizou-se a medida resultante do artigo 1 da presente tese (apêndice 1), que consiste em uma escala bidimensional composta por: 1. Interferência do Trabalho na Família – ITF (8 itens, α= 0,85, exemplo de item: "Meu trabalho me afasta de minhas atividades familiares mais tempo do que eu gostaria."); 2. Interferência da Família no Trabalho – IFT (8 itens, α= 0,80, exemplo de item: "O tempo que eu gasto com responsabilidades familiares frequentemente interfere nas minhas responsabilidades no trabalho").

Escala de Interface Positiva Trabalho-Família: utilizou-se a medida resultado do artigo 2 desta tese (apêndice 2), que consiste em uma escala bidimensional composta por: 1. Interface Positiva Trabalho-Família – IPTF (9 itens, α = 0,90, exemplo de item: "Os comportamentos exigidos no trabalho levam a comportamentos que me ajudam na vida familiar"); 2. Interface Positiva Família Trabalho – IPFT (10 itens, α = 0,87, exemplo de item: "Por causa de tudo que tenho a meu favor na minha família, meu humor melhora no trabalho").

Escala de Comprometimento Organizacional: optou-se pela medida validada para o contexto brasileiro por Bastos e Aguiar (2015) (anexo 1), composta por 12 itens que se referem a uma única dimensão (α= 0, 91, exemplo de item: "Eu me sinto orgulhoso dizendo às pessoas que sou parte da organização onde trabalho").

Escala de Entrincheiramento Organizacional: foi adotada a escala proposta e validada por Rodrigues (2011) (anexo 2), sendo composta pelas dimensões: 1. Ajustamentos à Posição Social (6 itens, α=0,78, exemplo de item: "Se eu fosse trabalhar em outra empresa, eu jogaria fora todos os esforços que fiz para chegar aonde cheguei dentro dessa empresa"); 2. Arranjos Burocráticos Impessoais (6 itens, α=0,76, exemplo de item: "Sair dessa organização agora resultaria em perdas financeiras"); 3. Limitação de

Alternativas (6 itens, α=0,75, exemplo de item: “Eu acho que teria poucas alternativas de emprego se deixasse essa organização”).

Ficha de caracterização: foram inseridas questões que possibilitassem a caracterização pessoal (sexo, idade, estado civil, naturalidade etc.), ocupacional (tempo de empresa, faixa salarial, tipo de cargo etc.) e organizacional (tipo, setor e tamanho da empresa) dos participantes.

Procedimentos de análise:

Inicialmente, as médias de cada uma das variáveis centrais do estudo foram analisadas para possibilitar a caracterização geral da amostra. Em seguida, para a investigação das relações existentes entre as interfaces trabalho-família e os vínculos organizacionais, optou-se pela realização de correlações de Pearson.

Adicionalmente, foram conduzidas análises de regressão linear múltipla (método *Enter*) com a finalidade de verificar se as interfaces trabalho-família se comportam como preditores significativos do comprometimento organizacional, do entrincheiramento organizacional, ou de ambos. Nesse momento, foram inseridas no modelo outras variáveis provenientes do contexto ocupacional – tempo de chefia, carga horária e cargo de chefia – e do contexto familiar – quantidade e idade dos filhos, quantidade de pessoas residindo na residência e responsabilidade pela manutenção financeira da família. A inserção dessas variáveis teve o objetivo de permitir uma maior compreensão da força preditiva das interfaces trabalho-família quando comparada com outras variáveis que também configuram-se como potenciais antecedentes dos vínculos organizacionais.

Foi realizada, ainda, análise de cluster não hierárquico (*quick cluster*) a fim de agrupar os participantes a partir da combinação de seus escores nas escalas de comprometimento e entrincheiramento organizacional, formando padrões que estruturam

os dois vínculos com a organização. E, por fim, foram utilizadas análises descritivas – frequências, médias e desvio padrão – para caracterizar cada um dos clusters no que se refere às interfaces entre o trabalho e a família e a algumas variáveis pessoais, familiares e ocupacionais.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

As médias obtidas para as interfaces entre o trabalho e a família (Tabela 1) permitem a constatação de que, quando convocados a realizarem uma avaliação sobre as relações estabelecidas entre esses dois domínios, os indivíduos conferem maior ênfase aos aspectos relacionados aos benefícios que a esfera familiar é capaz de gerar para o cumprimento das demandas de trabalho, sendo as consequências negativas causadas por essa mesma esfera pouco notadas ou percebidas como menos relevantes. Ao mesmo tempo, os benefícios e prejuízos que o trabalho pode causar na família alcançaram médias mais próximas, indicando que os mesmos indivíduos, por um lado, reconhecem o trabalho como um fator contributivo para a vida familiar, mas, por outro, o responsabiliza por algumas das dificuldades para o cumprimento das demandas familiares.

Tabela 1: Médias e matriz de correlações entre as variáveis do estudo

Variáveis	Médias (DP)	Correlações				
		1	2	3	4	5
1. ITF	3,53 (1,19)					
2. IFT	2,40 (0,91)	,355**				
3. IPTF	3,94 (1,05)	-,135**	,022			
4. IPFT	4,80 (0,83)	-,041	-,235**	,357**		
5. CO	3,88 (1,11)	**-,263****	-,025	**,557****	**,218****	
6. EO	2,92 (0,80)	**,121***	**,376****	**,259****	-,070	,424**

ITF = Interferência do Trabalho na Família; IFT = Interferência da Família no Trabalho; IPTF = Interface Positiva Trabalho-Família; IPFT = Interface Positiva Família-Trabalho; CO = Comprometimento Organizacional; EO = Entrincheiramento Organizacional.
**p<.01;
*p<.05

Em relação aos vínculos organizacionais, a Tabela 1 permite a clara visualização de que os trabalhadores, em geral, demonstram ser fortemente comprometidos com as

organizações nas quais trabalham, aderindo aos valores organizacionais e buscando contribuir ativamente para o sucesso empresarial. O entrincheiramento organizacional, por sua vez, apresenta uma média consideravelmente mais baixa, sugerindo que a permanência dos indivíduos na organização se deve mais fortemente ao desejo (essência do comprometimento) do que à necessidade (essência do entrincheiramento).

No que diz respeito às relações estabelecidas entre as duas direções do conflito trabalho-família e os dois vínculos organizacionais, nota-se que a ITF obteve associação negativa e significativa com o comprometimento organizacional e positiva e significativa (porém fraca) com o entrincheiramento organizacional. Já a IFT apresentou correlação positiva e significativa com o entrincheiramento organizacional, mas não estabeleceu um padrão claro de associação com o comprometimento organizacional.

Com base na hipótese adotada em muitos estudos de que o comprometimento organizacional e o conflito trabalho-família manteriam entre si relações negativas (Akintayo, 2010; Casper et al., 2011; Rheman & Waheed, 2012), é possível notar que os resultados aqui apresentados a confirmam apenas parcialmente, uma vez que a IFT não estabeleceu a relação esperada. Considerando, ainda, que o entrincheiramento organizacional surge da importação da base de continuação para esse novo vínculo, é natural supor que ele deve estabelecer o mesmo padrão de associação prevista para a base de continuação, ou seja, correlações positivas. Essa hipótese é confirmada pelos resultados encontrados na amostra de trabalhadores desse estudo.

Em relação às duas direções da interface positiva entre o trabalho e a família, percebe-se que a IPTF correlacionou-se positivamente tanto com o comprometimento quanto com o entrincheiramento organizacional. Já a IPFT correlacionou-se positivamente com o comprometimento organizacional, mas não apresentou uma associação significativa

com o entrincheiramento.

A partir do conjunto de correlações, o que se percebe é que os vínculos organizacionais e as interfaces entre o trabalho e a família estabelecem algumas associações significativas entre si. Levando em consideração as magnitudes das correlações, é possível notar, por um lado, que os indivíduos mais comprometidos também são aqueles que reconhecem mais claramente que o trabalho é capaz de gerar recursos que podem ser utilizados no âmbito familiar; por outro lado, os indivíduos entrincheirados parecem fazer uma avaliação carregada de ambiguidade em relação às interfaces entre o trabalho e a família: ao mesmo tempo que reconhecem que o trabalho é uma fonte de benefícios para a sua família, também identificam a existência de tensões entre os domínios que dificultam o bom desempenho.

Embora as análises das correlações tenham proporcionado alguns esclarecimentos sobre as relações entre as variáveis do estudo, sabe-se que elas são insuficientes para oferecer respostas no que se refere à capacidade de previsão de uma variável a partir de outra(s) (Field, 2013). Diante disso, optou-se pela condução de regressões múltiplas para verificar o poder preditivo das interfaces entre o trabalho e a família sobre os vínculos, sobretudo quando comparado com outras variáveis oriundas dos contextos ocupacional e familiar. É válido registrar que, embora não haja um consenso na literatura sobre a direção da relação de causalidade existente entre as interfaces trabalho-família e os vínculos organizacionais (Akintayo, 2010; Carr et al., 2008; Meyer et al., 2002; Netemeyer, Boles & McMurrian, 1996; Perrone, 2006), tomou-se como base para este trabalho os resultados encontrados por Aguiar (2012) que, ao testar modelos alternativos envolvendo o conflito trabalho-família e o comprometimento, concluiu ser mais pertinente a consideração de que o conflito se comporta como antecedente do vínculo e não o contrário. Os resultados das regressões encontram-se na Tabela 2.

