



UNIVERSIDADE DA BEIRA INTERIOR
Ciências Sociais e Humanas

A interface do conflito trabalho-família e família-trabalho e a Síndrome de *Burnout*

Ana Carolina Moreira Santos Barata

Dissertação para obtenção do Grau de Mestre em
Psicologia do Trabalho e das Organizações
(2º ciclo de estudos)

Orientador: Prof. Doutor Samuel Monteiro

Covilhã, outubro de 2014

Agradecimentos

Neste pequeno espaço quero expressar o meu agradecimento a todos quanto pelas suas diversas manifestações demonstraram interesse no meu trabalho e contribuíram para a sua concretização.

Pela forma como me acompanharam e se envolveram no meu percurso académico, agradeço a todos os professores do departamento de Psicologia e Educação.

Um especial agradecimento ao Professor Doutor Samuel Monteiro, na qualidade de orientador, pelo seu apoio, profissionalismo e orientação. Um sincero obrigado por me fazer acreditar que é possível traçar novos caminhos e desfrutar de novas aprendizagens.

Sem dúvida, um profundo agradecimento aos meus pais, por me inculcaram bons valores, por me fazerem acreditar que tudo é possível. Obrigado por estarem sempre presentes em tudo o que faço e me proporcionarem o melhor.

Ao meu irmão, porque sei que sou um motivo de orgulho para ele. Porque embora “exista distância, a saudade não é pequena...”. Sem te aperceberes, através de um telefonema conseguias transmitir interesse e força para que prosseguisse este caminho.

Ao Márcio, um ser humano excepcional, que me proporciona o equilíbrio e a alegria fundamentais para lidar com os desafios. Por estares comigo nos bons e maus momentos. Porque estando presente, estive muitas vezes ausente, obrigado pela compreensão.

A todos os meus colegas de curso pela troca de aprendizagens. Um especial obrigado à Sara, Filomena e Bruna, por estarem sempre disponíveis e prontas para ajudar e por evidenciarem o valor da amizade.

Em geral, um muito obrigado a todos os meus familiares e amigos que me encorajaram e acreditaram sempre em mim.

Resumo

Alguns autores defendem que os papéis assumidos por homens e mulheres explicam e repercutem-se no seu estado de saúde. Desta forma existem evidências para acreditar que há uma correlação consistente entre o conflito de papéis e a síndrome de *Burnout*. Partindo desta premissa, a presente investigação pretende dar um contributo para o desenvolvimento do estudo da relação entre as variáveis conflito trabalho-família, família-trabalho, em ambas as direções, positivo e negativo, com a síndrome de Burnout. A amostra da presente investigação é constituída por 250 professores de Ensino Superior, distribuídos pelas Universidades da Beira Interior, Universidade Clássica de Lisboa, Instituto Politécnico de Castelo Branco e Instituto Politécnico de Leiria. Foi realizada uma análise fatorial confirmatória para testar, em cada instrumento, os modelos de medida, e posteriormente procedeu-se à elaboração de um modelo de equações estruturais, com vista a testar as relações teóricas do modelo de investigação.

De modo geral, os resultados demonstraram que o Conflito Trabalho-Família Negativo contribui para o aumento da exaustão emocional e da despersonalização. Por seu turno, o Conflito Trabalho-Família Positivo tem impacto na Realização Pessoal e, ainda, o Conflito Trabalho-Família Negativo revelou impacto negativo na Realização Pessoal.

Palavras-chave: *Burnout*, Conflito Trabalho-Família/Família-Trabalho, Professores Universitários.

Abstract

Some authors indicate that gender roles explain and have repercussions on one's health status. Hence, evidences show that consistent correlation exists between gender roles conflict and Burnout syndrome. Therefore this study intended to contribute to the study of the relations between work-family and family-work conflicts, bothways, with Burnout syndrome. This study sample was constituted by 250 University teachers, allocated to Universidades da Beira Interior, Universidade Clássica de Lisboa, Instituto Politécnico de Castelo Branco and Instituto Politécnico de Leiria. We conducted a confirmatory factor analysis in order to test measurement models and afterwards we tested structural models regarding hypothesis testing.

Generally, results showed that negative work-family conflict contributes to Emotional Exhausting, and Despersonalization increase. On the other hand positive work-family conflict had a positive impact on Personal Satisfaction. Moreover negative work-family conflict showed negative impact on Personal Satisfaction.

Keywords

Burnout, Work-Family Conflict and Family-Work Conflict, University Teachers

Índice

Introdução	1
1. Enquadramento Teórico	3
1.1. Síndrome de <i>Burnout</i>	3
1.1.1. <i>Burnout</i> enquanto estado ou processo	6
1.1.2. Modelo Explicativo do <i>Burnout</i> de Maslach e Jackson	7
1.1.3. <i>Burnout</i> na profissão docente	9
1.2. Conflito Trabalho-Família e Família-Trabalho	11
1.2.1. Teoria do stress de papéis e a hipótese de escassez dos recursos no conflito trabalho-família/família-trabalho	13
1.2.2. Abordagens sobre a interface do conflito trabalho-família/família- trabalho	14
1.3. Relação entre <i>Burnout</i> e Conflito trabalho-família/família-trabalho	16
2. Estudo Empírico	18
2.1. Apresentação e objetivos do estudo	18
2.1.1. Questões de investigação	18
2.1.2. Hipóteses de investigação	18
2.2. Metodologia	19
2.2.1. Participantes/Amostra	19
2.2.2. Instrumentos	22
2.2.3. Procedimentos	24
3. Análise Estatística e Resultados	27
3.1. Análise Estatística	27
3.2. Resultados	30
3.2.1. Fiabilidade e Unidimensionalidade	30
3.2.2. Validade de Construto	34
3.2.3. Modelo Estrutural	37
4. Discussão dos resultados e considerações finais	41
Referências Bibliográficas	46

Lista de Figuras

Figura 1: Modelos de medida MBI e escala de conflitos (S.W.I.N.G)

Figura 2: Estimativas estandardizadas dos parâmetros do modelo de equações estruturais hipotetizado, das relações com significância estatística

Figura 3: Modelos Estruturais, extraído de Amos versão 20

Lista de Tabelas

Tabela 1: Caracterização da amostra em função da idade, gênero, estado civil, filhos, habilitações, categoria profissional, regime em que exerce funções, tempo de exercício, anos de docência, instituição e carga horária semanal

Tabela 2: Análise de fiabilidade para a escala de conflitos: Trabalho-Família negativo

Tabela 3: Análise de fiabilidade para a escala de conflitos: Família-Trabalho negativo

Tabela 4: Análise de fiabilidade para a escala de conflitos: Trabalho-Família positivo

Tabela 5: Análise de fiabilidade para a escala de conflitos: Família-Trabalho positivo

Tabela 6: Análise de fiabilidade para MBI: Exaustão emocional

Tabela 7: Análise de fiabilidade para MBI: Despersonalização

Tabela 8: Análise de fiabilidade para MBI: Realização pessoal

Tabela 9: Processo de ajustamento dos modelos de medida

Tabela 10: Estimativas MV para os modelos de medida do MBI e do S.W.I.N.G

Tabela 11: Medidas de Bondade e Ajustamento para o MBI e a Escala de conflitos (S.W.I.N.G)

Tabela 12: Estimativas MV para os modelos estruturais (M1, M2 e M3)

Introdução

Conceptualmente, o homem é um ser social que se descobre, que se transforma e é transformado pelo trabalho, desta forma a compreensão dos fenômenos psicossociais que envolvem o trabalho humano assumem especial atenção, como é o caso do *Burnout* (Carlotto, 2002). Do mesmo modo, a questão do trabalho e família reveste-se de tamanha importância ser explorada, pois a concepção tradicional desta interface, em que se tinha uma ideia de dois mundos separados, há já algum tempo que foi ultrapassada (Pereira, 2009).

Temos assistido a um Mundo globalizado, com crescente produção de novas tecnologias, com elevada aceleração de produção e a presença ou exigência de trabalho e trabalhadores polivalentes e flexíveis. Por conseguinte, todas estas mudanças se repercutem na reestruturação dos sistemas educativos, ao mesmo tempo afetam os docentes, o seu trabalho e as suas relações profissionais e sociais (Gomes & Brito, 2006, cit. in Carlotto & Câmara, 2007).

No que concerne a Síndrome de *Burnout*, tem havido um crescente interesse sobre o fenómeno, na área da educação, embora ele já deva existir há algum tempo nesta classe profissional, tem sido destacado e encarado como problema sério que apresenta implicações psicossociais nos últimos 20 ou 30 anos (Carlotto, 2002). Alguns estudos postulam que a severidade desta síndrome nesta categoria profissional já é superior à dos profissionais de saúde (Iwanicki & Schwab, 1981; Farber, 1991, cit. in Silva & Carlotto, 2003). Concomitantemente, os docentes são dos mais expostos a ambientes conflituosos e a grandes exigências de trabalho (Reis et al., 2005, cit. in Carlotto & Câmara, 2008), proporcionando-lhes conflitos, uma vez que, o tempo para disfrutar de outras situações pessoais e profissionais torna-se escasso. Falando, então, de conflitos, presenciamos que a integração do trabalho com as exigências da família são, hoje, um dos maiores e mais críticos desafios que tanto trabalhadores como as organizações enfrentam (Kossek & Lambert, 2005, cit. in Witt & Carlson, 2006). O equilíbrio entre o trabalho e a família ocasiona incompatibilidades nos dois domínios que, por sua vez, têm efeitos adversos sobre a saúde e bem-estar dos trabalhadores (Kinnunen, Feldt, Geurts & Pulkkinen, 2006; Noor, 2003, cit. in Moreno-Jiménez et al., 2008), podendo ter como consequência a exaustão como um dos sintomas de *Burnout*. Daí a interação entre o indivíduo e o trabalho bem como o aparecimento de dificuldades inerentes à sua interação serem largamente descritos como um fenómeno significativo da atualidade (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001), enfatizando a pertinência do nosso propósito de investigação.

Pois bem, o presente trabalho visa, por um lado colmatar a escassez de estudos sobre a temática em estudo, *Burnout* e a interface conflito trabalho-família e família-trabalho em contexto português, numa amostra também ela pouco estudada como é o caso dos profissionais da educação, nomeadamente em docentes de Ensino Superior. Por outro lado, pretende-se com o mesmo identificar, alertar e compreender as perceções dos docentes em relação às exigências que lhes são impostas pelos contextos de trabalho, assinaladas pela capacidade ou dificuldade em corresponder às várias solicitações profissionais e pessoais e entender os possíveis efeitos sobre o seu bem-estar físico e, ou mental (Kyriocou, 1987, cit. in Gomes et al., 2006), Assim, com a concretização do trabalho pretende-se contribuir para a clarificação da associação entre o *Burnout* e o conflito trabalho-família e família-trabalho.

Neste sentido, o trabalho estruturar-se-á pelo enquadramento teórico sobre as variáveis em estudo, segue-se o corpo empírico, a análise estatística e resultados e por fim discussão dos resultados e considerações finais.

1. Enquadramento Teórico

1.1. Síndrome de *Burnout*

Expressão inglesa, *Burnout*, ficou mundialmente conhecida por Freudenberger, através dos seus artigos (Garcia & Benevides-Pereira, 2003). Freudenberger usou o termo *Burnout* de modo a caracterizar uma doença sentida por profissionais do atendimento humano que pareciam desgastados ou estar numa fase de incapacidade para realizar as suas tarefas de forma eficaz e por vezes de se preocuparem com as pessoas (Dworkin, Saha, Hill, 2003), tratando-se de um processo lento de erosão da motivação e da competência do indivíduo (Ferenhof & Ferenhof, 2002). Por outro lado, Freudenberger (1974) referiu-se ao *Burnout* como “sendo um sentimento de fracasso e exaustão em decorrência de um excessivo desgaste de energia, resultando em esgotamento, deceção e perda de interesse pelo trabalho, principalmente aqueles que exigiam um contato diário, intenso e contínuo com os utilizadores dos serviços. Mais ainda, definiu *Burnout* como “um estado de fadiga ou frustração provocado pela devoção a uma causa, modo de vida ou relação que não produziu as recompensas desejadas” (Freudenberger, 1974, cit. in Tecedeiro, 2010, p.311), ou seja, há um desajustamento entre as expectativas e a realidade que por sua vez vão originar “um conflito interno que desgasta as energias e reduz a vitalidade e a capacidade de funcionar” (Tecedeiro, 2010, p. 311). No mesmo sentido, Farber define o *Burnout* “como uma síndrome do trabalho oriunda da discrepância percebida entre esforço e consequência”, acrescentando que é “influenciada por aspetos pessoais, organizacionais e sociais” (Feliciano, Kovacs & Sarinho, 2011, p.3375). Já na opinião de Malagris (2004, cit. in Silva, 2006, p. 92) o *Burnout* significa o “desgaste e a falta de produtividade, caracterizado por um aspeto relacional, na medida em que é uma resposta ao stress laboral crónico e não ao stress em si”. França e Rodrigues (1999, cit. in Silva & Carlotto, 2003) partilham da mesma ideia, ao afirmar que “*Burnout* manifesta-se como uma resposta emocional a situações de stresse crónico em função de relações intensas em situações de trabalho com outras pessoas” (p. 146).

Na mesma linha de raciocínio, Harrison (1999, cit. in Carlotto, 2002); Carlotto e Palazzo (2010, cit. in Ritter, Fernandes Stumm, Kirchner, Schmidt & Ubessi, 2012) descrevem a síndrome de *Burnout* como “um tipo de stress de carácter duradouro vinculado às situações de trabalho”, devido à “constante e repetitiva pressão emocional associada ao intenso envolvimento com pessoas por longos períodos de tempo” (p.232).