Em conjunto, as variáveis inseridas no modelo de regressão do comprometimento organizacional foram responsáveis por explicar aproximadamente 33% da variância do vínculo. Dentre as variáveis contempladas, a IPTF foi a que se destacou por ser a de maior poder preditivo (β=0,509, p<.001), sugerindo que quando o indivíduo avalia o seu trabalho como uma fonte de enriquecimento e suporte para a sua família, ele tende a criar vínculos afetivos mais fortes com a sua organização. Embora tenha um poder preditivo muito menor, é possível notar que a avaliação de que o trabalho é responsável por prejuízos na esfera familiar (ITF) é capaz de promover a uma redução do investimento afetivo do indivíduo voltado para a sua organização (β=-0,139 p<.05).

Tabela 2: Coeficientes β padronizados em modelo de regressão linear para CO e EO

Variáveis	CO	EO
ITF	**-,139***	,058
IFT	,022	**,391****
IPTF	**,509****	**,348****
IPFT	-,041	-,128
Tempo de serviço	,089	-,064
Cargo de chefia	**,167***	,111
Carga horaria semanal	**,149***	-,003
Quantidade de filhos	-,010	-,040
Idade dos filhos	-,077	-,048
Quantidade de pessoas na mesma residência	,016	,025
Responsabilidade manutenção familiar	-,100	-,080
R	,615	,575
R^2	,379	,331
ΔR^2	,335	,284
F	**8,594****	**6,974****

ITF = Interferência do Trabalho na Família; IFT = Interferência da Família no Trabalho; IPTF = Interface Positiva Trabalho-Família; IPFT = Interface Positiva Família-Trabalho; CO = Comprometimento Organizacional; EO = Entrincheiramento Organizacional.
**p<.01;
*p<.05.

Das variáveis diretamente ligadas aos contextos familiar e ocupacional inseridas no modelo de regressão do comprometimento, tem-se que apenas o fato de ocupar cargo de chefia e a carga horaria de trabalho semanal (ambas diretamente ligadas ao contexto ocupacional) revelaram-se preditoras significativas desse vínculo (β= 0,167; 0,149, p<.05), sendo importante ressaltar que as suas forças de predição foram muito inferiores à

alcançada pela IPTF.

Quanto ao modelo de regressão envolvendo o entrincheiramento, observa-se que as variáveis explicaram 28% da sua variância, sendo importante destacar que a IFT e IPTF foram as únicas variáveis testadas que apresentaram poder preditivo significativo sobre o vínculo (β=0,391; 348, $p<.001$). A partir dos resultados, é possível supor que aqueles indivíduos que percebem as demandas familiares como altas e, consequentemente, capazes de interferir no seu desempenho no trabalho, passam a avaliar sua permanência na organização de forma mais racional, atribuindo-a, por exemplo, aos investimentos passados, aos benefícios financeiros recebidos e/ou às poucas oportunidades disponíveis no mercado de trabalho, mas não necessariamente a um desejo real de fazer parte da organização. Ao mesmo tempo, quando o indivíduo reconhece que o seu trabalho é capaz de melhorar a qualidade de vida da sua família (IPTF), ele também tem uma tendência a se sentir mais entrincheirado, o que pode ser atribuído à avaliação de que a sua permanência na organização é uma condição necessária para a promoção de bem-estar para a sua família (seja em termos financeiros, psicológicos ou comportamentais).

A partir dos dois modelos de regressão testados, é válido destacar que as interfaces entre o trabalho e a família revelaram-se variáveis importantes nos dois modelos, sendo responsáveis pela maior parte da explicação da variância dos vínculos. Esses resultados suportam, portanto, a constatação anteriormente apresentada de que variáveis que não são exclusivas do contexto ocupacional têm, também, o potencial de modular percepções e comportamentos que nele se manifestam, a exemplo da forma como o indivíduo se vincula à sua organização.

Além de identificar alguns preditores para o desenvolvimento dos vínculos organizacionais de forma independente, optou-se por explorar também a existência de

perfis de combinação do comprometimento e do entrincheiramento organizacional e analisar a existência de diferenças no que se refere às formas de conciliar o trabalho e a família, assim como a outras características pessoais, familiares e ocupacionais. Para isso, foi conduzida uma análise de cluster que sugeriu a existência de quatro padrões de combinações distintos. As médias dos vínculos em cada um dos clusters estão apresentadas na Tabela 3.

Tabela 3: Médias dos vínculos por cluster

Quick Cluster	N	%	Comprometimento		Entrincheiramento	
			Média	DP	Média	DP
1	82	18,7	2,16	0,58	2,08	0,50
2	107	24,6	4,82	0,53	3,81	0,51
3	123	28,0	4,64	0,52	2,49	0,46
4	125	28,7	3,47	0,44	3,13	0,53
Total	439	100,0	-	-	-	-

Para a interpretação dos grupos encontrados, foram adotados os mesmos critérios propostos por Rodrigues (2011), que realizou análise similar para investigar as diferentes combinações dos níveis de vínculos de comprometimento e entrincheiramento organizacional. Tal decisão permitirá a comparação dos resultados atuais com os achados da pesquisa mencionada. Dessa forma, partindo da escala Likert de seis pontos, foram considerados baixos os valores entre 1 e 2,5; moderados os valores superiores a 2,5 e inferiores a 4,5; e altos aqueles acima de 4,5.

A partir dos critérios apresentados, os clusters foram classificados da seguinte forma: o primeiro grupo combinou níveis baixos tanto de comprometimento quanto de entrincheiramento; o segundo caracterizou-se pelo alto comprometimento e moderado entrincheiramento; o terceiro combinou alto comprometimento com baixo entrincheiramento; e, por fim, o último grupo foi marcado por moderados níveis em ambos os vínculos. A comparação dos grupos com os resultados de Rodrigues (2011) revela a

existência de perfis de trabalhadores semelhantes nos dois estudos. Por essa razão, as nomenclaturas sugeridas pela autora para rotular cada um dos grupos serão utilizadas também neste trabalho.

Os participantes alocados no primeiro grupo, portanto, foram rotulados como *transeuntes organizacionais*, já que seus baixos níveis de vinculação com a organização sugerem que se trata de indivíduos que não apresentam forte identificação com os valores e objetivos da organização e nem se sentem presos à ela. O segundo grupo, por sua vez, foi denominado de *prisioneiros colaborativos*, reunindo indivíduos que permanecem na organização por necessidade, mas, ainda assim, procuram contribuir ativamente para o sucesso organizacional. Já terceiro grupo reuniu os *cidadãos livres*, uma vez que as pessoas aqui alocadas não se sentem presas à organização, permanecendo nela por uma livre escolha e desejo. Finalmente, os indivíduos do quarto grupo foram denominados de *sentinelas de oportunidades*, já que o padrão de vínculo aqui encontrado (moderados comprometimento e entrincheiramento) sugere tratar-se de pessoas que vivem um momento de transição dos vínculos, podendo aumentá-los ou diminuí-los em virtude de acontecimentos internos ou externos ao contexto organizacional (Rodrigues, 2011).

Uma vez identificadas a combinação dos vínculos presente em cada um dos clusters, partiu-se para a sua caracterização no que diz respeito às variáveis pessoais, familiares, ocupacionais e, principalmente, relacionadas às interfaces entre o trabalho e a família (Tabela 4).

Tabela 4: Caracterização dos clusters

	1 Transeuntes Organizacionais	**2 Prisioneiros Colaborativos**	**3 Cidadãos Livres**	**4 Sentinelas de Oportunidades**	**Total**
V. Pessoais e Familiares					
Sexo (% mulheres)	78	52,3	60,8	54,8	60,7
Estado civil (% casados)	42,9	50	55,5	40	47,1
Escolaridade (% alta)	60,3	53,8	63,2	52,9	57,5
Média de idade	31	34	34	32	33
Filhos (% sim)	35,8	47,7	47,5	37,4	42,4
V. Ocupacionais					
Média de tempo serviço	5	7	12	5	7
Chefia (% sim)	9,8	22,6	17,4	11,3	15,7
Jornada de trabalho (% $\geq$ 40h)	51,2	83,3	73,2	54,8	66,1
Interfaces trabalho-família					
ITF	3,85	3,51	3,10	3,76	3,53
IFT	2,19	2,63	2,04	2,67	2,39
IPTF	2,89	4,42	4,34	3,83	3,94
IPFT	4,66	4,95	5,04	4,54	4,80

O perfil dos *transeuntes organizacionais* concentrou o maior percentual de mulheres e, também, de pessoas sem filhos. Ademais, aqui, encontra-se a menor média de idade. No que diz respeito às características ocupacionais, destacaram-se os fatos de haver, em média, pouco tempo de serviço na organização (junto com os *sentinelas de oportunidades*), assim como a menor concentração de pessoas em cargo de chefia e, ainda, a menor jornada de trabalho, com quase metade dos participantes trabalhando em tempo parcial (menos de 40h semanais).