Inicialmente, o termo *Burnout* foi usado para descrever uma síndrome de exaustão mental, especificamente observada entre os profissionais de serviços humanos, porque eles estavam envolvidos em contactos emocionalmente exigentes com os beneficiários, tais como clientes e pacientes (Freudenberger, 1974; Maslach, 1982, cit. in Hu & Schaufeli, 2009). Defendia-se que esta síndrome aparecia nomeadamente em médicos, enfermeiros, advogados e professores, não obstante, o termo estendeu-se a todas as atividades profissionais (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001; Maroco & Tecedor, 2009) nas quais os sujeitos estejam constantemente expostos a condições adversas de trabalho (Júnior & Ferreira, 2009) e até mesmo a atividades não propriamente profissionais que apresentam semelhanças (e.g., mães a tempo inteiro (Pelsma, Roland, Tollefson & Wigington, 1989, cit. in Maroco e Tecedor, 2009) e estudantes (Balogun, Helgemoe, Pellegrini & Hoerberlein, 1996; Koeske & Koeske, 1991; Mccarthy, Pretty & Catano, 1990; Schaufeli, Martinez, Marques Pinto, Salanova & Bakker, 2002, cit. in Maroco & Tecedor, 2009)). Com efeito, é importante referir que *Burnout* surge como um tipo de stress ocupacional em profissionais que estão envolvidos com qualquer tipo de cuidado numa relação direta, contínua e emocional (Maslach & Jackson, 1981; 1986; Leiter & Maslach, 1988, Maslach, 1993; Vanderberghe & Huberman, 1999, cit. in Carlotto, 2002; Maslach & Leiter, 1999).

Atualmente, a mais difundida e aceite definição de *Burnout* é a proposta por Cristina Maslach (1993,1998, cit. in Tecedor, 2010, p. 311) concebendo este como “uma resposta prolongada a stressores interpessoais crónicos no trabalho”, envolvendo, “uma tensão crónica que resulta numa incongruência ou desajuste entre o trabalhador e o trabalho” (Maslach, 2003, p.189). Desta forma, alguns autores afirmam que este surge devido a uma discrepância percebida pelo sujeito, entre os esforços realizados e os alcançados no seu trabalho (Montero-Marín, García, Campayo, Mera & Hoyo, 2009; Schaufeli, Bakker, Hoogduin, Schaap & Kadler, 2001; Schaufeli & Buun, 1996, cit. in Vicente, Oliveira & Maroco, 2013). Nesta linha de raciocínio, Farber (1991, cit. in Pucella, 2011) refere-se ao *Burnout* como uma síndrome associada ao trabalho que decorre da perceção de um indivíduo de uma discrepância significativa entre esforço e recompensa. Por sua vez esta perceção sofre influência de fatores individuais, organizacionais e sociais (Farber, 1991, cit. in Pucella, 2011). Por outras palavras, o *Burnout*, normalmente aparece em trabalhadores motivados que se impregnam de forma total ao trabalho, investindo muito mais energia do que aquilo que recebem em reconhecimento e resultados (Ritter, Fernandes Stumm, kirchner, Schmidt & Ubessi, 2012). Contudo, pode igualmente surgir como resultado de um

desgaste crónico pelo tempo de profissão ou devido à inexperiência do profissional no desempenho das atividades intrínsecas à sua profissão (Ritter, Fernandes Stumm, Kirchner, Schmidt, Ubessi, 2012).

De acordo com Maslach e Leiter (1997, cit. in Ferenhof & Ferenhof, 2002, p. 6) “*Burnout* é o índice do deslocamento entre o que as pessoas são e o que elas têm que fazer. Isto representa uma erosão em valores, dignidade, espírito e força de vontade. Uma erosão da alma humana”. Pode-se então referir que, *Burnout* é a síndrome da desistência por parte do profissional, por se ver entre o que poderia fazer e o que na realidade consegue fazer, acabando por perder a sua energia (Silva, 2006).

Tendo em consideração os principais autores sobre o *Burnout*, fica claro que, quer Freudenberger, quer Maslach referem-se ao *Burnout* como uma síndrome psicológica que resulta da sobrecarga emocional crónica provocada pela experiência individual negativa nas relações interpessoais, conduzindo a um negativismo e desinteresse nos profissionais (Feliciano, Kovacs, Sarinho, 2011).

Frisar que, na origem da síndrome de *Burnout* estão fatores pessoais e organizacionais, apesar destes últimos predominarem (Maslach & Leiter, 1997, cit. in Tecedeiro, 2010), levando alguns autores a afirmar que o *Burnout* não se trata de “um problema do indivíduo, mas sim, do ambiente social no qual desempenha as suas atividades laborais” (Maslach & Leiter, 2003, p. 79; Ritter, Fernandes Stumm, Kirchner, Schmidt & Ubessi, 2012, p. 232). Daí que se possa compreender o *Burnout* como uma experiência individual mas específica do contexto de trabalho (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001). Na verdade, inúmeras pesquisas científicas postulam que os fatores ambientais, mais concretamente as características do ambiente laboral, são fortemente mais associadas ao *Burnout* do que as variáveis demográficas e de personalidade (Burke, Shearer & Deszca, 1984; Golembiewski & Scicchitano, 1983 cit. in Leiter & Maslach, 1988; Maslach & Jackson, 1984). Por conseguinte, o *Burnout* resultaria de um desajustamento entre as necessidades individuais e as exigências profissionais em seis áreas distintas (Maslach, 1998; Maslach & Leiter, 1997, cit. in Tecedeiro, 2010), sendo elas o excesso de trabalho, a falta de controlo sobre os fatores que influenciam o desempenho profissional individual, as recompensas insuficientes, a alienação da comunidade, a falta de justiça e os conflitos de valores.

Apercebemo-nos então que, existe uma diversidade e quantidade de definições sobre o *Burnout*, no entanto, de acordo com Maslach, Schaufeli e Leiter (2001, cit. in Rita, Patrão, Sampaio, 2010, p. 1153) todas elas apresentam cinco elementos comuns, nomeadamente, o facto de predominarem sintomas associados à exaustão mental e emocional, à fadiga e depressão; sintomas comportamentais, mentais e físicos; a

associação destes sintomas com o trabalho; a manifestação de sintomas na ausência de antecedentes psicopatológicos; a diminuição da eficácia e do desempenho laboral como consequência de atitudes e comportamentos negativos.

1.1.1. *Burnout* enquanto estado ou processo

São inúmeras as definições e explicações em torno do *Burnout*, por parte de diversos autores. Enquanto uns consideram a síndrome de *Burnout* como estado mental negativo, outros veem-no como um processo que se desenvolve ao longo do tempo (Schaufeli & Enzmann, 1998, cit. in Pereira, 2009).

No que respeita o *Burnout* enquanto estado, Pines e Aronson (1989, cit. in Pereira, 2009, p. 7) descrevem o *Burnout* como “um estado de exaustão física, emocional e mental” causadas pelo longo e exigente envolvimento emocional, sobretudo em indivíduos que trabalham com pessoas em serviços humanos. Do ponto de vista de Brill (1984, cit. in Pereira, 2009), o *Burnout* é um estado disfórico e disfuncional que o indivíduo, sem qualquer psicopatologia, apresenta, estando este estado associado com o trabalho.

Na ótica do *Burnout* enquanto processo, Cherniss (1980a; 1980b, cit. in Pereira, 2009) postula que o *Burnout* é um processo constituído por três estádios. Um primeiro estádio envolve um desequilíbrio entre os recursos e as exigências (stress). Segue-se o estádio da tensão emocional a curto prazo, a fadiga e a exaustão (esforço). Por último, sucede-se o estádio de mudanças nas atitudes e no comportamento bem como a tendência para tratar os clientes de forma imparcial e mecânica, ou ainda a preocupação cínica com a gratificação das próprias necessidades (*coping* defensivo). No fundo, trata-se de um processo, cujas atitudes e comportamentos do indivíduo se alteram para condutas negativas como resposta ao esforço do trabalho.

Segundo Maslach e Jackson (1981, cit. in Frasquilho, 2005) o *Burnout* é um processo que produz a resposta inadequada a um stressor laboral, consequentemente acarreta implicações emocionais, de carácter crónico que se manifestam sob a forma de esgotamento físico e psicológico bem como através de uma atitude fria e despersonalizada em relação às pessoas, proporcionando um sentimento de fracasso relativamente ao trabalho realizado.

Um outro autor, Etzion (1987, cit. in Pereira, 2009, p. 8) refere o processo lento de “erosão psicológica” que está subjacente ao *Burnout*, ao passo que Edelwich e Brodsky (1980, cit. in Pereira, 2009, p. 8) caracterizam o *Burnout* como uma “progressiva perda de idealismo, energia e objetivos como resultado das condições no

seu trabalho”. Mais recentemente, Feliciano, Kovacs e Sarinho (2011), apontam também que, o *Burnout* é um processo sequencial. Maslach (1993; 2003, cit. in Júnior & Ferreira, 2009) afirmou, igualmente que, o *Burnout* trata-se de um processo sequencial que, tem início com a exaustão emocional experimentada pela sobrecarga das exigências de natureza quantitativa, ou seja, excessivo número de tarefas que têm de ser concretizadas, mas também de natureza qualitativa, que equivale dizer a falta de suporte, a incapacidade de lidar com a rotina, de lidar com a intensa interação emocional com as pessoas e com os fatores laborais (e.g., falta de recursos, burocracia e ausência de *feedback*).

Vejamos, as definições de *Burnout* enquanto estado apresentam em comum a ideia de existirem sintomas disfóricos, expectativas inapropriadas e exigências emocionais no desenvolvimento do *Burnout*. Por outro lado, as definições assentes na ideia de *Burnout* como processo, identificam as disparidades entre as expectativas do indivíduo e as exigências do quotidiano, o stress gerado por este desequilíbrio e a forma como o indivíduo lida com o mesmo são os fatores principais para o desenvolvimento do *Burnout* (Schaufeli & Enzmann, 1998, cit. in Pereira, 2009).

1.1.2. Modelo Explicativo do *Burnout* de Maslach e Jackson

De modo a estudar o fenómeno do *Burnout*, Maslach e colaboradores, desenvolveram um modelo multidimensional (Maslach, 2003) que agrega três dimensões conceptualmente distintas porém empiricamente relacionadas (Maslach & Jackson, 1981; Maslach, 1993; Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001; Benevides-Pereira, 2002, cit. in Carlotto & Câmara, 2007) a saber: a exaustão emocional, a despersonalização e a baixa realização pessoal¹(Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001). Em termos gerais, é um modelo que postula que o *Burnout* relaciona-se com uma sensação de cansaço, desinteresse e desempenho reduzido (Maslach & Jackson, 1981, cit. in Watts & Robertson, 2011). Este modelo contrasta com as conceções unidimensionais uma vez que, ultrapassa a experiência de stress individual (exaustão) e contempla a resposta da pessoa em relação ao trabalho (despersonalização) e em relação a si mesmo (sentimentos de ineficácia) (Maslach, 2003). Segundo Maslach e Jackson (1981) e de acordo com o modelo, o aparecimento do *Burnout* obedece a uma progressão sequencial, isto é, o aparecimento de uma dimensão impele o desenvolvimento de outra. Neste caso, a dimensão da exaustão emocional é a precursora da síndrome, a

¹ Estas três dimensões aparecem na maioria das conceptualizações sobre o *Burnout*, embora a terminologia descritiva possa ser diferente (Maslach, 1982b, cit. in Maslach & Jackson, 1984).

esta segue-se a despersonalização e depois o sentimento de baixa realização pessoal (Carlotto & Palazzo, 2006).

Especificamente, a exaustão emocional alude para a “falta ou carência de energia e um sentimento de esgotamento emocional”, como resultado sobretudo da sobrecarga de trabalho (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001, cit. in Carlotto & Câmara, 2008, p.30), do esgotamento dos recursos “emocionais, morais e psicológicos da pessoa” (Maroco, Tecedero, Martins & Meireles, 2008, p.639), e por estar emocionalmente sobrecarregado pelo contacto com outras pessoas (Leiter & Maslach, 1988), manifestando-se como uma resposta básica ao stress (Maslach, 2003). Desta forma, refere-se ao sentimento de esgotamento dos recursos emocionais, evidenciando-se como dimensão básica do stress individual (Hu & Schaufeli, 2009). Esta dimensão assume-se tanto como a qualidade central como a manifestação mais evidente do *Burnout*, todavia não é suficientemente explicativa do mesmo, sendo vista como a componente afetiva do *Burnout* (Schaufeli & Dierendonck, 1993, cit. in Pereira, 2009). Para além de ser uma dimensão experienciada, também incita no profissional ações de distanciamento emocional e cognitivo no trabalho, talvez como uma maneira de lidar com a sobrecarga de trabalho (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001).

A despersonalização refere-se à distanciação afetiva, à indiferença emocional, à insensibilidade (Maslach, 1993, 1998, cit. in Tecedero, 2010), à alienação (Hespanhol, 2005) e à impessoalidade com que o profissional trata os clientes, os colegas, a organização (Carlotto & Câmara, 2008), os alunos (Maroco, Tecedero, Martins & Meireles, 2008) tratando-os como objetos (Carlotto & Câmara, 2007). Ao mesmo tempo trata-se de uma resposta negativa, cínica e excessivamente exacerbada para com as outras pessoas do trabalho (Maslach, 2003; Hu & Schaufeli, 2009) e a outros aspetos do trabalho (Maslach, 2003). Este tipo de distanciamento surge como uma reação imediata à exaustão (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001) e representa a dimensão interpessoal do *Burnout*.