No que diz respeito às interfaces entre o trabalho e a família, obteve-se a maior média de ITF e menor média de IPTF, evidenciando que se trata de pessoas que percebem mais claramente as dificuldades do que as facilidades que o trabalho pode gerar em suas vidas familiares. Por outro lado, as médias obtidas em IFT e IPFT sugerem que esses mesmos indivíduos consideram que os benefícios de participarem como membros ativos de suas famílias superam os seus eventuais prejuízos no ambiente de trabalho.

A partir da caracterização apresentada, nota-se que este cluster reuniu um perfil bastante específico de indivíduos: em geral, são pessoas mais jovens que ainda não acumulam importantes responsabilidades ocupacionais ou familiares. Em função de ainda estarem iniciando suas carreiras e, consequentemente, apresentarem pouco tempo de serviço, ainda não desenvolveram vínculos fortes e consistentes, seja de comprometimento seja de entrincheiramento, com a organização na qual se encontram. Ainda em função da fase de vida e de carreira, pode-se supor que tais indivíduos encontram-se em um momento de adaptação ao mundo do trabalho e suas exigências, o que justifica a elevada percepção de que o trabalho os impede de cumprir satisfatoriamente as demandas familiares (ainda que sejam pessoas com menor carga horária de trabalho e com menores responsabilidades familiares).

O grupo dos *prisioneiros colaborativos* caracterizou-se pela maior média de idade (junto com os *cidadãos livres*) e maior concentração de pessoas com filhos. Em comparação com os demais clusters e com a média geral da amostra, aqui há uma maior concentração de homens. Em relação às características ocupacionais, destacam-se a elevada carga horária de trabalho – com a grande maioria da pessoas trabalhando em tempo integral – e o fato de reunir o maior percentual de indivíduos que ocupam cargo de chefia.

Sobre as interfaces entre o trabalho e a família, nota-se que as pessoas aqui alocadas, em geral, apesar de reconhecerem que o trabalho pode dificultar o cumprimento das demandas familiares (ITF), consideram que os benefícios gerados pelo domínio ocupacional superam os seus possíveis prejuízos (IPTF). Já em relação à direção família-trabalho, fica nítida a elevada avaliação de que a família é fonte de importantes recursos que podem facilitar/melhorar o cumprimento das atividades de trabalho (IPFT), sendo os

prejuízos considerados muito menores – embora não deixem de ser reconhecidos como existentes (IFT).

Em termos de vínculos organizacionais, são pessoas que, apesar de estarem afetivamente ligadas à organização na qual trabalham, não deixam de explorar o mercado de trabalho e reconhecer que enfrentariam dificuldades no caso de uma eventual saída, seja em função do grau de investimentos já realizados e/ou da limitação de alternativas disponíveis.

Em síntese, neste cluster reuniram-se aqueles indivíduos que, em geral, acumulam maiores responsabilidades ocupacionais e familiares. Em função disso, as percepções de que o trabalho dificulta o cumprimento de algumas demandas familiares, e vice-versa, revelaram-se inevitáveis, ainda que os benefícios do acúmulo de papéis sejam percebidos com maior intensidade. Pode-se supor que o desenvolvimento de alto comprometimento e moderado entrincheiramento decorre dessa combinação até certo ponto contraditória: se, por um lado, o reconhecimento de que o trabalho facilita a vida familiar em alguns aspectos estimula o indivíduo a desenvolver um vínculo afetivo com a sua organização, por outro, a percepção de que esse mesmo trabalho prejudica a vida familiar em outros aspectos e/ou momentos torna inevitável que exista também uma vinculação mais racional, na qual a permanência é baseada em uma avaliação cognitiva sobre as vantagens e desvantagens de ficar ou sair.

Os *cidadãos livres*, por sua vez, apresentaram como características pessoais relevantes o maior percentual de pessoas casadas ou que vivem consensualmente e a maior média de idade (igual à dos *prisioneiros colaborativos*), além de maior concentração de indivíduos com alta escolaridade. Em termos ocupacionais, o tempo de serviço na organização destaca-se fortemente, com média significativamente superior às dos demais

grupos. Além disso, há uma elevada concentração de pessoas que trabalham em tempo integral (embora não tão elevada quanto a presente nos *prisioneiros colaborativos*).

Em relação às interfaces entre o trabalho e a família, as pessoas com esse perfil revelaram-se como as que melhor equilibram as interfaces entre o trabalho e a família, uma vez que obtiveram a menor média de conflito em ambas as direções (ITF e IFT). Ao mesmo tempo, essas pessoas são as que mais percebem a interface positiva da família para o trabalho (IPFT), além de avaliarem o trabalho como importante fonte de benefício para a família (IPTF). Quanto aos vínculos organizacionais, são pessoas que percebem a sua ligação com a organização como essencialmente afetiva, havendo baixa percepção de que a permanência na empresa está pautada em decisões ligadas a uma necessidade e/ou às dificuldades associadas à sua saída.

Pode-se considerar que pessoas com o perfil em questão são as que conseguem alcançar o melhor equilíbrio entre suas vidas familiar e ocupacional e, ainda, estabelecer vínculos mais saudáveis com a organização. Apesar da elevada carga horária de trabalho, o fato de estarem há bastante tempo na mesma organização provavelmente permitiu que esses indivíduos já tenham criado estratégias eficazes de conciliação entre o trabalho e a família, além de favorecer o desenvolvimento de laços afetivos com a organização. Da mesma forma, o fato de não perceberem o trabalho como uma fonte importante de prejuízos para o desempenho das atividades familiares possivelmente contribuiu para o baixo entrincheiramento.

Por fim, os *sentinelas de oportunidades* apresentaram, entre as características que definem o seu perfil, a menor concentração de pessoas casadas e com alta escolaridade. No que diz respeito às variáveis ocupacionais, chamam a atenção o baixo tempo de serviço na organização, além de elevado percentual de pessoas com jornada de trabalho parcial, sendo apenas um pouco menor que o obtido para os *transeuntes organizacionais*.

Sobre as interfaces entre o trabalho e a família, reuniram-se aqui aqueles indivíduos que percebem moderadamente tanto os benefícios quanto os prejuízos que o trabalho pode gerar em suas vidas familiares (ITF e IPTF). Já na direção oposta (família-trabalho), apesar de a percepção de benefícios superar a de prejuízos, o que chama a atenção é o fato de este cluster ter a maior média de IFT e a menor de IPFT.

Nota-se, portanto, que esse perfil tem como característica marcante os seus níveis moderados tanto no que se refere aos vínculos quanto no que diz respeito às avaliações sobre as interfaces entre o trabalho e a família. É possível supor, então, que a criação de mecanismos mais eficazes de conciliação do trabalho e da família poderiam ser úteis para estimular o fortalecimento de um vínculo afetivo.

Os resultados da análise de cluster, aliados às correlações e regressões já apresentadas, evidenciam a estreita relação estabelecida entre as esferas ocupacional e familiar. Inevitavelmente, portanto, características e acontecimentos ligados ao ambiente familiar extravasam, em algum grau, para o ambiente de trabalho e vice-versa. Adicionalmente, os resultados encontrados deixam nítido, por exemplo, o potencial que a forma como o indivíduo avalia o equilíbrio entre ambas as esferas tem para fortalecer o desenvolvimento de vínculos saudáveis com a organização, o que, consequentemente, contribuirá para a manifestação de comportamentos desejáveis, como dedicação, disciplina e bom desempenho. De acordo com Chambel (2014), essa é uma das razões pelas quais as organizações têm, cada vez mais, demonstrado preocupação em implementar práticas que ofereçam suporte aos trabalhadores para uma gestão eficiente de suas vidas familiares e ocupacionais.

Entre as práticas adotadas pelas organizações, a flexibilidade de horário tem sido apontada como a mais valorizada pelos trabalhadores, tendo importantes efeitos sobre a percepção de que o contexto organizacional oferece suporte à família. Além disso, essa

prática tem sido bem aceita também pelas organizações, uma vez que facilita a vida do empregado não por meio de uma redução da exigência de produtividade, mas porque permite que o trabalhador controle o seu tempo, ajustando as demandas do trabalho às demandas de sua família (Allen, 2001).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Muitas transformações têm marcado o mundo contemporâneo. Entre elas, encontram-se, de um lado, as importantes mudanças nos seios familiares, que têm convocado homens e mulheres a desempenhem papéis mais igualitários, e, de outro, as rápidas mudanças no interior das organizações que, com a crescente competitividade, têm se deparado com a necessidade de atrair e reter uma mão de obra cada vez mais preparada, disposta e dedicada para o alcance dos objetivos organizacionais. Todas essas transformações têm levado a uma estreita aproximação entre os mundos familiar e ocupacional, o que estimulou pesquisadores a darem início a um novo campo de estudo: o campo das interfaces entre o trabalho e a família.