Já a baixa realização pessoal reflete os sentimentos de declínio na sua competência e produtividade e um sentido de eficácia reduzida, representando a componente de autoavaliação negativa que o sujeito faz (Hu & Schaufeli, 2009), sentindo-se infeliz consigo mesmo (Maslach & Jackson, 1981), evidenciando insatisfação com o seu desenvolvimento profissional (Carlotto & Câmara, 2008), uma quebra no sentimento de competência (Maslach & Jackson, 1986, cit. in Leiter & Maslach, 1988) e na sua capacidade de interação com as pessoas (e.g., com clientes, pacientes, alunos ou colegas de trabalho) (Carlotto & Câmara, 2008). Alguns autores (Byrne, 1994; Lee & Ashfort, 1996, cit. in Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001) sugerem

que esta dimensão é a mais complexa, dado que umas vezes surge como consequência da exaustão e da despersonalização, outras vezes aparece da combinação de ambas as dimensões.

Estas últimas dimensões, despersonalização e baixa realização pessoal, podem ser vistas como as componentes atitudinais ou cognitivas (Schaufeli & Dierendonck, 1993, cit. in Pereira, 2003).

Em síntese, observa-se um esgotamento progressivo dos recursos emocionais que resultam no sentimento de reduzida eficácia, na diminuição da motivação e no desencadeamento de comportamentos e atitudes disfuncionais no trabalho (Schaufeli & Enzmann, 1998, cit. in Naudé & Rothmann, 2004).

1.1.3. *Burnout* na profissão docente

A prática dos professores associa-se à formação de outras pessoas que, por seu turno exige um planeamento orientado por normas, regras, metodologias constituídas com base nas necessidades dos alunos e nos interesses institucionais. Por outro lado, o exercício da profissão docente requer a utilização de várias técnicas, materiais e recursos e envolve emoções e afetos que influenciam a motivação e satisfação destes profissionais com o seu trabalho (Telles & Pimenta, 2009, cit. in Teixeira, Silva & Medeiros, 2010). Ao nível das práticas de ensino, o corpo docente depara-se com a multiplicação de tarefas profissionais, com um sistema de avaliação profissional que na sua maioria valoriza atividades extracurriculares, que exigem a contínua reestruturação do currículo educacional e a atualização da metodologia de ensino (Sasa, Boros & Bonchis, 2011) deste modo, comparando com outras profissões, os docentes evidenciam altos níveis de exaustão e despersonalização, duas das dimensões centrais do *Burnout* (Maslach, Jackson, & Leiter, 1996; Schaufeli & Enzmann, 1998, cit. in Hakanen, Bakker, Schaufeli, 2006). Segundo Rudow (1999, cit. in Laugaa, Rasclé & Bruchon-Schweitzer, 2008) 30% dos professores europeus mostram sintomas de *Burnout*. Com particularidade para os docentes de ensino superior, constata-se que estes estão expostos a constantes avaliações que lhes permitam progredir na carreira, bem como à exigência de apresentação de trabalhos, de projetos e de relatórios de atividades e de pesquisa. No fundo, cabe-lhes conciliar um conjunto de atividades de ensino com atividades de pesquisa, de produção científica e, por vezes, desempenhar tarefas administrativas (Franco, 2001, cit. in Carlotto & Câmara, 2007). Não obstante, os docentes não se circunscrevem a um grupo homogéneo, isto porque existem diferenças nas funções e atribuições, logo, o trabalho desenvolvido comporta-se a

diferentes desafios, exigências e recompensas que à partida estão dependentes do tipo de instituição (pública ou privada), do contexto social onde se insere, entre outros aspetos (Gugliemi & Tatrow, 1998).

Com efeito, os elevados níveis de exigência e tensão que o professor enfrenta, repercutir-se-ão negativamente nas relações com os seus alunos, ficando exposto a um desgaste emocional e posteriormente à síndrome de *Burnout* (Teixeira, Silva & Medeiros, 2010). Investigação realizada em Portugal salientou que, um em cada seis professores portugueses encontram-se em estado de exaustão emocional (Cardoso & Araújo, cit. in Rita, Patrão & Sampaio, 2010).

O *Burnout* nos docentes deve ser perspectivado como uma fase final de um processo contínuo que vai incrementando-se e é perceptível pela “sensação de inadequação ao posto de trabalho, de falta de recursos, pelo sentimento de não possuir formação necessária, pela diminuição da capacidade para a resolução dos problemas” (Moreno-Jimenez & cols., 2002, p. 12).

Tendo em consideração a multidimensionalidade do conceito *Burnout*, na visão de Jiménez, Gutiérrez e Hernandez (1994, cit. in Santini, 2004) um professor evidencia exaustão emocional ao sentir que não consegue dar mais de si mesmo aos seus alunos; a despersonalização seria manifestada com o desenvolvimento de atitudes negativas, cínicas e insensíveis relativamente aos alunos, pais e colegas de trabalho. Por fim, os sentimentos de baixa realização pessoal seriam exibidos através da ineficácia para ajudar os seus alunos no processo de aprendizagem e de cumprir com outras responsabilidades. Dito de outra forma, a exaustão emocional exterioriza-se através do esgotamento dos próprios recursos emocionais. A despersonalização pode ser uma estratégia por parte do professor para enfrentar a exaustão emocional, adotando um tratamento depreciativo, afastado e distanciando-se dos problemas dos alunos. E a baixa realização pessoal diz respeito ao desgaste do professor, provocando-lhe insatisfação no trabalho e sentimentos de ineficácia no decurso do mesmo (Schaufeli & Enzmann, 1998, cit. in Moreno-Jimenez et al., 2002).

Na origem do *Burnout* nos docentes, tomemos como alguns propulsionadores o aumento das exigências em relação ao professor, as fracas condições de trabalho, as mudanças nas relações entre professor e alunos (Esteve, 1999; Jesus, 2005; Jesus, 2006, cit. in Patrão, Pinto & Rita, 2012), “o conflito e a ambiguidade de papéis, a inadequação entre formação e desenvolvimento profissional” (Burke & Greenglass, 1993; Schwab & Iwanicki, 1982; Crane & Iwanicki, 1986, cit. in Moreno-Jimenez et al., 2002, p. 13).

No que concerne as consequências ou efeitos que decorrem do *Burnout*, concretamente na docência afeta o ambiente educacional e interfere na obtenção dos objetivos pedagógicos, por sua vez esses profissionais entram num processo de alienação, despersonalização e apatia que lhes causa problemas de saúde, adotam comportamentos absentistas e mostram intenção de abandonar a profissão (Grupo de Trabalho de Carnegie sobre a profissão docente, 1986; Farber, 1991; Harris & Associates, 1988; Jenkins & Calhoun, 1991; Kierstead, 1983; Kyriacou & Sutcliffe, 1977; Litt & Turk, 1985; Needle, Griffin, Svendsen, & Berney, 1980, cit. in Guglielmi & Tatrow, 1998).

1.2. Conflito Trabalho-Família e Conflito Família-Trabalho

Trabalho e família assentam em duas funções importantes da vida adulta (Ansari, 2011) logo, as relações que medeiam estes dois domínios podem ocorrer de diversas maneiras e em diferentes níveis, porquanto inserem-se num sistema complexo, a vida, que interpõe-se na natureza humana e na sua relação com o Mundo. Nesta perspetiva, quer o trabalho, quer a família podem ser assumidos como domínios que contribuem ou dificultam o desenvolvimento profissional e pessoal das pessoas (Silva, 2005, cit. in Silva, Rossetto & Rebelo, 2010). O trabalho assume-se como uma componente bastante importante na vida das pessoas e da saúde. Se por um lado o trabalho absorve uma infinidade de benefícios, ao ponto de ter impacto positivo sobre as perspetivas das pessoas, por outro lado o trabalho pode, igualmente, gerar stress, como resultado de um conjunto de situações exigidas e vividas pelo indivíduo. Desta forma, tanto os efeitos positivos como os negativos estão diretamente associados ao domínio familiar dos trabalhadores, assim como as experiências vividas com a família afetam o trabalho positivamente ou negativamente (Pronk, 2005).

Assumindo, então, a visão de alguns autores, a participação em múltiplos papéis pode induzir conflito, no caso de ser dada prioridade a um papel em detrimento de outro (Carlson, Kacmar & Stepina, 1995; Hammmmer & Thomson, 2005, cit. in Silva, Rossetto & Rebelo, 2010) ou como efeito de exigências incompatíveis (MacDermid & Harvey, 2006, cit. in Silva, Rossetto & Rebelo, 2010).

Na opinião de Hammer e Thompson (2005, cit. in Silva, Rossetto & Rebelo, 2010), “o conflito de papéis² é uma tensão psicológica que é estimulada pelas pressões dos papéis que as pessoas representam” (p. 17).

Segundo Greenhaus e Beutell (1985) o conflito trabalho-família/família-trabalho deve ser entendido como uma forma de conflito inter-papel que surge devido às exigências dos papéis do trabalho e da família serem incompatíveis em alguns aspectos, ou seja, o desempenho num papel pode ser dificultado pelo cumprimento de outro papel. Isto significa que há uma incompatibilidade, devido às pressões de um papel serem inconciliáveis com as pressões de outro papel, conseqüentemente gera conflitos (Skitmore e Ahmad, 2003). Neste sentido, o conflito de papéis surge porque não é possível para o indivíduo satisfazer todas as expectativas do seu trabalho e os papéis da família, uma vez que, cada função implica tempo, energia e compromisso (Khan et al., 1964, cit in, Ahmad, 2008). As pessoas ao enfrentarem e assumirem papéis diferentes podem encontrar uma elevada exigência no desempenho destes que, dependendo dos seus próprios recursos e do ambiente afetam positivamente ou negativamente (Álvarez & Gómez, 2011).

O conflito deve, então, ser entendido como um construto bidirecional que aparece sob duas formas, por outras palavras, o trabalho interfere na vida familiar, causando conflito na família e a vida familiar interfere com as responsabilidades no trabalho, provocando conflito neste último (Greenhaus & Beutell, 1985; Gutek et. al., 1991; MacEwen & Barling, 1994; O’Driscoll et al., 1992; Williams & Alliger, 1994, cit. in Marchese, Bassham & Ryan, 2002).

Quando se trata do conflito trabalho-família, este surge quando as exigências do trabalho interferem com as responsabilidades de casa, da família (e.g., trazer trabalho para casa para terminar retirando tempo para estar com a família). Greenhaus e Powel (2003, cit. in Ansari, 2011) afirmam que este tipo de conflito surge devido à participação no trabalho interferir com a participação numa atividade familiar simultaneamente ou quando o stress no trabalho tem um efeito negativo sobre o comportamento dentro do domínio da família (e.g., um funcionário aceita uma promoção na carreira que lhe implica mais horas, e menos horas com a família). Já o conflito família-trabalho ocorre quando as responsabilidades familiares impedem ou interferem nas atividades do trabalho (e.g., ter de cancelar uma reunião devido ao adoecimento de um filho) (Frone et al., 1992a, cit in. Moreno-Jiménez et al., 2008) ou

² Segundo Katz e Kahn (1997, cit. in Álvarez & Gómez, 2011) “os papéis são um conjunto de ações recorrentes do indivíduo que se interrelacionam com as ações repetitivas dos demais para obter os resultados desejados” (p. 93).

quando o stress familiar tem um efeito negativo sobre o desempenho no trabalho (Greenhaus & Powel, 2003, cit. in Ansari, 2011). Pronk (2005) infere que o desequilíbrio entre família-trabalho decorre de uma variedade de resultados sociais, psicológicos e somáticos.

Na opinião de Guerrero (2003, cit. in Álvarez & Gómez, 2011) o conflito trabalho-família pode ser compreendido a partir de três dimensões como sejam, o conflito inter-papel ocorre quando o comportamento de um papel impede o desenvolvimento de outro; a sobrecarga de papéis se quer o papel laboral como o familiar possuírem as mesmas exigências e impliquem a competição pelos recursos pessoais; e a acumulação de papéis que refere-se ao desenvolvimento de múltiplos papéis que promovem maior interação social e desenvolvimento pessoal. Esta última dimensão contraria as duas primeiras dimensões.

1.2.1. Teoria do stress de papéis e a hipótese de escassez dos recursos no Conflito Trabalho-Família/Família-Trabalho

O campo de investigação em torno da interface trabalho-família/família-trabalho é francamente conceptualizada através da teoria³ dos papéis (Kahn et al., 1964, cit. in Carnicer, et al., 2004) mais especificamente com base na teoria do stress de papéis e na hipótese de escassez de recursos (Rothbard, 2001), isto significa referir que o desempenho em múltiplos papéis produz um stress nos mesmos, provocando algumas tensões (Kahn et al., 1964, cit. in Carnicer, et al., 2004),

A hipótese de escassez de recursos, de forma geral, assume que existe uma quantidade fixa de tempo e energia humana (Marks, 1977 cit in. Carlson, 2006). Esta mesma hipótese assegura que os recursos individuais, nomeadamente, o tempo, a atenção e a energia são limitados, por conseguinte o confronto com as exigências dos papéis profissionais e familiares desencadeariam o conflito (Matias, Fontaine, Simão, Oliveira & Mendonça, 2010). Por seu turno, a teoria do stress de papéis postula que, os indivíduos com múltiplos papéis que são incompatíveis experienciam stress. Logo, o conflito trabalho-família e família-trabalho ocorre quando os recursos gastos num dos papéis retiram recursos disponíveis noutro papel (Greenhaus & Beutell, 1985).

De acordo com Greenhaus e Beutell (1985), o conflito existente entre o trabalho e a família surge porque um desempenho num papel absorve tempo, cria tensão ou é

³ Porém, pode-se afirmar que não existe uma teoria capaz de abordar todas as questões do conflito entre o trabalho e família (Carnicer, et al., 2004), mas existem, sim, diversos focos de origem segundo a teoria emergente de cada momento que também tem sido influenciada pela abordagem do género (Gálvez, 2005).

comportamentalmente incompatível com o desempenho de outra função. Resumindo, o conflito pode basear-se no tempo, nas exigências e no comportamento.

No caso de ocorrer conflito entre o trabalho e a família devido ao tempo, significa que esse tempo despendido no desempenho de atividades subjacente a um papel, retrai tempo para atividades noutra papel, ou seja, o conflito surge quando o tempo dedicado a um papel dificulta a participação do indivíduo noutra papel (Ahmad, 2008). Assim, quando as pessoas despendem mais tempo no cumprimento de um dos papéis (laboral ou familiar), existe uma escassa possibilidade de satisfazer as exigências do outro papel, podendo refletir-se no mal estar do sujeito (Álvarez & Gómez, 2011).

Poderá surgir o conflito trabalho-família se as exigências de um papel dificultarem a capacidade de resposta às exigências do outro papel (Greenhaus & Beutell, 1985). Este conflito baseia-se nas pressões que são causadas pela tensão que gera um dos papéis, interferindo na concretização do outro (Álvarez & Gómez, 2011).

Se ocorrer conflito por questões de comportamento, implica que o sujeito não consegue comportar-se conforme o esperado em cada papel (Greenhaus & Beutell, 1985), ou seja, um dos papéis requiere comportamentos que são incompatíveis com o outro (Álvarez & Gómez, 2011).

1.2.2. Abordagens sobre a interface do conflito trabalho-família/família-trabalho

A partir da conceptualização de Greenhaus e Beutell (1985, cit. in Álvarez & Gómez, 2011) vários autores sinalizaram a importância e necessidade de se explorar as direções do conflito. Habitualmente, a interface entre o trabalho-família/família-trabalho é baseada na ideia de conflito, pese embora essa mesma interferência possa ser caracterizada de forma negativa e positiva (Grzywacz & Marks, 1999). Caso seja uma relação negativa, está subjacente a ideia de conflito de papel, pelo contrário na relação positiva há uma promoção do papel. Em consonância com esta teoria do papel, surge a de *spillover*⁴ defendendo que “as atitudes e comportamentos desenvolvidos num dos domínios generalizam-se ou afetam outro domínio” (Matias e Fontaine, 2012,

⁴ Alude para o “transporte de emoções, atitudes, competências e comportamentos do nível profissional para a esfera familiar e vice versa, acrescentando ainda que este pode ser positivo ou negativo” (Matias & Fontaine, 2012, p. 235). Está implícita a bidirecionalidade das transferências e interferências entres os diferentes papéis (Matias & Fontaine, 2012).

p. 236), manifestando-se, igualmente, de forma positiva e negativa e, segundo Grzywacz e Marks (2000) equivalem à teoria de conflito e promoção do papel.

No que concerne a perspectiva negativa, como já referido, é a visão predominante, defendendo que as pessoas possuem uma quantidade reduzida e finita de recursos que são exigidos no desempenho de qualquer papel social. Esta perspectiva é baseada na teoria da escassez de recursos em que, cada sujeito tem uma quantidade limitada de recursos psicológicos e fisiológicos, equivalendo à dimensão de *spillover* negativo (Matias & Fontaine, 2012). Nesta linha de raciocínio, o desenvolvimento de vários papéis reduz a quantidade de recursos disponíveis, por consequência o indivíduo vivencia sentimentos de tensão (Carlson & Grzywacz, 2008), sendo expectável e normal a presença do conflito (Matias & Fontaine, 2012).

A perspectiva positiva e de *spillover* positivo, ou ainda também designada de facilitação (Frone, 2003; Wayne, Musisca & Fleeson, 2004, cit. in Gareis, Barnett, Ertel & Berkman, 2009) e enriquecimento do trabalho-família (Greenhaus & Powell, 2006; Kirchmeyer, 1992a, cit. in Gareis, Barnett, Ertel & Berkman, 2009) alude para a melhoria da qualidade de vida no outro papel (Greenhaus & Parasuraman, 1999; Grzywacz & Marks, 2000, cit. in Gareis, Barnett, Ertel & Berkman, 2009). De acordo com Carlson et al. (2006, cit. in Gareis, Barnett, Ertel & Berkman, 2009) esta melhoria surge quando os recursos e a experiência adquirida num dos papéis melhoram o desempenho do papel e a qualidade de vida no outro papel. Na perspectiva de *spillover* positivo, todas as influências positivas entre os domínios são abrangidas (Poelmans, Stepanova & Masuda, 2008, cit. in Gareis, Barnett, Ertel & Berkman, 2009) sendo visto como a “transferência de afeto, competências, comportamentos e valores de um domínio para outro, com efeito benéfico neste último (Hanson et al., 2006, cit. in Gareis, Barnett, Ertel & Berkman, 2009, p. 238; Grzywacz & Marks, 2000).

Voydanoff (2002) e Greenhaus e Powell (2006, cit. Matias & Fontaine, 2012) partilham a mesma opinião sobre os efeitos positivos que os múltiplos papéis podem ter, nomeadamente, efeitos aditivos devido à acumulação de experiências de satisfação laboral e familiar que por sua vez promovem maior satisfação global com a vida; podem ter efeitos amortecedores se a participação simultânea nos diferentes domínios protege o indivíduo dos efeitos negativos que possa ocorrer num deles; ou efeitos de transferência, isto é, as experiências positivas num dos papéis podem ser transferidas para um deles e transportar efeitos positivos.

De referir que, existe ainda uma perspectiva, também esta menos explorada, que se cinge à ideia de integração⁵ entre o trabalho e a família, ou seja, postula a existência de um equilíbrio ou ajuste entre esses dois domínios. Neste sentido, esta perspectiva assente na ideia de igualdade perfeita quer para o domínio profissional quer para o familiar, ou na ideia de ausência de conflito e a presença de enriquecimento (Carlson & Grzywacz, 2008).

1.3. Relação entre Conflito trabalho-família/família-trabalho e *Burnout*

Diversos estudos demonstram a influência da síndrome de *Burnout* na deterioração produzida nas relações sociais e familiares (Dick & Wagner, 2001, cit. in Cano-García, Padilla-Muñoz & Carrasco-Ortiz, 2005). Alguns investigadores (Bedian, Burke & Moffet, 1988; Greenhaus & Parasuraman, 1986, cit. in Westman, Etzion & Gortler, 2004) postulam que o conflito trabalho-família/família-trabalho prevê tensão psicológica, na medida em que se constitui um potencial stressor que origina diversas formas de pressão, como é o caso do *Burnout*.

Leiter e Durop (1996, cit in. Westman, Etzion & Gortler, 2004) asseguram que a exaustão desempenha um papel central na perceção dos funcionários sobre a sobrecarga, ao mesmo tempo asseveram que existem relações recíprocas entre a exaustão e a interferência da família-trabalho. Da mesma maneira, a perceção de conflito trabalho-família pode advir da experiência de *Burnout*, propondo que este último e o conflito trabalho-família tendem a estar positivamente correlacionados (Westman, Etzion & Gortler, 2004).

Um estudo desenvolvido por Montgomery, Peeters, Schaufeli e Den Ouden (2003, cit. in Gramancho, 2012) concluiu que o conflito trabalho-família associou-se a níveis superiores de *Burnout*, com maior expressividade na dimensão da exaustão emocional. Outro estudo (Lindgard & Francis, 2004, cit. in Gramancho, 2012) evidenciou que o conflito trabalho-família está na origem do *Burnout* uma vez que, ao experienciar-se conflito, o sujeito está perante uma situação de esgotamento dos recursos, conseqüentemente, aumentará os seus níveis de exaustão. Referiram ainda que, quando as exigências do trabalho são superiores aos recursos, o sujeito experimenta conflito entre o papel laboral e o familiar. Com efeito, o conflito provoca tensão e a presença de *Burnout*, com maior destaque para o aparecimento da exaustão. Por outro lado, se se proporcionar um equilíbrio entre as exigências e os

⁵ É a menos estudada ao nível da sua medição, dado que não há consenso na sua definição e conceptualização (Carlson & Gryzwacz, 2008).

recursos, o sujeito responde às exigências de cada papel e absorverá menor conflito entre papéis bem como menores níveis de *Burnout*.

Sendo a dimensão exaustão emocional mais associada ao conflito entre os domínios do trabalho e da família, Appel-Silva e Argimon (2011) depreendem com base na teoria do conflito trabalho-família que, a exaustão emocional aparece quando existe conflito de papel, ou seja, as exigências entre os papéis são opostos, quando há uma sobrecarga de papéis e há uma dificuldade emocional de transição entre os domínios.

2. Estudo Empírico

2.1. Apresentação e objetivos do estudo

A presente investigação caracteriza-se por ser um estudo correlacional, uma vez que pretende caracterizar a (potencial) relação do conflito trabalho-família/família-trabalho com a síndrome de *Burnout* em docentes do ensino superior público universitário e politécnico português, de acordo com as respetivas dimensões associadas. Com efeito, é um estudo de natureza transversal, com a recolha da amostra num único período.

É, igualmente, propósito da investigação validar e adaptar, para uma amostra de professores de ensino superior, os instrumentos utilizados para medir cada uma das variáveis, conflito e *burnout*. Deste modo, procurou-se também aqui dar um contributo para a elucidação da estrutura fatorial dos instrumentos que avaliam a interface entre o conflito trabalho-família/família-trabalho, positivo e negativo, e a síndrome de *Burnout*.

2.1.1. Questões de investigação

De modo a auxiliar a formulação das hipóteses do estudo e respetivas interpretações dos resultados, redigiu-se um conjunto de questões gerais de investigação.

Questão 1: O conflito trabalho-família/família-trabalho negativo influencia a presença da síndrome de *Burnout* nos professores do Ensino Superior?

Questão 2: Qual o sentido de influência entre o conflito trabalho-família/família-trabalho positivo e a síndrome de *Burnout* nos professores do Ensino Superior?

2.1.2. Hipóteses de investigação

Considerando os objetivos a que nos propusemos e tendo em conta a literatura analisada e revista, formularam-se as seguintes hipóteses de investigação:

H_{1a}: Existe uma relação de influência positiva, estatisticamente significativa entre o conflito trabalho-família negativo e a (a) exaustão emocional, (b) despersonalização?

H_{1b}: Existe uma relação de influência negativa, estatisticamente significativa entre o conflito trabalho-família negativo e a realização pessoal?

H_{1c}: Existe uma relação de influência positiva, estatisticamente significativa entre o conflito família-trabalho negativo e (a) exaustão emocional, (b) despersonalização?

H_{1d}: Existe uma relação de influência negativa, estatisticamente significativa entre o conflito família-trabalho negativo e a realização pessoal?

H_{2a}: Existe uma relação de influência, estatisticamente significativa, entre o conflito trabalho-família positivo e (a) exaustão emocional, (b) despersonalização e (c) realização pessoal?

H_{2b}: Existe uma relação de influência, estatisticamente significativa, entre o conflito família-trabalho positivo e (a) exaustão emocional, (b) despersonalização e (c) realização pessoal?

2.2. Metodologia

2.2.1. Participantes / Amostra

De acordo com a literatura, facilmente se percebe que a profissão docente, a desenvolver atividades em qualquer nível de ensino, evidencia-se como uma profissão exposta a diversos stressores psicossociais nos contextos em que se inserem (Carlotto, 2011). Neste sentido, segundo Winefield e Jarret (2001) o *Burnout* nos professores universitários exibe-se como um temática relevante em termos individuais e organizacionais uma vez que, tem impactos negativos na saúde física e mental e na qualidade de vida destes profissionais. A questão do conflito também se mostra um tema interessante, devido ao reconhecimento de que as preocupações nestes dois domínios são crucialmente influenciadores do, igualmente, bem-estar dos trabalhadores (Jackson, Tal & Sullivan, 2003, cit. in Ahmad & Malaysia, 2008).

Mais ainda, considerando a conjuntura atual de transformações que estão sendo impostas a esta classe de trabalhadores, parece fazer sentido prever uma relação entre o conflito trabalho-família/família-trabalho com a síndrome de *Burnout*. Isto significa dizer que, a questão do trabalho, as decorrentes mudanças paradigmáticas e as crescentes exigências, envolvem um misto de incerteza e insegurança capazes de influenciarem a vida em família e os relacionamentos sociais (Henriques et al., 2006), bem como o bem-estar físico e psíquico dos docentes. Por outras palavras, a síndrome

de *Burnout* assume-se, atualmente, como um dos grandes problemas psicossociais que acarreta consequências individuais e organizacionais com especial destaque para a interferência nas relações interpessoais do docente (Ferenhof & Ferenhof, 2002).

Todavia, ainda que subsista uma longa história dentro da psicologia para tentar explicar o comportamento de interação entre as pessoas e o meio que as envolve, constata-se a escassez de estudos em Portugal que associem estas duas variáveis e neste tipo de ensino, motivando, assim, a presente investigação, contemplando-a, à partida, como um valioso contributo.

Por outro lado, a escolha desta amostra, centra-se na facilidade e acessibilidade de contacto com estes profissionais da educação.

Com efeito, por se tratar de uma população numerosa, optou-se por dois tipos de Ensino Superior Português, Público e Politécnico, pertencentes a duas regiões distintas, a do Centro e Litoral. Relativamente às instituições, selecionou-se a Universidade da Beira Interior e a Universidade de Lisboa (Clássica) e os Institutos Politécnicos de Castelo Branco e Leiria.

Totalizou-se uma amostra de 250 participantes (n=250), sendo 119 (47.6%) do género feminino e 131 (52.4%) do género masculino. Os participantes têm idades compreendidas entre os 23 e mais de 65 anos, onde a faixa etária dos 34 - 44 anos assume maior expressão, com um total de 112 sujeitos (44.88%). A maioria dos docentes é casado/a (62.8%) e 175 (70%) têm filhos. Quanto às habilitações, 141 docentes (56.4%) possuem o grau de Doutoramento, seguindo-se os Mestres (25.6%). No respeitante à categoria profissional, 65 participantes (26%) são professores adjuntos, seguindo-se os professores auxiliares por tempo indeterminado (20.8%) e com 11.6% surgem os assistentes convidados, o que equivale a 29 professores. Observa-se que 194 (77.6%) participantes exercem funções em regime de tempo integral com exclusividade. Pode observar-se que, 116 (46.4%) docentes desempenham a função há mais de 15 anos e na instituição onde se encontram também 97 (38.8) docentes referem trabalhar há mais de 15 anos.