Em paralelo, a tradicional área de estudos envolvendo os vínculos organizacionais, apesar de sua larga trajetória, tem passado por importantes reformulações recentes. Entre elas, destacam-se a reestruturação do comprometimento organizacional, que deixa de ser compreendido como um construto tridimensional e volta à sua essência exclusivamente afetiva, e a proposta de um novo tipo de vínculo, denominado de entrincheiramento organizacional, que representa um enlaçamento com a organização baseado no receio de possíveis perdas e na percepção de poucas alternativas fora dela. A partir de tais reformulações, torna-se emergente a necessidade de estudos que visem contribuir para o amadurecimento de tais decisões teóricas e empíricas, sendo uma das questões prioritárias nesse momento a investigação de antecedentes e consequentes desses fenômenos.

O presente estudo se propôs a fazer uma interlocução entre os dois campos de estudo mencionados através da investigação das relações estabelecidas entre as interfaces trabalho-família (positiva e negativa) e os dois vínculos organizacionais: o comprometimento e o entrincheiramento. Os resultados indicaram que algumas dimensões das interfaces trabalho-família apresentaram poder preditivo significativo sobre ambos os vínculos organizacionais, havendo, contudo, importantes diferenças nos padrões de relações estabelecidos com cada um deles: enquanto a IPTF destacou-se fortemente como a principal preditora do modelo testado para comprometimento organizacional, a IFT revelou-se a variável com maior poder preditivo no modelo do entrincheiramento, ainda que seguida de perto da IPTF.

De forma complementar, foi possível indicar neste trabalho que as interfaces entre o trabalho e a família desempenham importante papel quando os dois vínculos são considerados simultaneamente, isto é, a partir de suas diferentes combinações possíveis. Em síntese, pessoas que avaliam que são capazes de conciliar de forma eficiente as duas esferas da vida tendem desenvolver vínculos mais afetivos com a organização e a se sentirem menos aprisionadas a ela.

Conclui-se, portanto, que variáveis não diretamente ligadas ao contexto organizacional, a exemplo das interfaces entre o trabalho e a família, podem ser tão ou mais importantes que variáveis ocupacionais na determinação de atitudes e comportamentos no ambiente de trabalho (a exemplo do tipo de vínculo desenvolvido). Evidencia-se, assim, a importância do desenvolvimento e implementação de práticas de gestão que considerem o trabalhador como um ser integrado, que não se separa de suas experiências pessoais quando entra na organização.

Entre as limitações do presente estudo, destaca-se o uso exclusivo de análises descritivas para a caracterização dos clusters. Sugere-se a condução de nova pesquisa que realize análises discriminantes para determinar quais variáveis revelam-se mais importantes na determinação da predisposição de um indivíduo se encaixar em determinado perfil.

CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

A presente tese nasce da intenção de oferecer uma contribuição ao campo de estudo do comportamento humano nas organizações, mais especificamente das diferentes formas de vinculação do indivíduo com a organização na qual está inserido, tendo como ponto de partida o pressuposto de que tal comportamento não deve ser explicado exclusivamente com base em variáveis ocupacionais e organizacionais. Desse modo, optou-se por contemplar quatro construtos centrais na tese, sendo dois referentes aos vínculos organizacionais – o comprometimento e o entrincheiramento – e dois referentes às interfaces entre os domínios familiar e ocupacional - o conflito e a interface positiva entre o trabalho e a família.

A escolha das interfaces entre o trabalho e a família foi fruto da constatação do crescimento do interesse por esse tema de estudo, em especial no cenário internacional, além da consideração de que tais variáveis podem ser bastante promissoras para contribuir com a explicação de comportamentos organizacionais, uma vez que, apesar de não serem variáveis que se limitam ao ambiente de trabalho, também não são totalmente desvinculadas dele. A opção pelos vínculos de comprometimento e entrincheiramento organizacional, por sua vez, derivou da necessidade de continuidade de uma agenda de pesquisa que pretende melhor delimitar esses vínculos, sendo o estudo de seus antecedentes apontado como uma etapa importante e urgente.

Diante disso, a tese traçou como objetivo geral avaliar o potencial dos construtos relativos às duas perspectivas sobre a interface trabalho-família de contribuírem para ampliar a delimitação empírica entre os vínculos de comprometimento e entrincheiramento organizacional.

Para alcançar o objetivo proposto, contudo, algumas etapas preliminares revelaram-se imprescindíveis. Tendo em vista que se trata de um estudo quantitativo, a utilização de instrumentos de medida apropriados torna-se um elemento fundamental que pode impactar diretamente na fidedignidade dos resultados encontrados. Constatou-se, no entanto, que tanto a perspectiva negativa quanto a positiva da interface positiva entre o trabalho e a família careciam de escalas apropriadas para o contexto brasileiro.

No caso do conflito trabalho-família, Aguiar e Bastos (2013) já haviam proposto e validado uma medida para o Brasil. O instrumento em questão, entretanto, falha em contemplar todos os elementos contidos no clássico e ainda hegemônico modelo teórico adotado para a compreensão do fenômeno, proposto por Greenhaus e Beutell (1985). Optou-se, então, pela adaptação e validação da medida construída por Carlson, Kacmar e Williams (2000), que contempla as seis dimensões previstas no modelo teórico.

No caso da interface positiva entre o trabalho e a família, por sua vez, a ausência de medidas para o contexto brasileiro não foi o único desafio enfrentado. Para além disso, constatou-se a presença na literatura de diversos conceitos – a exemplo de enriquecimento, facilitação, valorização e extravasamento positivo trabalho-família – para se referir às diferentes formas através das quais o acúmulo dos papéis de trabalhador e de membro participativo de uma família podem contribuir para um melhor desempenho em ambos os domínios. Após uma análise conceitual das definições identificadas, julgou-se pertinente considerar que todos elas fazem referência a um fenômeno comum, que passou a ser identificado como interface positiva entre o trabalho e a família. Uma vez tomada tal decisão, uma medida para a mensuração do fenômeno em trabalhadores brasileiros foi proposta, sendo construída a partir da seleção semântica e empírica dos melhores itens que compunham as escalas originais dos construtos enriquecimento, facilitação, valorização e enriquecimento trabalho-família (Carlson, Kacmar, Wayne & Grzywacz, 2006; Fisher,

Bulger & Smith, 2009; Hanson, Hammer & Colton, 2006; Steenbergen, Ellemers & Mooijaart, 2007).

Os resultados obtidos no processo de busca por evidências de validade das medidas de conflito trabalho-família e da interface positiva entre o trabalho e a família tiveram muito em comum: em ambos os casos, o estudo da dimensionalidade das escalas obteve como resultado medidas bidimensionais que representavam as duas direções do fenômeno (trabalho-família e família-trabalho). Embora escalas com propriedades psicométricas satisfatórias tenham sido propostas como produtos finais dos estudos, considera-se que a redução das medidas a estruturas bidimensionais pode ter comprometido a quantidade e qualidade de informação por elas oferecidas, uma vez que as diferentes naturezas que podem estar na base do conflito ou da interface positiva não foram diferenciadas.

Considera-se, portanto, essencial que novas investigações sejam conduzidas para uma confirmação da melhor solução fatorial para ambas as escalas ou, ainda, para a proposição de aprimoramentos das mesmas, de modo que favoreça o surgimento de possíveis subdimensões nas direções do conflito e da interface positiva entre o trabalho e a família, a exemplo do que aconteceu em grande parte dos estudos originais (Carlson et al., 2000; Carlson et al., 2006; Hanson et al., 2006; Steenbergen et al., 2007). Em paralelo, é preciso sinalizar, também, a emergente necessidade de maiores investimentos voltados para o questionamento, e possível reformulação, dos modelos teóricos que têm embasado o campo de estudo das interfaces entre o trabalho e a família, em especial do conflito trabalho-família. Como apontado no decorrer da tese, o modelo teórico proposto por Greenhaus e Beutell (1985), embora clássico e hegemônico, apresenta importantes limitações, como a difícil discriminação das dimensões tensão e tempo e a fragilidade conceitual e empírica da dimensão comportamental.

Uma vez finalizados os estudos de proposta de instrumentos, julgou-se fundamental que uma caracterização geral das interfaces entre o trabalho e a família, assim como a identificação de alguns de seus antecedentes, fossem oferecidas ao leitor. O estudo elaborado com esse objetivo trouxe importantes contribuições ao retratar como esses fenômenos manifestam-se entre trabalhadores brasileiros, em especial por ter contemplado em um mesmo trabalho as perspectivas positiva e negativa das interfaces entre o trabalho e a família, o que já havia sido apontado na literatura como uma importante lacuna a ser superada (Barnett & Gareis, 2006).