Destacar que registou-se um maior número de participantes da Universidade de Lisboa, com 82 (32.8%) docentes e 75 (30%) do instituto politécnico de Leiria.

Estes dados estão ilustrados e podem ser observados a partir da tabela 1.

Tabela 1: Caracterização da amostra em função da idade, género, estado civil, filhos, habilitações, categoria profissional, regime em que exerce funções, tempo de exercício, anos de docência, instituição e carga horária semanal

	n	%
Idade		
23 - 33 anos	33	13.2
34 - 44 anos	112	44.8
45 - 55 anos	77	30.8
56 - 65 anos	25	10.0
Mais de 65 anos	3	1.2
Género		
Feminino	119	47.6
Masculino	131	52.4
Estado Civil		
Solteiro/a	42	16.8
Casado/a	157	62.8
União de facto	31	12.4
Divorciado/a	16	6.4
Separado/a	2	0.8
Viúvo/a	2	0.8
Filhos		
Sim	175	70.0
Não	75	30.0
Habilitações		
Licenciatura	25	10.0
Mestrado	64	25.6
Doutoramento	141	56.4
Agregação	15	6.0
Outro	5	2.0
Categoria Profissional		
Professor Catedrático por tempo indeterminado (em regime tenure)	4	1.6
Professor Catedrático por tempo indeterminado (em período experimental)	1	0.4
Professor Associado com agregação por tempo indeterminado (em regime tenure)	2	0.8
Professor Associado por tempo indeterminado (em regime tenure)	9	3.6
Professor Associado Convidado	9	3.6
Professor Auxiliar com Agregação (por tempo indeterminado)	3	1.2
Professor Auxiliar por tempo indeterminado	9	3.6
Professor Auxiliar por tempo indeterminado (em período experimental)	9	3.6
Professor Auxiliar Convidado	52	20.8
Assistente	52	20.8
Assistente Convidado	8	3.2
Assistente Estagiário	8	3.2
Professor Coordenador	10	4.0
Professor Adjunto	22	8.8
Professor Coordenador Principal Convidado	29	11.6
Professor Adjunto Convidado	1	0.4
Outro	10	4.0
	65	26.0

	1	0.4
	12	4.8
	12	4.8
Regime em que exerce funções		
Tempo integral sem exclusividade	16	60.4
Tempo integral com exclusividade	194	77.6
Tempo parcial	39	15.4
Outro	1	0.4
Tempo de exercício		
1 - 4 anos	29	11.6
5 - 9 anos	46	18.4
10 - 15 anos	59	23.6
Mais de 15 anos	116	46.4
Anos de docência na Instituição		
1 - 4 anos	38	15.2
5 - 9 anos	51	20.4
10 - 15 anos	64	25.6
Mais de 15 anos	97	38.8
Instituição		
Universidade de Lisboa	82	32.8
Instituto Politécnico de Leiria	75	30.0
Universidade da Beira Interior	35	14.0
Instituto Politécnico de Castelo Branco	58	23.2

2.2.2. Instrumentos

De modo a desenvolver e concretizar os objetivos traçados para a respetiva investigação, optámos por utilizar três questionários. Para o efeito foi usado um questionário sociodemográfico com vista a recolher variáveis demográficas e laborais, de perguntas fechadas e totalmente anónimo. Recorremos ao questionário *S.W.I.N.G - Survey Work-Home Interaction NijmeGen* (Geurts et al., 2005, adaptado por Pereira, 2009) para medirmos a interface entre o conflito trabalho-família/família-trabalho. Por último utilizámos a versão traduzida por Vieira (1993) do *Maslach Burnout Inventory - Educators Survey* (MBI-ES) originalmente desenvolvida por Maslach, Jackson e Schwab (1986), para medirmos a síndrome de *Burnout*.

Referir que ambos os questionários foram disponibilizados a partir da plataforma online Google docs©.

Passamos, agora, a pormenorizar os dois últimos instrumentos de medida.

Medida 1: *Survey Work-Home Interaction NijmeGen* - S.W.I.N.G

Inúmeros investigadores têm desenvolvido escalas para medir o conflito trabalho-família e família-trabalho (Leaptrott & McDonald, 2010).

No presente estudo, optou-se por medir o conflito trabalho-família e família-trabalho através do questionário S.W.I.N.G - *Survey Work-Home Interaction NijmeGen* (adaptado por Pereira, 2009) pois este mede ambas as direções do conflito (trabalho-família e família-trabalho) bem como o tipo de relação existente entre ambos os domínios (positivo e negativo) (Jiménez, Vergel, Muñoz & Geurts, 2009).

No total o questionário comporta 27 itens, em que o formato de resposta é dado numa escala de *likert* de quatro pontos, variando de 0 “nunca” a 3 “sempre”⁶, onde a pessoa assinala a frequência com que experimenta cada uma das situações.

Dentre estes 27 itens, nove medem o conflito trabalho-família negativo, sendo que cinco deles abrangem a interferência baseada na tensão e quatro a interferência baseada no tempo. Já o conflito família-trabalho negativo é avaliado através de seis itens, sendo que cinco deles são paralelos à escala negativa do conflito trabalho-família. Para medir a interface positiva do conflito trabalho-família são utilizados seis itens (item 16 e 17 exploram o *spillover* de modo positivo e os itens 18 e 21 abrangem a transferência de habilidades aprendidas no trabalho). Por fim, o conflito família-trabalho positivo é calculado através de seis itens, captando o *spillover* de humor positivo e a transferência de habilidades aprendidas em casa (Geurts, Taris, Kompier, Dikkers, Van Hooff & Kinnunen, 2005).

Este instrumento foi teoricamente elaborado por Geurts et al. com base no conceito de interação entre trabalho-família, definindo-a como “um processo em que o comportamento de um trabalhador num domínio (e.g., casa) é influenciado por certas ideias e situações positivas ou negativas que foram construídas e vividas noutro domínio (e.g., no trabalho)” (Jiménez, Vergel, Muñoz & Geurts, 2009, p. 332). Trata-se de um instrumento elaborado teoricamente que, possui adequadas propriedades psicométricas e que tem sido validado noutros países europeus como é o caso da França (Lourel, Gana & Wawrzyniak, 2005, cit. in Jiménez, Vergel, Muñoz & Geurts, 2009).

⁶ O 0 corresponde a “nunca”, o 1 a “algumas vezes”, o 2 “muitas vezes” e o 3 “sempre”.

Medida 2: Maslach Burnout Inventory - Educators Survey (MBI-ES)

É consensual que existem inúmeros instrumentos para medir a síndrome de *Burnout*, contudo é igualmente unânime que o mais difundido e utilizado é o *Maslach Burnout Inventory - MBI*, com cerca de 90% de utilização. Este instrumento foi construído tendo por base um conjunto de entrevistas a profissionais que trabalhavam em contextos assistenciais, logo, as dimensões que compõem cada uma das versões do MBI, foram deduzidas de itens exploratórios recolhidos para retratar a variedade de experiências agregadas ao fenómeno de *Burnout* (Maslach et al., 1981; Moreno-Jimenez, 2007; Qiao & Schaufeli, 2011; Schaufeli, 2001; Schutte, Toppinen, Kalimo & Schaufeli, 2000; Shiron, 2003, cit. in Vicente, Oliveira & Maroco, 2013).

A versão do MBI-ES (Maslach, Jackson & Schwab, 1986, adaptado por Vieira, 1993) é um inventário especificamente orientado e adaptado para medir o *Burnout* em contexto educacional, constituído por 22 itens que avaliam o nível de *Burnout* nos professores (Aluja, Blanch & Garcia, 2005).

Originalmente, o inventário avalia a forma como o trabalhador vive e experiencia o seu trabalho, com base numa estrutura tri-fatorial⁷, ou seja de três dimensões. A primeira dimensão, exaustão emocional, através de 9 itens (Carlotto & Palazzo, 2006) mede os sentimentos de fadiga (Aluja, Blanch & Garcia, 2005). Segue-se a despersonalização que diz respeito à desumanização e atitudes negativas em relação aos alunos (Aluja, Blanch & Garcia, 2005), sendo constituída por 5 itens (Carlotto & Palazzo, 2006); e a baixa realização pessoal refere-se à satisfação no trabalho, ao sucesso profissional e aos sentimentos de competência (Aluja, Blanch & Garcia, 2005), sendo medida por 8 itens (Carlotto & Palazzo, 2006).

A frequência com que os docentes experimentam esses sentimentos e atitudes descritas em cada um dos itens associados ao *Burnout* é registada através de uma escala de *likert* de sete pontos que varia entre 0 “nunca” a 6 “sempre”⁸ (Kokkinos, 2006). Ainda que, a escala não possibilite o cálculo de uma pontuação global de *Burnout* (Maroco & Tecedor, 2009), verifica-se alto nível de *Burnout* se se registarem pontuações altas na exaustão emocional e na despersonalização e pontuações baixas na realização pessoal (Maslach & Jackson, 1981).

⁷ Está em consonância com a conceptualização do *Burnout* proposta por Cristina Maslach (Maroco & Tecedor, 2009).

⁸ As opções de resposta variam entre 0 (nunca), 1 (algumas vezes por ano ou menos), 2 (uma vez por mês ou menos), 3 (algumas vezes por mês), 4 (uma vez por semana), 5 (algumas vezes por semana) e 6 (todos os dias).

2.2.3. Procedimentos

Inicialmente, foi criado no Google docs® o questionário *online*⁹ onde consta um questionário de cariz sociodemográfico, o questionário *Survey WorkHome Interaction NijmeGen - S.W.I.N.G* para avaliar a interface do conflito trabalho-família/família-trabalho e o inventário de *Burnout* de Maslach - MBI-ES, versão para educadores.

Embora o questionário para medir o conflito estivesse bastante acessível, considerou-se importante pedir autorização¹⁰ à autora, aluna da Universidade do Porto, a tradução e adaptação do mesmo. Dado que não se conseguiu aceder a qualquer contacto da aluna, procurou-se o contacto da orientadora na página da Universidade, e este foi estabelecido através do correio eletrónico, onde nos foi dado consentimento para a utilização do questionário¹¹. O inventário sobre o *Burnout*, já estava previamente cedido e disponibilizado pelas autoras, devido à sua utilização em estudos anteriores.

De modo a obter-se os contactos da população em estudo, docentes de ensino superior, recorreu-se à consulta das páginas das instituições, nomeadamente da Universidade de Lisboa (Clássica), da Beira Interior, dos Institutos Politécnicos de Leiria e Castelo Branco, situadas nas regiões Litoral e Centro, para reunir os endereços de correio eletrónico dos docentes das respetivas instituições, de todos os departamentos. Após o levantamento dos contactos, criou-se uma base de dados com a totalidade dos mesmos, 2798 endereços eletrónicos. Os contactos não acessíveis nas páginas das instituições foram desde logo excluídos, portanto a amostra não comporta o número total de docentes de cada instituição.

Posteriormente, foi solicitada a participação de sete colegas de curso e do professor orientador, para realizarem um pré-teste, com vista a obter-se uma apreciação qualitativa do questionário e dos seus itens, se são de fácil compreensão, ao mesmo tempo deviam apresentar sugestões de melhoria, alertar para possíveis erros e falhas bem como indicar aproximadamente o tempo de resposta ao mesmo. Posto isto, foi registada a opinião de três colegas e a do professor orientador. Consumada a fase de pré-teste, procedeu-se às alterações do questionário, sobretudo as inconsistências na forma de resposta (e.g., frequente - frequência). Também a parte introdutória foi alvo de algumas modificações, com a exclusão e melhoria de algumas frases assim como se alterou a ordem dos questionários.

⁹ Cf. anexo 1.

¹⁰ Cf. anexo 2

¹¹ Cf. anexo 2.

Procedidas as alterações e realizado o formato final do questionário, seguiu-se a divulgação do estudo, no mês de abril, para os respetivos endereços eletrónicos dos docentes, e facultou-se o *link* para responderem ao questionário de forma online, através da plataforma Google docs®. Frisar que, alguns dos contactos eletrónicos não foram recebidos, por motivos de caixa cheia ou porque já não existiam. Optou-se, então, por enviar novamente, repetindo-se este exercício por três vezes, com espaçamento de dias. Verificou-se que alguns dos contactos acabaram por receber a mensagem, mas mantiveram-se algumas rejeições. Face ao exposto e uma vez que, percebeu-se que a amostra estava rapidamente a aumentar, optou-se por não voltar a enviar para os contactos indisponíveis, acreditando-se que o número de docentes que receberam informação do estudo, possibilitaria uma amostra considerável.

No total contabilizou-se a participação de 250 docentes das várias instituições contactadas, entre os meses de abril e maio. Embora o questionário se tenha mantido acessível até agosto, não se registou mais nenhuma participação, caso isso viesse a acontecer, seriam agregados aos dados já existentes e reunidos na base de dados do *Statistical Package for the Social Sciences* - SPSS. O tamanho da amostra de 250 participantes foi considerado válido para aplicação da metodologia de equações estruturais (Rodrigues, 2008).

Uma vez que os dados eram registados no Google Docs®, estes tiveram que ser convertidos para excel e posteriormente para o programa estatístico *Statistical Package for the Social Sciences* - SPSS versão 21, para serem devidamente trabalhados. Recorreu-se, igualmente, ao programa SPSS AMOS, versão 20 para o tratamento estatístico das respostas.

3. Análise Estatística e Resultados

3.1. Análise Estatística

Em primeiro lugar saliente-se que a validação dos instrumentos foi avaliada de acordo com os parâmetros (Rodrigues, 2008):

1. Fiabilidade, entendida como uma medida com o alfa de Cronbach $\geq .70$ (Nunnally, 1978), correlação item-to-total $\geq .30$ (Everitt, 2002; Field, 2005), de forma a confirmar a consistência interna de cada fator dos questionários.
2. A unidimensionalidade que se refere à confirmação de que o conjunto dos itens de cada fator reflete, de facto um único fator (Churchill, 1979) e o valor crítico da variância explicada por um único fator deve ser superior a 50% (Jacob, 2006). O processo utilizado para provar a unidimensionalidade foi a Análise em Componentes Principais (ACP). Após a extração, os fatores retidos foram sujeitos a um processo de rotação, do tipo *varimax*, para tornar a solução fatorial mais interpretável. Pretendeu-se assim, obter uma estrutura fatorial simples, alcançada quando cada variável tem, preferencialmente, uma única carga alta num único fator. Desta forma, evidencia-se a unidimensionalidade dos instrumentos.

De forma a comprovar a dimensionalidade teve-se em conta os seguintes critérios:

- i. A covariância existente entre o fator e o item, carga fatorial (*factor loading*). Este valor varia entre -1.00 e +1.00, sendo que um valor de 0 indica a total ausência de covariância entre a variável e o fator. Neste estudo foram considerados como válidos, valores acima de .45 (Comrey e Lee, 1992);
- ii. Os fatores medidos devem ter adstrita uma percentagem mínima de 50% da variância total das variáveis em análise (Streiner, 1994);
- iii. O teste Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) é útil para conhecer a proporção da variância dos dados que pode ser considerada comum a todas as variáveis e para tal foi considerado um valor mínimo de .60 (Maroco, 2003; Sharma, 1996);
- iv. O teste de esfericidade de Bartlett (BTS), que testa se a matriz de correlação dos dados é uma matriz identidade, sinónimo de ausência de correlação entre as variáveis. Este teste rejeita a hipótese nula, de inexistência de correlação, se $p < 0.05$ (Snedecor e Cochran, 1989).

3. Foi avaliada, igualmente, a validade de construto que para Cortina (1993) diz respeito ao nível em que o instrumento mede o que foi projetado para medir. Com este efeito foi construído e avaliado um modelo de medida, sob uma metodologia de Análise Fatorial Confirmatória (AFC). Recorrendo à Análise Fatorial Confirmatória, através do modelo de equações estruturais, podemos avaliar a validade estrutural ou fatorial de determinada medida e ao mesmo tempo clarificar a multidimensionalidade ou unidimensionalidade de um construto (Marôco, 2010). Neste sentido foi criada uma representação gráfica do diagrama de interdependência entre os diferentes construtos (Diamantopoulos e Siguaw, 2000). Assim, no modelo de medida são identificados, para cada construto, as variáveis que lhe são afetas. A estimação envolve ainda a especificação de termos adicionais, i.e., o termo de erro de cada indicador (Rodrigues, 2008). A qualidade de ajustamento do modelo de medida foi verificada com um conjunto alargado de parâmetros úteis para aferir a sua plausibilidade científica (Rodrigues, 2008). Optámos por calcular e considerar os seguintes indicadores de ajustamento global: **Qui-Quadrado (χ^2)** enquanto medida que nos apresenta diferenças entre as matrizes, procurando-se que seja reduzida, de modo a suportar o modelo apresentado como representativo dos dados (Hair et al., 2010). O valor do qui-quadrado é uma medida tradicional usada para avaliar o ajuste do modelo global e a magnitude da discrepância entre a amostra e as matrizes de covariâncias do modelo (Hu e Bentler, 1999). A qualidade do ajustamento é definida pela ausência de significância ($p > .05$). No entanto, segundo Marôco (2010) este índice deve ser comparado com o desenvolvimento de outros indicadores para se obterem resultados mais seguros. A estatística qui-quadrado, pelo facto de ser sensível ao tamanho da amostra tende a obter quase sempre valores significativos ($p < .05$), pelo que outros índices são mais confiáveis (Bentler & Bonnet, 1980). Considerámos, também, a razão entre o **Qui-Quadrado e os graus de liberdade (χ^2 / gl)** que avalia a qualidade do ajustamento do modelo. O **CFI (Comparative Fit Index - Índice de Ajustamento Comparativo)** também foi tido em conta, dado que é visto como um índice que avalia a qualidade do modelo sob teste em relação ao modelo com melhor e pior ajustamento possível. Esta estatística assume que todas as variáveis latentes estão correlacionadas e compara a matriz de covariância da amostra com este modelo padrão. Os valores para esta estatística variam entre 0 e 1, sendo que valores acima de 0.90 são

recomendados (Hu e Bentler, 1999). Esta medida funciona bem mesmo quando o tamanho da amostra é pequeno (Tabachnick e Fidell, 2007).

Por último, considerámos o *Root Mean Square Error of Aproximation (RMSEA - Raíz Quadrada do Erro Quadrático Médio de Aproximação)* pois “compara o ajustamento do modelo obtido com os momentos amostrais (...) relativamente ao ajustamento do modelo que se obteria com os momentos populacionais” (Marôco, 2010, p.46). É um dos índices mais utilizados, devido à sua capacidade de indicar o quão bem um modelo representa uma população (Hair et al., 2010), portanto, é tida como um dos índices de ajustamento mais informativos devido à sua sensibilidade ao número de parâmetros estimados no modelo. Os valores adequados para ajustamento situam-se abaixo de .07 (Diamantopoulos & Siguaw, 2000).

O questionário S.W.I.N.G desenvolvido por Geurts et al. (2005) foi adaptado pela primeira vez à população portuguesa por Pereira (2009). Sendo a primeira tentativa de adaptação para a nossa população, sujeitámos o instrumento a uma análise factorial confirmatória com recurso ao método da máxima verosimilhança, com vista a confirmar a multidimensionalidade - quatro dimensões que o instrumento defende.

Já Maslach e Jackson estabeleceram uma estrutura tri-dimensional para o Inventário de *Burnout*, no entanto, esta tem sido questionada por diversos estudos que defendem a presença de quatro fatores (e.g., Schwab, 1981). Outros por sua vez defendem a estrutura de dois fatores (e.g., Walkey & Green, 1992), considerando as dimensões da exaustão emocional e da despersonalização um único factor. Não obstante, estudos cujas amostras são professores constataram a identificação de um modelo com três fatores, e consideraram-no superior aos outros modelos alternativos (Byrne, 1991, 1993, 1994; Friedman, 1993; Gold, Roth Wright, Michael & Chen, 1992; Schaufeli et al., 1994, cit. in Kokkinos, 2006). Também a unidimensionalidade de cada sub-escala tem sido alvo de dúvidas (Kokkinos, 2006). Deste modo, sujeitámos a estrutura factorial do Inventário de *Burnout* de Maslach, versão para educadores à análise confirmatória, com recurso ao *software* AMOS (versão 20) e segundo o método da máxima verosimilhança, testando-se o modelo sob o ponto de vista do ajustamento local e global.

4. Por outro lado, ousou-se elaborar um modelo estrutural, pois este define as relações entre os construtos com base no modelo teórico proposto, estabelecendo assim relações causais entre os construtos (Rodrigues, 2008).

Este é o modelo que, por excelência, permite aceitar ou refutar as hipóteses em estudo. A estimação dos coeficientes, tal como no caso anterior seguiu o método de máxima verosimilhança, considerado robusto, mesmo nos casos em que a normalidade não está garantida (Rodrigues, 2008).

3.2. Resultados

3.2.1. Fiabilidade e Unidimensionalidade

Medida 1: Survey Work-Home Interaction NijmeGen - S.W.I.N.G

Conflito Trabalho-Família negativo

No fator Trabalho-Família negativo nos resultados relativos à fiabilidade e unidimensionalidade (cf. tabela 2) foram cumpridos todos os critérios necessários, com α de Cronbach $> .70$, a correlação item-total $> .30$ em todos os itens, *loadings* acima de $.45$, também em todos os itens e variância explicada acima de 50%. Os valores de $KMO=.91$ e $BTS (p<.001)$ permitem concluir pelo cumprimento dos pressupostos.

Tabela 2: Análise de fiabilidade para a escala de conflitos: Trabalho-Família negativo

Trabalho-Família negativo	M	DP	Item-total	α Cronbach	Loadings	% Variância Explicada
TF – 1	1.14	.60	.63		.72	
TF – 2	1.26	.70	.71		.79	
TF – 3	1.11	.69	.68		.76	
TF – 4	1.12	.56	.53		.62	
TF – 5	1.08	.70	.58	.89	.67	52.29%
TF – 6	1.14	.74	.65		.73	
TF – 7	1.45	.78	.62		.71	
TF – 8	1.27	.69	.67		.76	
TF – 9	1.36	.68	.65		.74	

$KMO= .91$; $BTS, p<.001$

Conflito Família-Trabalho negativo

A análises de fiabilidade permitem concluir pela consistência interna aceitável da escala (α de Cronbach $> .70$), embora os itens TF - 10 e TF - 14 tenham obtido valores de correlação item-total inferiores a $.30$. No que diz respeito à unidimensionalidade os *loadings* de cada item foram $> .45$, exceto no TF - 14, dado concordante com o valor mais baixo de correlação item-total ($.23$). No que diz respeito à variância explicada o valor encontrado foi abaixo de 50%. Os pressupostos de $KMO=.77$ e $BTS (p<.001)$ (cf. Tabela 3).

Tabela 3: Análise de fiabilidade para a escala de conflitos: Família-Trabalho negativo

Família-Trabalho negativo	M	DP	Item-total	α Cronbach	Loadings	% Variância Explicada
FT – 10	.20	.44	.27	.72	.45*	43.51%
FT – 11	.71	.56	.58			
FT – 12	.80	.50	.60			
FT – 13	.58	.55	.57			
FT – 14	.35	.56	.23			
FT – 15	.49	.54	.49			

*itens cujo *loading* foi superior a .50 noutro fator; KMO= .77; BTS, $p < .001$

Conflito Trabalho-Família positivo

No fator Trabalho-Família positivo foram cumpridos os critérios de fiabilidade, α de Cronbach $> .70$ e correlação item-total $> .3$. Quanto à unidimensionalidade, todos os *loadings* foram superiores a .45 e a variância explicada superior a 50%, cumprindo esse critério. Foram também cumpridos os pressupostos KMO= .76 e BTS ($p < .001$).

Tabela 4: Análise de fiabilidade para a escala de conflitos: Trabalho-Família positivo

Trabalho-Família positivo	M	DP	Item-total	α Cronbach	Loadings	% Variância Explicada
TF – 16	1.43	.68	.58	.83	.52	51.56
TF – 17	1.48	.72	.53			
TF – 18	.56	.69	.56			
TF – 19	.61	.69	.61			
TF – 20	.85	.78	.56			
TF – 21	.64	.61	.59			

KMO= .76.; BTS, $p < .001$

Conflito Família-Trabalho positivo

Por fim, no fator Família-Trabalho positivo foram cumpridos todos os critérios de fiabilidade, α de Cronbach $> .70$ e correlação item-total $> .3$ e unidimensionalidade, com todos os *loadings* acima de .45 e variância explicada de 50%. Os pressupostos de KMO=.70 e BTS ($p < .001$) foram ambos cumpridos.

Tabela 5: Análise de fiabilidade para a escala de conflitos: Família-Trabalho positivo

Família-Trabalho positivo	M	DP	Item-total	α Cronbach	Loadings	% Variância Explicada
FT – 22	1.53	.71	.54	.79	.68	50.00%
FT – 23	1.51	.76	.45			
FT – 24	.66	.91	.61			
FT – 25	.61	.88	.67			
FT – 26	1.00	.97	.54			
FT – 27	1.55	.92	.47			

KMO= .70; BTS, $p < .001$

Medida 2: Maslach Burnout Inventory - Educators Survey (MBI-ES)

MBI - Exaustão Emocional

No que diz respeito aos resultados relativos à fiabilidade e unidimensionalidade encontrados no fator Exaustão emocional (cf. tabela 6) foram cumpridos todos os critérios necessários, com α de Cronbach $> .70$, a correlação item-total $> .30$ em todos os itens, *loadings* acima de $.45$, também em todos os itens e variância explicada acima de 50%. Os valores de $KMO=.88$ e $BTS (p<.001)$ situaram-se dentro dos valores desejáveis.

Tabela 6: Análise de fiabilidade para MBI: Exaustão emocional

Exaustão Emocional	M	DP	Item-total	α Cronbach	Loadings	Variância Explicada
MBI 1	2.70	1.72	.73		.82	
MBI 2	3.12	1.70	.72		.81	
MBI 3	2.42	1.80	.74		.82	
MBI 6	1.59	1.66	.43		.52	
MBI 8	1.53	1.89	.66	.88	.75	50.86%
MBI 13	1.86	1.60	.65		.74	
MBI 14	3.26	1.98	.62		.72	
MBI 16	1.52	1.55	.52		.60	
MBI 20	.94	1.52	.48		.58	

$KMO= .88$; $BTS, p<.001$

MBI- Despersonalização

Na dimensão Despersonalização apenas foi cumprido o critério dos *loadings* acima de $.50$, embora nos itens MBI10 e MBI11 também foram encontrados valores acima de $.45$ num segundo fator encontrado. O item MBI15 obteve uma correlação item-total abaixo de $.30$, o valor de α de Cronbach foi abaixo de $.70$ e a variância explicada foi inferior a 50%. Também o KMO se situou abaixo do desejável, embora o $BTS (p<.001)$ tenha sido adequado. Contudo, uma vez que a retirada de qualquer um dos itens fazia baixar o nível de consistência interna (α de Cronbach) não foram eliminados itens do fator (cf. Tabela 7).