Os resultados apontaram que as percepções sobre os benefícios oriundos do acúmulo de papéis (ou seja, a interface positiva entre o trabalho e a família) superam as percepções sobre os prejuízos causados por esse mesmo acúmulo (o conflito trabalho-família). Além disso, a investigação sobre antecedentes das interfaces entre trabalho e família indicaram que as variáveis subjetivas inseridas no modelo de regressão (percepção de adequação familiar e de suporte organizacional) revelaram-se muito mais contributivas para a predição dos fenômenos do que variáveis concretas do indivíduo (como sexo, idade, número de filhos e tipo de cargo ocupado na organização).

Entre as limitações desse estudo, destaca-se a simplicidade do modelo testado que, certamente, deixou de contemplar importantes antecedentes das interfaces entre o trabalho e a família. É preciso, portanto, incluir na agenda de pesquisa estudos que testem modelos mais complexos, com a inserção de variáveis que ajudem a explicar o conflito trabalho-família, a interface positiva entre trabalho e a família e, também, as formas como os indivíduos combinam ambos os construtos. Entre as variáveis a serem contempladas, uma que merece destaque é o significado do trabalho, uma vez que a grande valorização da família na maior parte das culturas pode se constituir em um elemento-chave para explicar as percepções dos indivíduos sobre as formas como os domínios ocupacional e familiar se

complementam ou se prejudicam entre si. Outra limitação do estudo relaciona-se com a amostra que, certamente, não oferece uma visão representativa dos diferentes contextos culturais, das diferentes modalidades de estruturação da família e diferentes tipos de inserção no mundo do trabalho. Há, portanto, um longo percurso no sentido de se atingir uma visão mais ampla da variabilidade dos dois fenômenos entre trabalhadores brasileiros.

Uma vez superadas as dificuldades conceituais e metodológicas que cercam a área de estudo das interfaces entre o trabalho e a família no Brasil, foi possível partir para a questão central que motivou a tese, qual seja, avaliar o potencial das interfaces trabalho-família (positiva e negativa) de contribuírem para a explicação de dois tipos de vínculos organizacionais: o comprometimento e o entrincheiramento. De forma sintética, os resultados indicaram que as interfaces entre trabalho e família foram capazes de predizer, de forma significativa, ambos os vínculos, apresentando, inclusive, poder preditivo superior ao de outras variáveis diretamente ligadas ao ambiente laboral, como a carga horária de trabalho e o tempo de serviço na organização. Além disso, foi possível identificar que as interfaces entre o trabalho e a família desempenharam importante papel na explicação sobre as diferentes formas com que os trabalhadores combinam os dois vínculos.

Considera-se tais resultados bastante elucidativos, uma vez que fortalecem a perspectiva de que o comportamento humano nas organizações é fortemente influenciado por aspectos presentes fora do contexto de trabalho, a exemplo da forma como o indivíduo avalia e equilibra as demandas familiares. Tais resultados, possuem, claramente, implicações práticas bastante importantes, tanto para as organizações (e seus modelos de gestão de pessoas) quanto para os indivíduos (em suas decisões de carreira). Evidencia-se, por exemplo, a necessidade de que as práticas de gestão de pessoas extrapolem os limites organizacionais, compreendendo o trabalhador como um ser integrado, que precisa

conciliar sua vida ocupacional e pessoal. Algumas organizações já vêm adotando práticas que procuram facilitar a gestão das demandas familiares e ocupacionais dos trabalhadores, a exemplo do *home office* e da flexibilidade de horário. Embora tais práticas sejam apontadas como bastante eficientes (Allen, 2001), pesquisas posteriores devem aprofundar a compreensão do tema, com a condução de estudos que busquem, por exemplo, comparar como as interfaces trabalho-família e os vínculos organizacionais relacionam-se entre trabalhadores de organizações que incentivam tais práticas e organizações que não as adotam. Da mesma forma, o campo de estudos sobre carreiras se beneficiará de mais investigações que que discorram sobre os desafios de conciliar demandas da vida familiar e ocupacional, já que o conhecimento delas resultantes poderão ser utilizados para subsidiar ações ligadas à planejamento de carreira e *coaching*.

Em síntese, pode-se destacar que os limites identificados no conjunto de estudos que compõe a tese, algo a ser progressivamente superado com novas pesquisas, não diminui as contribuições pioneiras do presente trabalho para o campo de pesquisa no Brasil. Tais contribuições inovadoras vão além da disponibilização de novos instrumentos com qualidade psicométrica adequada para os pesquisadores nacionais, introduzindo também na vertente de pesquisa sobre os vínculos com a organização, tradição mais solidamente estabelecida no Brasil, o efeito de elementos extra-organizacionais até então não contemplados.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Abramo, L. (2004). Inserción laboral de las mujeres en America Latina: una fuerza de trabajo secundaria? *Estudos Feministas*, 12(2), 224-235.

Aguiar, C. V. N. (2012). *Conflito trabalho-família e os vínculos com a organização: um estudo com trabalhadores de diferentes segmentos produtivos*. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal da Bahia, Bahia.

Aguiar, C. V. N. & Bastos, A. V. B. (2013). Tradução, adaptação e evidências de validade para a medida de conflito trabalho-família. *Avaliação Psicológica*, 12, 2013-212.

Aguiar, C. V. N., Bastos, A. V. B., Jesus, E. S. & Lago, L. N. A. (2014). Um estudo das relações entre conflito trabalho-família, comprometimento organizacional e entrincheiramento organizacional. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 14(3), 283-291.

Akintayo, D. I. (2010). Work-family role conflict and organizational commitment among industrial workers in Nigeria. *Journal of Psychology and Couseling*, 2 (1), 1-8.

Allen, T. D. (2001). Family-Supportive Work Environments: The Role of Organizational Perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 414-435.

Allen, T. D, Cho, E. & Meier, L. L. (2014). Work-family boundary dynamics. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 99-121.

Amstad, F. T., Meier, L. L., Fasel, U., Elfering, A. & Semmer, N. K. (2011). A Meta-Analysis of Work–Family Conflict and Various Outcomes With a Special Emphasis on Cross-Domain Versus Matching-Domain Relations. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(2), 151-169.

Aryee, S., Srinivas, E. S., & Tan, H. H. (2005). Rhythms of life: antecedentes and outcomes of work-family balance in employed parentes. *Journal of Applied Psychology*, 90(1), 132-146.

Ayman, R. & Antani, A. (2008). Cross-cultural approaches to work-family conflict. In: Korabik, K., Lero, D. S. & Whitehead, D. L. (Orgs). *Handbook of work-family integration: research, theory and best practices*. Amsterdan: Elsevier

Bandeira, M. L., Marques, A. L., & Veiga, R. T. (2000). As dimensões múltiplas do comprometimento organizacional: um estudo na ECT/MG. *Revista de Administração Contemporânea,* 4(2), 133-157.

Baptista, M. N. (2005). Desenvolvimento do inventário de percepção de suporte familiar (IPSF): estudos psicométricos preliminares. *Psico-USF*, 10(1), 11-19.

Baral, R. & Bhargava, S. (2010). Work-family enrichment as a mediator between organizational interventions for work-life balance and job outcomes. *Journal of Managerial Psychology*, 25(3), 274 – 300.

Baral, R. & Bhargava, S. (2011). Predictors of Work-Family Enrichment: Moderating Effect of Core Self-Evaluations. *Journal of Indian Business Research*, 3(4), 220-243

Barnett, R. C. (2008). On multiple roles: past, present, and future. In: Korabik, K., Lero, D. S. & Whitehead, D. L. (Orgs). *Handbook of work-family integration: research, theory and best practices*. Amsterdan: Elsevier.

Barnett, R. C. & Gareis, K. C. (2006). Role theory perspectives on work anda family. In: Pitt-Catsouphes, M., Kossek, E. E. & Sweet, S. (Orgs). *The work and family handbook: multi-disciplinary perspectives, methods, and approaches*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, p. 209-221.

Barnett, R. C. & Hyde, J. S. (2001). Women, Men, Work, and Family: An Expansionist Theory. *American Psychologist*, 56 (10), 781-796.

Bastos, A. V. B. (1994). *Comprometimento no trabalho: a estrutura dos vínculos do trabalhador com a organização, a carreira e o sindicato.* Tese de Doutorado. Universidade de Brasília, Brasília.

Bastos, A. V. N. & Aguiar, C. V. N. (2015). Centralidade do trabalho e conflito trabalho-família: comparando trabalhadores brasileiros urbanos e rurais. In: Bastos, A. C., Moreira, L., Petrini, G. & Alcântara, M. (Orgs.). *Família no Brasil: recurso para a pessoa e para a sociedade.* Curitiba: Editora Juruá.