Tabela 7: Análise de fiabilidade para MBI: Despersonalização

Despersonalização	M	DP	Item-total	α Cronbach	Loadings	% Variância Explicada
MBI 5	.42	.90	.37		.66	
MBI 10	.51	1.15	.35		.59*	
MBI 11	.94	1.50	.35	.56	.63*	36.88
MBI 15	.62	1.24	.24		.54	
MBI 22	.85	1.25	.31		.61	

KMO= .56; BTS, $p < .001$

MBI- Realização pessoal

No que diz respeito à Realização pessoal (Tabela 8) a correlação item-total ($>.30$) e α de Cronbach ($>.70$) indiciam boa consistência interna sugerindo fiabilidade da escala. Contudo no que toca à unidimensionalidade, apesar de todos os *loadings* se terem situado dentro do desejável ($>.45$) a percentagem de variância explicada apenas por um fator foi baixa (37.59). Dado o número de itens (4+4), os resultados da Tabela 8 sugerem que poderá ser encontrada maior consistência se o fator realização pessoal for separado em dois fatores distintos: um constituído pelos itens MBI4, MBI7, MBI9 e MBI19, mais ligado à componente da competência da realização pessoal e outro pelos itens MBI12, MBI17, MBI8 e MBI21, mais relacionado com componente emocional da realização pessoal. Na análise confirmatória foram depois testadas duas soluções: uma sem desagregação cujo ajustamento não foi viável e outra com os dois fatores desagregados que alcançou ajustamento aceitável, como se pode observar na análise confirmatória no próximo ponto.

Tabela 8: Análise de fiabilidade para MBI: Realização pessoal

Realização pessoal	M	DP	Item-total	α Cronbach	Loadings	% Variância Explicada
MBI 4	4.24	1.74	.35		.03*	
MBI 7	4.63	1.47	.48		.14*	
MBI 9	4.58	1.46	.54		.26	
MBI 12	3.86	1.64	.46	.75	.72	37.59
MBI 17	4.94	1.28	.46		.66	
MBI 18	4.73	1.26	.57		.64	
MBI 19	3.24	1.64	.38		.34*	
MBI 21	3.92	1.73	.37		.71	

*itens cujo *loading* foi superior a .50 noutro fator; KMO= .73; BTS, $p < .001$

3.2.2. Validade de construto

No que à validade do construto diz respeito foi utilizada a metodologia de Análise Fatorial Confirmatória - AFC. Os modelos foram criados no programa AMOS versão 20. A estrutura dos modelos de medida do MBI, com os fatores Exaustão Emocional (EEM), Despersonalização (DP), Realização pessoal 1 (RP1) e Realização pessoal 2 (RP2) e da Escala de conflitos, com os fatores de conflito Trabalho-Família negativo (TF -), conflito Família-Trabalho positivo (FT +), Trabalho-Família positivo (TF +) e Família-Trabalho negativo (FT -), encontra-se na Figura 1.

Relativamente ao ajustamento dos modelos, este foi realizado num processo algorítmico de retirada de itens baseado no critério de Steven (1986), cujo *loading* não deve ser inferior a .40, bem como nas sugestões dos índices de modificação (cf. indicação de Maroco, 2010) e atendendo também à componente teórica.

A Tabela 9 mostra que o ajustamento do modelo do MBI foi alcançado após retirada de quatro itens (**MBI15** -“Não me importo realmente com o que acontece a alguns alunos”, **MBI5** - “Sinto que trato alguns alunos como se fossem objetos impessoais”, **MBI16** -“Trabalhar diretamente com outras pessoas impõe-me demasiado "stress"” e **MBI12** -“Sinto-me muito energético/a”), utilizando os critérios previamente referidos. No caso dos itens 16 e 12 embora apresentem *loadings* superiores ao critério de Steven (.40), foram excluídos porque apresentavam maiores índices de modificação. Também se atendermos ao critério semântico, quer o item 15 como o item 5, são afirmações que podem ter sido interpretadas pelos professores com tendo uma conotação forte. A eliminação dos itens 12 e 16 também já tinha sido sugerida por outros estudos (Byrne, 1993; Boles et al., 2000 cit in. Aluja, Blanch & García, 2005 e inclusive no estudo realizado por estes últimos autores).

O valor do ajustamento final foi considerado bom, já que cumpriu os critérios relativos ao $\chi^2/ gl = [1, 2]$ ($\chi^2/ gl = 1.977$), CFI >.90 (CFI = .912) e RMSEA < .70 (RMSEA = .063).

Relativamente ao ajustamento do modelo da Escala de Conflitos, este foi também atingido após eliminação de três itens (**C22** - “Depois de estar algum tempo com a família, amigos, cônjuge, ir para o trabalho de bom humor, influenciando positivamente o ambiente no trabalho”, **C23** - “Depois de passar um agradável fim-de-semana com a família, amigos, cônjuge, sentir mais prazer no trabalho” e **C16** “Vir para casa animado após um dia bem sucedido no trabalho, influenciando positivamente o ambiente em casa”), baseada nos referidos critérios de Steven (1986) e Maroco (2010). Frisar que a eliminação do item 22 está em consonância com a sugestão do

estudo de Geurts, et al. (2005). O item 16 apesar de apresentar um fator de *loading* superior a .40 é o que apresenta maiores índices de modificação, como tal procedeu-se à sua eliminação. O ajustamento final do modelo foi considerado bom ($\chi^2/\text{gl}= 1.819$; CFI= .901 e RMSEA= .057).

Tabela 9: Processo de ajustamento dos modelos de medida

	Item eliminado	Factor <i>loading</i>	χ^2/gl	CFI	RMSEA
MBI-ES (Modelo Inicial)			560.60/203= 2.762	.803	.084
Modelo Revisto 1	MBI 15	.33	485.91/183= 2.655	.828	.082
Modelo Revisto 2	MBI 5	.21	403.97/164= 2.463	.858	.077
Modelo Revisto 3	MBI 16	.81*	329.61/146= 2.258	.883	.071
Modelo Revisto 4	MBI 12	.97*	255.02/129= 1.977	.912	.063
E. Conflito (Modelo Inicial)			841.23/318= 2.645	.801	.081
Modelo Revisto 1	C22	.24	630.04/293= 2.150	.860	.068
Modelo Revisto 2	C23	.20	549.23/269= 2.042	.880	.065
Modelo Revisto 3	C16	.42*	447.55/246= 1.819	.901	.057

*Retirado cf. sugestão dos índices de modificação; gl= Graus de liberdade

O método de estimação dos coeficientes foi o de Máxima Verosimilhança (MV), que segundo Bentler (2006) é considerado robusto, mesmo em caso de falha de normalidade multivariada. Este pressuposto foi medido através dos coeficientes de assimetria e curtose e não foi assegurado em todas as variáveis. Contudo o método de MV assegurou a robustez das estimativas dos coeficientes de regressão. A correlação estabelecida entre os erros seguiu a sugestão do programa AMOS versão 20 relativa aos índices de modificação para melhor ajustamento dos modelos. Na Tabela 10 estão presentes os coeficientes referentes às relações de cada modelo de medida (β), bem como os respetivos erros padrão (SE) e p-valor (95% de confiança). A Tabela 10 mostra ainda que todos os coeficientes encontrados foram estatisticamente significativos ($p < .001$). Relativamente ao MBI, pode observar-se que na divisão DP1 e DP2 todos os coeficientes foram significativos, confirmando a validade desta alteração. Na Escala de conflitos, como todos os coeficientes mantidos foram estatisticamente significativos conclui-se pela importância de todos no respetivo fator. A Figura 1

mostra a estrutura final dos modelos de medida do MBI e da escala de conflitos (S.W.I.N.G.).

Tabela 10: Estimativas MV para os modelos de medida do MBI e do S.W.I.N.G

MBI					Escala de conflitos (S.W.I.N.G)				
Item	Fator	β	SE	p-valor	Item	Fator	β	SE	p-valor
MBI20	← EEM	0.504	0.09	p<.001	C9	← TF -	0.692	0.04	p<.001
MBI14	← EEM	0.682	0.11	p<.001	C8	← TF -	0.721	0.04	p<.001
MBI13	← EEM	0.692	0.09	p<.001	C7	← TF -	0.658	0.05	p<.001
MBI8	← EEM	0.686	0.11	p<.001	C6	← TF -	0.688	0.04	p<.001
MBI6	← EEM	0.399	0.11	p<.001	C5	← TF -	0.608	0.04	p<.001
MBI3	← EEM	0.791	0.10	p<.001	C4	← TF -	0.551	0.03	p<.001
MBI2	← EEM	0.815	0.09	p<.001	C3	← TF -	0.729	0.04	p<.001
MBI1	← EEM	0.826	0.09	p<.001	C2	← TF -	0.780	0.04	p<.001
MBI17	← RP1	0.698	0.08	p<.001	C1	← TF -	0.680	0.04	p<.001
MBI18	← RP1	0.813	0.08	p<.001	C17	← TF+	0.458	0.05	p<.001
MBI21	← RP1	0.341	0.12	p<.001	C18	← TF+	0.663	0.04	p<.001
MBI22	← RP	0.254	0.09	p<.001	C19	← TF+	0.714	0.04	p<.001
MBI11	← RP	0.860	0.11	p<.001	C14	← FT -	0.263	0.04	p<.001
MBI10	← RP	0.606	0.08	p<.001	C13	← FT -	0.666	0.03	p<.001
MBI4	← RP2	0.495	0.12	p<.001	C12	← FT -	0.751	0.03	p<.001
MBI7	← RP2	0.685	0.10	p<.001	C11	← FT -	0.739	0.03	p<.001
MBI9	← RP2	0.667	0.10	p<.001	C10	← FT -	0.339	0.03	p<.001
MBI19	← RP2	0.446	0.12	p<.001	C24	← FT +	0.885	0.05	p<.001
					C25	← FT +	0.967	0.04	p<.001
					C15	← FT -	0.562	0.04	p<.001
					C20	← TF+	0.650	0.05	p<.001
					C21	← TF+	0.737	0.04	p<.001
					C26	← FT +	0.594	0.06	p<.001
					C27	← FT +	0.324	0.06	p<.001

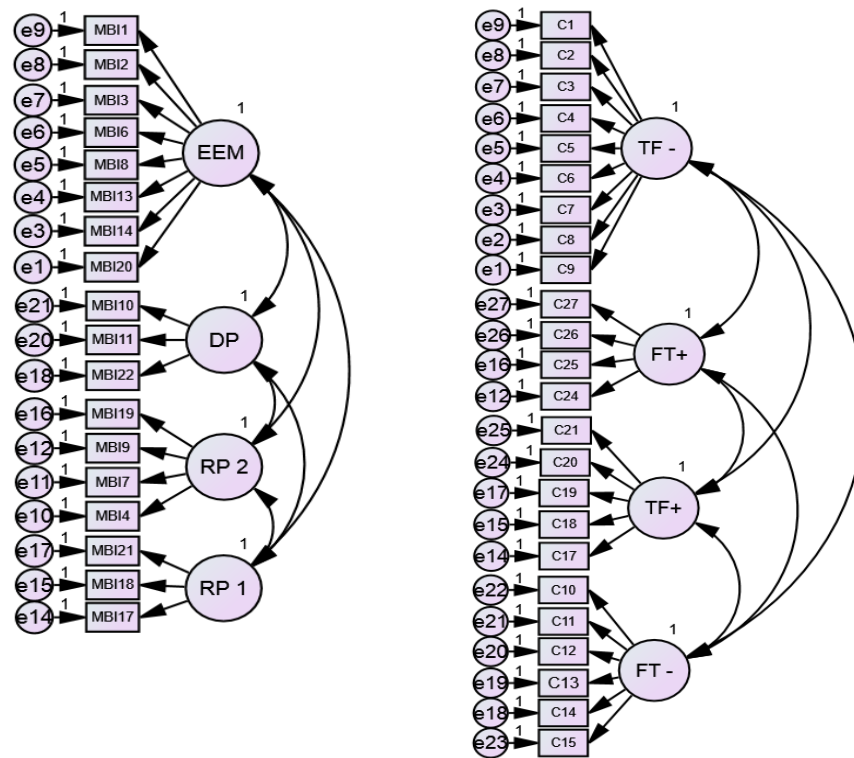


Figura 1: Modelos de medida MBI e escala de conflitos - S.W.I.N.G

EEM = Exaustão Emocional; DP= Despersonalização; RP1= Realização Pessoal 1; RP2= Realização Pessoal 2
 TF - = Trabalho-Família Negativo; FT+= Família-Trabalho Positivo; TF+ = Trabalho-Família Positivo; FT- = Família Trabalho Negativo

3.2.3. Modelo Estrutural

Para o estabelecimento de relações causais entre as variáveis dos modelos de medida foram construídos três modelos estruturais distintos, que tiveram como objetivo global medir o impacto do Conflito no *Burnout*. Não foi utilizada a metodologia do construto agregado, uma vez que após tentativa de ajustar modelos dessa natureza, em ambas as escalas o ajustamento foi inaceitável. Este facto atesta que os fatores do MBI e também da Escala de conflitos apresentam características que os diferenciam uns dos outros. Por exemplo, no MBI os fatores Exaustão emocional, Despersonalização e Realização pessoal não podem ser combinados para dar origem a um total, tal como se teoriza no construto agregado. O mesmo acontece na Escala de conflitos.

Os modelos estruturais criados tiveram como base os fatores da Escala de conflitos (variáveis independentes) e como variáveis dependentes cada um dos fatores do MBI, ou no caso da Realização pessoal, a combinação de ambos RP e RP2.

No que ao ajustamento dos modelos se refere à Tabela 11 permite concluir que o primeiro modelo ($\chi^2/\text{gl}= 1.749$; CFI= .900 e RMSEA= .055) e segundo modelo ($\chi^2/\text{gl}= 1.679$; CFI= .908 e RMSEA= .052) obtiveram bons ajustamentos. O último modelo obteve um ajustamento adequado, visto que apesar do valor mais baixo de CFI (.864), obteve estimativas adequadas ao nível do $\chi^2/\text{gl}= 1.839$ e RMSEA= .058.