Bastos, A. V. B. & Aguiar, C. V. N. (2015). Comprometimento organizacional. In: Puente-Palácios, K. & Peixoto, A. L. (Orgs.). *Ferramentas de diagnóstico para organizações e trabalho: um olhar a partir da psicologia*. Porto Alegre: Artmed.

Bastos, A. V. B., Brandão, M. G. A., & Pinho, A. P. M. (1997). Comprometimento organizacional: uma análise do conceito expresso por servidores universitários no cotidiano de trabalho. *Revista de Administração Contemporânea*, 1, 2, 97-120.

Bastos, A. V. B., Maia, L. G., Rodrigues, A. C. A., Macambira, M. O. & Borges-Andrade, J. E. (2014). Vínculos dos indivíduos com a organização: análise da produção científica brasileira 2000-2010. *Psicologia: Teoria e Pesquisa* ,30, 153-162.

Bastos, A. V. B., Pinho, A. P. M. & Costa, C. A. (1995). Significado do trabalho: um estudo entre trabalhadores inseridos em organizações formais. *Revista de Administração de Empresas*, 35 (6), 20-29.

Bhargava, S. & Baral, R. (2009). Antecedents and consequences of work-family enrichment among indian managers. *Psychological Studies*, 54, 213-225.

Blau, G. (2001a). On assessing the construct validity of two multidimensional constructs: occupational commitment and occupational entrenchment. *Human Resource Management Review*, 11, 279-298.

_____ (2001b). Testing the discriminant validity of occupational entrenchment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74, 85-93.

Brito, A. P. M. P. & Bastos, A. V. B. (2001). O schema de 'trabalhador comprometido' e gestão do comprometimento: um estudo entre gestores de uma organização petroquímica. *Organizações e Sociedade*, 8(22), 177-193.

Buonocore, F. & Russo, M. (2013). Reducing the effects of work-family conflict on job satisfaction: the kind of commitment matters. *Human Resource Management Journal*, 23(1), 91-108.

Carlson, D. S., Kacmar, K. M. & Williams, L. J. (2000). Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work–Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 249-276.

Carlson, D.S, Kacmar, K. M., Wayne, J. H. & Grzywacz, J. G. (2006). Measuring the positive side of the work-family interface: development and validation of a work-family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 131-164.

Carlson, D. S. & Frone, M. R. (2003). Relation of behavioral and psychological involvement to a new four-factor conceptualization of work-family interference. *Journal of Business and Psychology*, 17 (4), 515-535.

Carr, J. C., Boyar, S. L. & Gregory, B. T. (2008). The Moderating Effect of Work–Family Centrality on Work–Family Conflict, Organizational Attitudes, and Turnover Behavior. *Journal of Management*, 34(2), 244-262.

Carson, K., Carson, P., Bedeian, A. (1995). Development and construct validation of a career entrenchment measure. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 68, 301-320.

Casper, W. J., Harris, C., Taylor-Bianco, A. & Wayne, J. H. (2011). Work-family conflict, perceived supervisor support and organizational commitment among Brazilian professionals. *Journal of Vocational Behavior*, 79, 640-652.

Casper, W. J, Martin, J. A., Buffardi, L. C. & Erdwins, C. J. (2002). Work–family conflict, perceived organizational support and organizational commitment among employed mothers. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(2), 99-108.

Chambel, M. J. (2014). A interface entre o trabalho e a família. In M.J. Chambel & M.T. Ribeiro (Eds.). *A Relação entre o Trabalho e a Família: Do conflito ao enriquecimento*. Lisboa: RH Editora.

Chambel, M.J. & Santos, M. V. (2009). Práticas de conciliação e satisfação no trabalho: mediação da facilitação do trabalho na família. *Estudos de Psicologia*, 26(3), 275-286.

Cho, E., Tay, L., Allen, T. & Stark, S. (2013). Identification of a dispositional tendency to experience work–family spillover. *Journal of Vocational Behavior*, 82, 188-198.

Choi, H. J. & Kim, Y. T. (2012). Work-family conflict, work-family facilitation, and job outcomes in the Korean hotel industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 24(7), 1011-1028.

Cooper-Hakim, A. & Viswescvaran C. (2005). The Construct of Work Commitment: Testing an Integrative Framework. *Psychological Bulletin*, 131(2), 241–259.

Cowlishaw, S., Birch, A., McLennan, J. & Hayes, P (2014). Antecedents and Outcomes of Volunteer Work–Family Conflict and Facilitation in Australia. *Applied Psychology: An International Review*, 2014, 63(1), 168–189.

Dorio, J. M., Bryant, R. H. & Allen, T. D. (2008). Work-related outcomes of the work-family interface: why organizations should care. In: Korabik, K., Lero, D. S. & Whitehead, D. L. (Orgs). *Handbook of work-family integration: research, theory and best pactices.* Amsterdam: Elsevier.

Eby, L. T, Maher, C. P & Butts, M. M. (2010). The Intersection of Work and Family Life: The Role of Affect. *Annual Review of Psychology*, 61, 599–622.

Eby, L. T., Casper, W. J., Lockwood, A., Bordeaux, C. & Brinley, A. (2005). Work and family research in IO/OB: Content analysis and review of the literature (1980–2002). *Journal of Vocational Behavior*, 66, 124-197.

Edwards, J. R. & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms Linking Work and Family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *The Academy of Management Review*, 25 (1), 178-199.

Field, A. (2013). *Descobrindo a estatística usando o SPSS*. Porto Alegre: Artmed.

Fisher, G. G., Bulger, C. A. & Smith, C. S. (2009). Beyond work and family: a measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14 (4), 441-456.

Fraser, M. T. D. (2005). *Vivências cotidianas do conflito trabalho-família: um estudo em profundidade com casais.* Dissertação de Mestrado em Psicologia. Universidade Federal da Bahia.

Frone, M. R. (2003). Work-family balance. In: *Handbook of Occupational Health Psychology*. Orgs: Quick, J. C. & Tetrick, L. E. Washignton: American Psychological Association.

Frone, M. R. & Russell, M. (1997). Relation of work-family conflict to health outcomes: a four-year longitundinal study of employed parents. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70, 325-335.

Frone, M. R., Russell, M & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: testing a modelo f the work-family interface. *Journal of Applies Psychology*, 77 (1), 65-78.

Gabardo-Martins, L. M. D. (2015). *O papel das avaliações autorreferentes nas relações*

do enriquecimento família-trabalho e do suporte social percebido da família com o florescimento no trabalho. Dissertação de mestrado. Universidade Salgado De Oliveira – Universo, Niterói.

Grangeiro, R. R. (2015). *O trabalho do artesão do cariri cearense: sua história, práticas e significados da atividade profissional*. Tese de Doutorado. Universidade Federal da Bahia, Bahia.

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

Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31, 72–92.

Grzywacz, J. G., & Marks, N. F. (2000). Reconceptualizing the work–family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psy- chology, 5*, 111–126.

Hair Jr., J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (2005). *Análise multivariada de dados.* Bookman: Porto Alegre.

Hammer, L., Cullen, J., Neal, M., Sinclair, R. & Schafiro, M. (2005). The longitudinal effects of work-family conflict and positive spillover on depressive syntoms among dual-earner couples. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10, 138-154.

Hanson, G. C., Hammer, L. B. & Colton, C. L. (2006). Development and validation of a multidimensional scale of perceived work-family positive spillover. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11 (3), 249-265.

Herst, D. E. L. (2003). *Cross-cultural measurement invariance of work/family scales across english-speaking samples*. Tese de doutorado. University of South Florida. Florida.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE (2015). *Indicadores IBGE: Principais destaques da evolução do mercado de trabalho nas regiões metropolitanas abrangidas pela pesquisa*.

Jaga, A., Bagraim, J. & Williams, Z. (2013). Work-family enrichment and psychological health. *Journal of Industrial Psychology*, 39(2), 10 pags.

Ko, J. W., Price, J. L., & Mueller, C. W. (1997). Assessment of Meyer and Allen's three-component model of organizational commitment in South Korea. *Journal of Applied Psychology*, 82, 961-973.

Lee, K., Allen, N. J., Meyer, J. P., & Rhee, K. (2001). The three-component model of organisational commitment: an application to South Korea. *Applied Psychology: an international review*, 50(4), 596-614.

Li, C., Lu, J & Zhang, Y. (2013). Cross-domain effects of work-family conflict on organizational commitment and performance. *Social Behavior and Personality*, 41(10), 1641-1654.

Malone, E. K. & Raja, R. A. (2013) Work-life balance and organizational commitment of women im the U. S. construction industry. *Journal of Professional Issues in Engineering Education & Practice,* 139(2), 87-98.

Matias, M. & Fontaine, A. M. (2012). A conciliação de papéis profissionais e familiares: o mecanismo psicológico de spillover. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 28(2), 235-243.

Mauno, S., & Rantanen, M. (2013). Contextual and dispositional coping resources as predictors of work-family conflict and enrichment: which of these resources or their combinations are the most beneficial? *Journal of Family and Economic Issues*, 34 (2), 87-104.

McMillan, H.S., Morris, M. L. & Atchley, E. K. (2011). Constructs of the work/life interface: a synthesis of the literature and introduction of the concept of work/life harmony. *Human Resource Development Review*, 10(1), 6-25.

McNall, L.A., Masuda, A.D. & Nicklin, J.M. (2010). Flexible work arrangements and job satisfaction/turnover intentions: The mediating role of work-to-family enrichment. *Journal of Psychology: Interdisciplinary & Applied, 144,* 61-81.

McNall, L.A., Scott, L.D. & Nicklin, J. M. (2015). Do Positive Affectivity and Boundary Preferences Matter for Work–Family Enrichment? A Study of Human Service Workers. *Journal of Occupational Health Psychology*, 20(1), 93-104.

Meaning of Working Research Team (1987). *Meaning of working*. London: Academic Press.

Medeiros, C. A., & Enders, W. T. (1997). Validação do modelo de conceitualização de três componentes do comprometimento organizacional: um estudo dos padrões de comprometimento organizacional e suas relações com a performance no trabalho [CD]. In Anais, 21. *Encontro da ANPAD*, Rio de Janeiro, RJ. 1 CD

Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*. 1, 61-89.

Meyer, J. P., Stanley, J. D., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences. *Journal of Vocational Behavior,* 61, 20-52.

Moscon, D. C. B. (2009). *Teorias implícitas de trabalhador comprometido e estratégias cotidianas de gestão: uma análise qualitativa*. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal da Bahia, Bahia.

Moscon, D. C. B., Bastos, A. V. B. & Souza, J. A. J. (2012). É Possível Integrar, em um mesmo Conceito, os Vínculos Afetivo e Instrumental? O olhar de gestores sobre o comprometimento com a organização. *Organizações & Sociedade*, 19, 357-373.

Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee-organization linkages: the psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. New York: Academic Press.

Netemeyer, R. G., Boles, J. S. & McMurrian, R. (1996). Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400-410.

OIT (2009). *Trabajo y família: hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidade social*. Oficina internacional del trabajo y programa de las naciones unidas para el desarrollo. Santiago.

Oliveira, L. B., Cavazotte, F. S. C. N. & Paciello, R. R. (2013). Antecedentes e consequentes dos conflitos entre trabalho e família. *RAC*, 17(4), 418-437.

Osigweh, C. A. B. (1989). Concept fallibility in organizational science. Academy of Management. *The Academy of Management Review*, 14(4), 579-594.

Paludo, S. S. & Koller, S. H. (2007). Psicologia Positiva: uma nova abordagem para antigas questões. *Paidéia*, 17(36), 9-20.

Perrone, K. M., Eggistottir, S., Webb, L. K. & Blalock, R. H. (2006). Work-Family Interface: Commitment, Conflict, Coping, and Satisfaction. *Journal of Career Development*, 32(3), 286-300.

Poelmans, S., Stepanova, O. & Masuda, A. (2006). Positive spillover between personal and professional life: doefinitions, antecedentes, consequences, and strategies. In: Pitt-Catsouphes, M., Kossek, E. E. & Sweet, S. (Orgs). *The work and family handbook:*

multi-disciplinary perspectives, methods, and approaches. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, p. 17-39.

Rheman, R. R. & Waheed, A. (2012). Work-family conflict and organizational commitment: study of faculty members in Pakistani universisties. *Pakistan Journal of Social and Clinical Psychology*, 9(2), 23-26.

Rodrigues, A. C. A. (2009). *Do comprometimento de continuação ao entrincheiramento organizacional: o percurso de validação da escala e análise da sobreposição entre os construtos*. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal da Bahia, Bahia.

Rodrigues, A. C. A. (2011). *Trabalhador entrincheirado ou comprometido? Delimitação dos vínculos do indivíduo com a organização*. Tese de Doutorado. Universidade Federal da Bahia, Bahia.

Rodrigues, A. C. A. & Bastos, A. V. B. (2010). Problemas conceituais e empíricos na pesquisa sobre comprometimento organizacional: uma análise crítica do modelo tridimensional de j. Meyer e N. Allen. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 10, 129-144.

Rowe, D. E. O. & Bastos, A. V. B. (2007). Comprometimento no trabalho: explorando o conceito, seus antecedentes e consequentes entre docentes universitários [CD]. In Anais, 1. *Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho*, 2007, Natal, RN. 1 CD.

Santujá, G. & Barham, E. J. (2005). Uma análise do equilíbrio trabalho e família no contexto brasileiro. *Revista Nucleus*, 3, 1,53-62.

Scheible, A. C. F., Bastos, A. V. B. & Rodrigues, A. C.A. (2007). Comprometimento e Entrincheiramento: Integrar ou Reconstruir? Uma Exploração das Relações entre estes Construtos à luz do Desempenho. [CD]. In Anais, 31. *Encontro da ANPAD*, 2007, Rio de Janeiro, RJ. 1 CD.

Silva, A. R. & Silva, I. S. (2015). Conflito trabalho-família: um estudo com motoristas profissionais. *Psicologia: Organizações e Trabalho*, 15(4), 419-430.

Silva, E. E. (2013). *Consentimento ou comprometimento? Delimitação conceitual e empírica dos vínculos com a organização.* Tese de Doutorado. Universidade Federal da Bahia, Bahia.

Silva, E. E. & Bastos, A. V. B. (2010). A escala de consentimento organizacional: construção e evidências de sua validade. *Revista rPOT*, 10 (1), 7-22.

Silva, J. S. F. (2006). *Modelagem de equações estruturais: apresentação de uma metodologia.* Dissertação de Mestrado. Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, RS.

Siqueira, M. M. M. & Gomide-Junior, S. (2008). Suporte no Trabalho. In: Siqueira, M. M. M. & Tamayo, A. (Orgs). *Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão*. Porto Alegre: Artmed.

Soares, C. R. V. (1992). *Significado do trabalho: um estudo comparativo de categorias ocupacionais*. Dissertação de mestrado. Universidade de Brasília.

Solinger, O. N., Olffen, W., & Roe, R. A. (2008). Beyond the three-component model of organizational commitment. *Journal of Applied Psychology*, 93(1), 70-83.

Souza, E. S. (2007). *Um estudo sobre a repercussão do conflito trabalho – família e família – trabalho na satisfação no trabalho e na família e sua consequência na satisfação do hóspede: o caso da rede hoteleira de Porto de Galinhas*. Dissertação de Mestrado em Administração. Faculdade de Boa Viagem.

Steenbergen, E. F., Ellemers, N. & Mooijaart, A. (2007). How work and family can facilitate each other: distinct types of work-family facilitation and outcomes for women and men. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(3), 279-300.

Tement, S. & Korunka, C. (2013). Does Trait Affectivity Predict Work-to-Family Conflict

and Enrichment Beyond Job Characteristics? *The Journal of Psychology*, 147(2), 197-216.

Tement, S. (2014). The role of personal and key resources in the family-to-work enrichment process. *Scandinavian Journal of Psychology*, 55, 489–496.

Thompson, C. A., Beauvai, L. L. & Allen, T. D. (2006). Work and Family from a industrial/organizations psychology perspective. In: Pitt-Catsouphes, M., Kossek, E. E. & Sweet, S. (Orgs). *The work and family handbook: multi-disciplinary perspectives, methods, and approaches*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, p. 17-39.

Tummers, L. G. & Bronkhorst, B. A. C. (2014). The impact of leader-member exchange (LMX) on work-family interference and work-family facilitation. *Personnel Review*, 43(4), 573 – 591.

Wayne, J. H., Grzywacz, J. G., Carlson. D. S. & Kacmar, K. M. (2007). Work-family facilitation: a theoretical explanation and model of primary antecedents and consequences. *Human Resource Management Review*, 17, 63-76.

APÊNDICES

APÊNDICE 1

ESCALA DE CONFLITO TRABALHO-FAMÍLIA

1 – Vamos apresentar para você algumas frases sobre como o seu trabalho pode influenciar a sua vida familiar. Avalie, com base na escala abaixo, o quanto você concorda com cada ideia apresentada.

Discordo			**Concordo**		
1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**
Discordo Totalmente	Discordo Muito	Discordo pouco	Concordo pouco	Concordo Muito	Concordo Totalmente

1	Meu trabalho me afasta de minhas atividades familiares mais tempo do que eu gostaria.	
2	Eu muito frequentemente me sinto tão emocionalmente sugado pelo meu trabalho que isso me impede de contribuir com a minha família.	
3	Os comportamentos que utilizo para solucionar problemas no trabalho não são efetivos para solucionar os problemas de casa.	
4	O tempo que eu devo me dedicar ao trabalho me impede de participar igualmente das atividades e responsabilidades em casa.	
5	Quando eu chego em casa do trabalho, muitas vezes eu já estou muito esgotado para participar das atividades familiares.	
6	Devido às pressões do trabalho, algumas vezes eu chego em casa muito estressado para fazer as coisas que gosto.	
7	Eu deixo de fazer coisas com a minha família devido ao tempo que preciso dedicar ao meu trabalho.	
8	Os comportamentos que desempenho para ser eficaz no trabalho não me ajudam a ser uma pessoa melhor para a minha família (melhor pai/mãe; marido/esposa).	

2 – Agora, vamos apresentar para você algumas frases sobre como a sua família pode influenciar sua vida no trabalho. Avalie, com base na escala abaixo, o quanto você concorda com cada ideia apresentada.

Discordo			**Concordo**		
1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**
Discordo Totalmente	Discordo Muito	Discordo pouco	Concordo pouco	Concordo Muito	Concordo Totalmente

1	O tempo que eu gasto com responsabilidades familiares frequentemente interfere nas minhas responsabilidades no trabalho.	
2	Devido ao estresse que vivo em casa, eu frequentemente fico preocupado com problemas familiares no trabalho.	
3	O tempo que passo com minha família frequentemente me impede de dedicar tempo a atividades no trabalho que poderiam ajudar na minha carreira.	
4	Como eu frequentemente estou estressado por causa das minhas responsabilidades familiares, eu tenho dificuldade de me concentrar no meu trabalho.	
5	Os comportamento que funcionam para mim em casa não são eficazes no meu trabalho.	
6	A tensão e a ansiedade vindas da minha família frequentemente enfraquecem minha capacidade de fazer meu trabalho.	
7	Eu deixo de fazer tarefas do trabalho devido à quantidade de tempo que preciso dedicar às minhas responsabilidades familiares.	
8	Os comportamentos que uso para resolver problemas em casa não são úteis no trabalho.	

APÊNDICE 2

ESCALA DE INTERFACE POSITIVA ENTRE TRABALHO E FAMÍLIA

1 – Vamos apresentar para você algumas frases sobre como o seu trabalho pode influenciar a sua vida familiar. Avalie, com base na escala abaixo, o quanto você concorda com cada ideia apresentada.

Discordo			**Concordo**		
1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**
Discordo Totalmente	Discordo Muito	Discordo pouco	Concordo pouco	Concordo Muito	Concordo Totalmente

1	Os comportamentos exigidos no trabalho levam a comportamentos que me ajudam na vida familiar.	
2	As coisas que faço no trabalho me ajudam a lidar melhor com questões pessoais e práticas em casa.	
3	Os valores desenvolvidos no trabalho me tornam um membro melhor da minha família.	
4	Por causa do meu trabalho, eu me sinto capaz de ver os problemas familiares sob diferentes perspectivas.	
5	Cumprir as responsabilidades familiares se torna mais fácil através do uso de comportamentos utilizados no trabalho.	
6	As habilidades que uso no trabalho me ajudam a lidar melhor com questões familiares.	
7	O meu envolvimento no trabalho me põe de bom humor e isto me ajuda a ser um membro melhor da minha família.	
8	O meu envolvimento no trabalho me ajuda a me sentir preenchido como pessoa e isto me ajuda a ser um membro melhor da minha família.	
9	Eu aplico valores do meu local de trabalho em situações familiares.	

2 – Agora, vamos apresentar para você algumas frases sobre como a sua família pode influenciar sua vida no trabalho. Avalie, com base na escala abaixo, o quanto você concorda com cada ideia apresentada.

Discordo			**Concordo**		
1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**
Discordo Totalmente	Discordo Muito	Discordo pouco	Concordo pouco	Concordo Muito	Concordo Totalmente

1	Por causa de tudo que tenho a meu favor na minha família, meu humor melhora no trabalho.	
2	O meu envolvimento na família me põe de bom humor e isto me ajuda a ser um trabalhador melhor.	
3	O meu envolvimento na família faz eu me sentir contente e otimista e isto me ajuda a ser um trabalhador melhor.	
4	Valores que eu aprendi através de experiências familiares me ajudam a cumprir minhas responsabilidades no trabalho.	
5	O meu envolvimento na família me encoraja a usar o meu tempo no trabalho com concentração e isto me ajuda a ser um trabalhador melhor.	
6	Por causa das coisas que aprendo no ambiente familiar, eu também desenvolvo melhor meus contatos sociais no trabalho.	
7	Comportamentos exigidos na minha vida familiar levam a comportamentos que me ajudam no trabalho.	
8	O meu envolvimento na família me ajuda a adquirir competências e isto me ajuda a ser um trabalhador melhor.	
9	As habilidades que eu uso em casa me ajudam a lidar melhor com os problemas do trabalho.	
10	Estar feliz em casa melhora o meu estado de espírito no trabalho.	

ANEXOS

ANEXO 1

ESCALA DE COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL

Vamos apresentar para você várias frases sobre a sua realidade de trabalho e sobre a organização em que trabalha. Avalie, com base na escala abaixo, o quanto você concorda com a ideia apresentada. Quanto mais perto de 1, maior é a discordância; quanto mais perto de 6, maior é a concordância com o conteúdo da frase.

Discordo			**Concordo**		
1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**
Discordo Totalmente	Discordo Muito	Discordo pouco	Concordo pouco	Concordo Muito	Concordo Totalmente

1. Eu me sinto orgulhoso dizendo às pessoas que sou parte da organização onde trabalho	
2. Conversando com amigos, eu sempre me refiro a essa organização como uma grande instituição para a qual é ótimo trabalhar	
3. Sinto os objetivos de minha organização como se fossem os meus	
4. A organização em que trabalho realmente inspira o melhor em mim para meu progresso no desempenho do trabalho	
5. A minha forma de pensar é muito parecida com a da empresa.	
6. Eu acho que os meus valores são muito similares aos valores defendidos pela organização onde trabalho	
7. Sinto que existe uma forte ligação afetiva entre mim e minha organização	
8. Essa organização tem um imenso significado pessoal para mim	
9. Aceito as normas da empresa porque concordo com elas.	
10. Eu realmente me interesso pelo destino da organização onde trabalho	
11. Se eu tivesse uma empresa, escolheria as mesmas normas da empresa em que trabalho	
12. Sigo as ordens da empresa porque as aprovo	
13. Eu realmente sinto os problemas dessa organização como se fossem meus	
14. Compreendo o significado das regras e as aceito porque sei que elas melhoram o desempenho da empresa	
15. Aceito a maioria das regras/ordens que me são impostas porque acredito no benefício delas	

ANEXO 2

ESCALA DE ENTRINCHEIRAMENTO ORGANIZACIONAL

A seguir, apresentamos várias frases sobre a sua realidade de trabalho. Como você avalia sua relação com a sua organização? Gostaríamos de saber o quanto você concorda ou discorda de cada frase, de acordo com a escala a seguir. Quanto mais perto de 1, maior é a sua discordância; quanto mais perto de 6, maior é a sua concordância. Lembramos que não há respostas certas ou erradas. Por isso, indique ao lado de cada item sua avaliação da ideia apresentada.

1. Se deixasse essa organização, sentiria como se estivesse desperdiçando anos de dedicação.	
2. A especificidade do meu conhecimento dificulta minha inserção em outras organizações.	
3. Os benefícios que recebo nessa organização seriam perdidos se eu saísse agora.	
4. Meu perfil profissional não favorece minha inserção em outras organizações.	
5. Sair dessa organização significaria, para mim, perder parte importante da minha rede de relacionamentos.	
6. Sair dessa organização agora resultaria em perdas financeiras.	
7. Se eu fosse trabalhar em outra empresa, eu jogaria fora todos os esforços que fiz para chegar aonde cheguei dentro dessa empresa.	
8. Sinto que mudar de empresa colocaria em risco a minha estabilidade financeira.	
9. Eu acho que teria poucas alternativas de emprego se deixasse essa organização.	
10. O que me prende a essa organização são os benefícios financeiros que ela me proporciona.	
11. Se eu fosse trabalhar em outra empresa, eu demoraria a conseguir ser tão respeitado como sou hoje dentro dessa empresa.	
12. Uma das poucas consequências negativas de deixar essa organização seria a falta de alternativas.	
13. Se eu fosse trabalhar em outra empresa, eu deixaria de receber vários benefícios que essa empresa oferece aos seus empregados (vale transporte, convênios médicos, vale refeição, etc.).	
14. Se eu fosse trabalhar em outra empresa, eu levaria muito tempo para me acostumar a uma nova função.	
15. Mantenho-me nessa organização porque sinto que não conseguiria facilmente entrar em outra organização.	
16. Se eu fosse trabalhar em outra empresa, eu estaria jogando fora todo o esforço que fiz para aprender as tarefas do meu cargo atual.	
17. Mantenho-me nessa organização porque sinto que tenho poucas oportunidades em outras organizações.	
18. Não seria fácil encontrar outra organização que me oferecesse o mesmo retorno financeiro que essa.	