Tabela 11: Medidas de Bondade e Ajustamento para o MBI e a Escala de conflitos (S.W.I.N.G)

Modelo	Qui-quadrado	CFI	RMSEA
Modelo 1: MBI EEM \leftarrow Conflito	794.063/454= 1.749	.900	.055
Modelo 2: MBI DP \leftarrow Conflito	527.264/314= 1.679	.908	.052
Modelo 3: MBI RP1 + RP2 \leftarrow Conflito	772.450/420= 1.839	.864	.058

Tal como no caso da AFC o método de estimação dos coeficientes foi o de Máxima Verosimilhança (MV), robusto, mesmo em caso de falha de normalidade multivariada (Bentler, 2006). Este pressuposto foi medido através dos coeficientes de assimetria e curtose e não foi assegurado em todas as variáveis. A estrutura gráfica dos três modelos encontra-se na Figura 3. Na figura 2 pode ser observado as estimativas estandardizadas dos parâmetros do modelo de equações estruturais hipotetizado, das relações com significância estatística.

A Tabela 12 mostra os coeficientes referentes ao impacto de cada variável independente na(s) variável(eis) dependente(s) de cada modelo estrutural (β), bem como os respetivos erros padrão (SE) e p-valor (95% de confiança). No que diz respeito ao impacto do conflito na Exaustão emocional apenas o fator Trabalho-Família negativo contribuiu de forma significativa para este indicador do MBI. O seu impacto foi de .765 ($p < .001$), indicando que este tipo de conflito faz aumentar a Exaustão emocional. No que toca à Despersonalização o fator conflito Trabalho-Família Negativo foi o único com impacto significativo ($\beta = .475$, $p < .001$), indicando que este fator faz subir os níveis de Despersonalização. No que diz respeito ao impacto do conflito na Realização pessoal os coeficientes significativos foram encontrados ao nível do Conflito Trabalho-Família positivo ($\beta = .254$, $p < .001$), com impacto positivo no Fator Realização Pessoal 1 e Conflito Trabalho-Família Negativo ($\beta = -.281$, $p < .001$), com impacto negativo no Fator Realização Pessoal 2.

Tabela 12: Estimativas MV para os modelos estruturais (M1, M2 e M3)

M1: MBI EEM ← Conflito				
Item		Fator	β	SE
EEM	←	TF -	0.765***	0.14
EEM	←	FT +	0.006	0.09
EEM	←	TF +	-0.036	0.10
EEM	←	FT -	0.056	0.10
M2: MBI DP ← Conflito				
Item		Fator	β	SE
DP	←	TF -	0.475***	0.11
DP	←	FT +	-0.095	0.09
DP	←	TF +	-0.038	0.10
DP	←	FT -	0.098	0.10
M3: MBI RP1 + RP2 ← Conflito				
Item		Fator	β	SE
RP1	←	TF -	0.117	0.09
RP1	←	FT +	-0.023	0.09
RP1	←	TF +	0.254*	0.10
RP1	←	FT -	-0.067	0.10
RP2	←	TF -	-0.281***	0.09
RP2	←	FT +	0.075	0.09
RP2	←	TF +	0.080	0.099
RP2	←	FT -	0.015	0.096

*p<.05;***p<.001

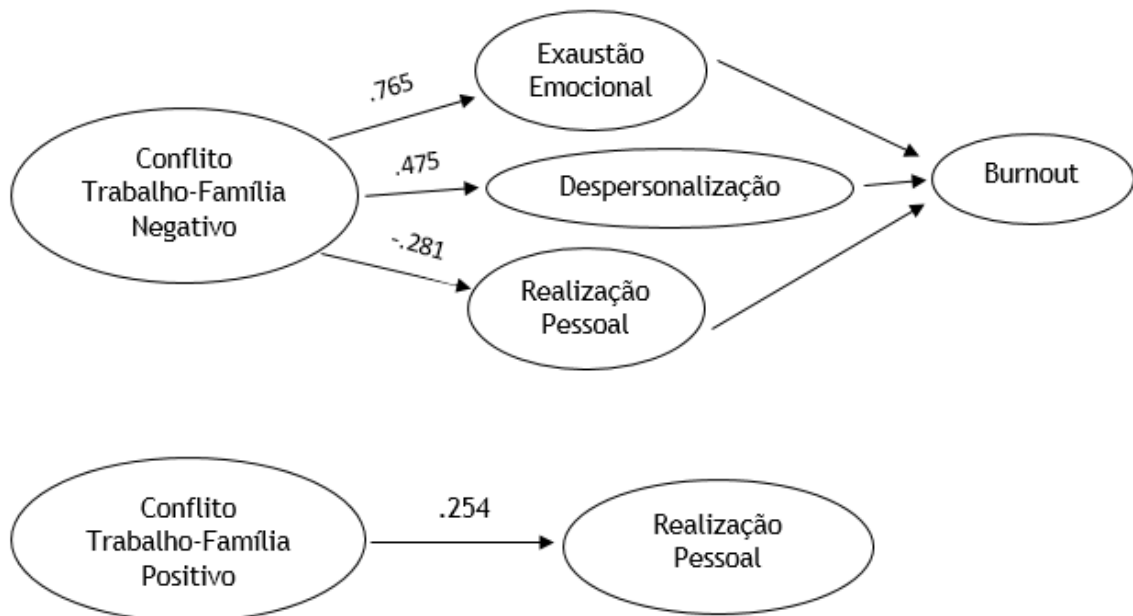


Figura 2: estimativas estandardizadas dos parâmetros do modelo de equações estruturais hipotetizado, das relações com significância estatística

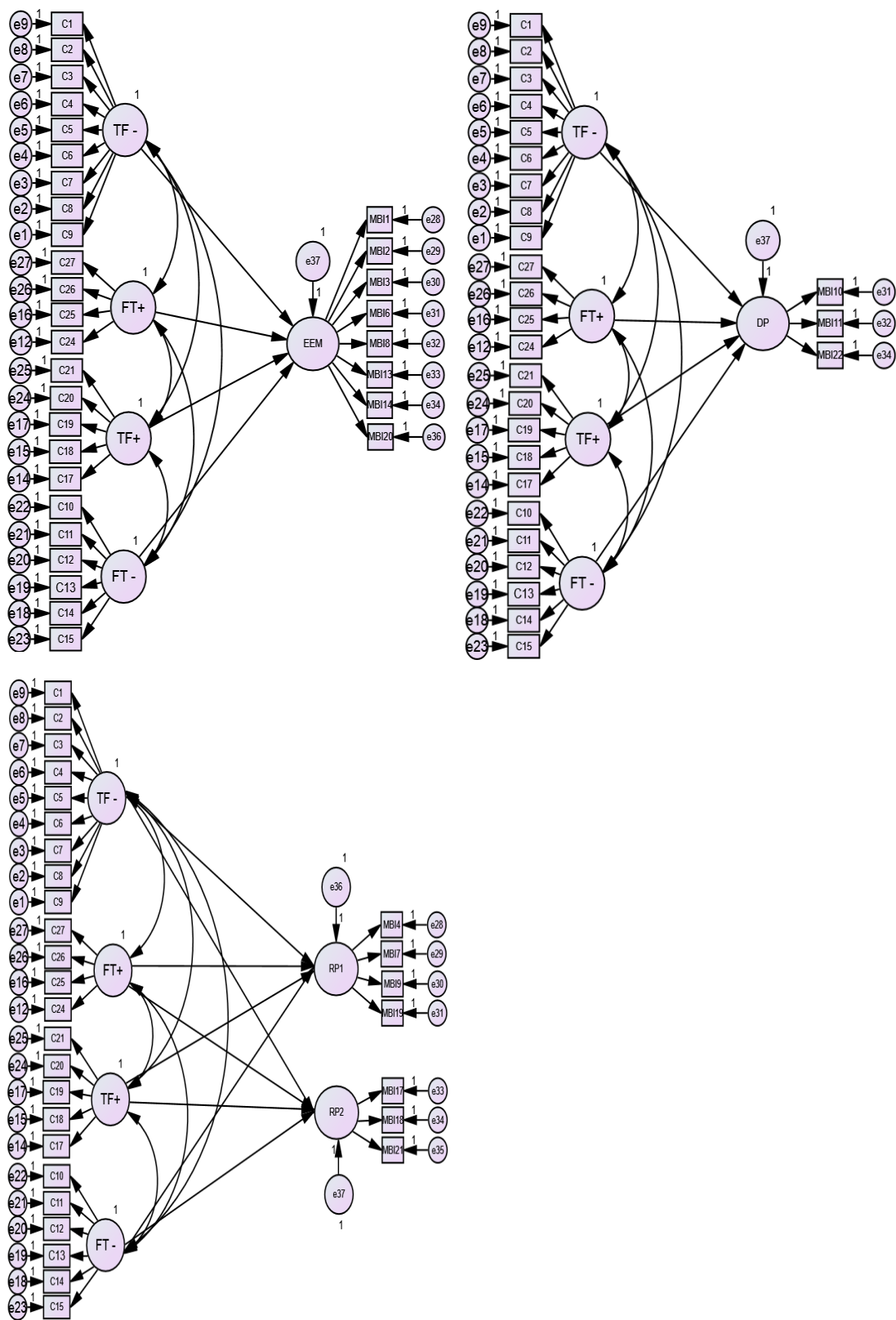


Figura 3: Modelos estruturais, extraído de Amos versão 20

4. Discussão dos resultados e considerações finais

Considerando os resultados obtidos no âmbito dos instrumentos utilizados na presente investigação, constatou-se a unidimensionalidade de cada uma das dimensões, contrariando as dúvidas de Kokkinos (2006) que punha em causa esta análise para o instrumento MBI e, ao mesmo tempo evidenciou-se a dimensionalidade dos instrumentos, tal como foi referido e defendido ao longo do trabalho. Não obstante, no Inventário de *Burnout*, segundo a metodologia da modelação de equações estruturais - SEM, a dimensão Realização Pessoal ajustou-se melhor como construto agregado, composto por duas dimensões separadas, isto porque apesar de medirem a mesma coisa, apresentam propriedades que podem ser distinguíveis. Concretamente, a dimensão Realização Pessoal, subdivide-se ao que designámos por Realização Pessoal 1 (itens 4, 7, 9 e 19) e que se refere à competência e, ou prática e realização no trabalho do professor, e a Realização Pessoal 2 (itens 12, 17, 18 e 21) alusiva mais à componente emocional do professor.

Relativamente às hipóteses do estudo, verificou-se que o conflito trabalho-família negativo contribui de forma significativa para o aumento da exaustão emocional e da despersonalização, confirmando-se a primeira hipótese (H_{1a}). Por outras palavras, os professores evidenciam exaustão emocional, revelando um desgaste emocional, ou melhor, um esgotamento dos seus próprios recursos emocionais para lidar com alunos, colegas de trabalho e responder eficazmente a situações de trabalho. Por sua vez, adotam atitudes negativas e distantes face aos problemas dos alunos e/ou que surgem no seu local de trabalho, isto é demonstram atitudes de despersonalização.

Constatou-se, também, um impacto negativo do conflito trabalho-família negativo sobre a realização pessoal 2, ou seja, a realização pessoal mais associada à parte emocional dos professores. Portanto, quanto mais conflito trabalho-família negativo, menores níveis de realização pessoal 2, ou seja, menos sentimentos sobre a sua capacidade emocional para lidar com as situações, com os alunos e colegas de trabalho. Com efeito, a hipótese 1_b foi confirmada e por conseguinte estas evidências parecem ir ao encontro do que defende Maslach, Schaufeli e Leiter (2001) ao postular que os docentes experienciam *Burnout*, quando apresentam níveis mais altos de exaustão emocional e despersonalização e uma reduzida realização pessoal.

Já a hipótese 1_c e 1_d não se confirmaram, ou seja, o conflito família-trabalho negativo não está positivamente correlacionado com aumento da exaustão emocional

e da despersonalização e nem está negativamente associado a sentimentos de baixa realização pessoal. Posto isto, a ideia de bidirecionalidade do conflito que foi descrita na fundamentação teórica, no nosso estudo parece não se evidenciar.

Estes resultados vão ao encontro dos obtidos por Byrne (1991); Farber (1991); Lens e Jesus (1999); Moura (1997); Keltchermans (1999) e Woods (1999), cit. in Carlotto (2002), que chegam a frisar que a severidade do Burnout nos professores já é superior ao dos profissionais de saúde. Os dados obtidos por Pereira (2009), por Geurts e colaboradores (2005) e por Burke e Greenglass (2001), também indicaram que existe maior interferência negativa do trabalho em vez da família para o trabalho. Ressaltar no entanto que, os seus estudos incidiram em enfermeiros, mas podemos atender o facto de terem em comum o contacto com pessoas e desempenharem funções de assistência e suporte. Ainda nesta linha, de acordo com Appel-Silva e Argimon (2011) estando a exaustão emocional mais associada ao conflito trabalho-família e segundo a teoria do conflito trabalho-família, a exaustão emocional surge devido ao conflito de papel, ou seja, devido às exigências entre os papéis serem opostos, ou se existe uma sobrecarga de papéis e conseqüentemente ocorre uma dificuldade emocional de transição entre os domínios trabalho e família.

No que concerne a hipótese 2_a, verificou-se que existem diferenças estatisticamente significativas ao nível do conflito trabalho-família positivo sobre a realização pessoal 1, nomeadamente uma correlação positiva sobre a componente prática e de realização do professor. Isto significa dizer que os docentes que apresentam maiores níveis de conflito trabalho-família positivo reportam maiores níveis de realização pessoal, mais realização pessoal em termos de sentimento de competência e prática no seu trabalho. Se atendermos à definição de Maslach, Schaufeli e Leiter (2001), a diminuição da realização pessoal faz referência aos sentimentos de incompetência, de falta de realização e produtividade, no nosso caso concreto, podemos considerar uma perspectiva inversa, isto é, a realização pessoal vista como sentimento de competência, de realização e produtividade, na medida em que os professores reportam maior interferência positiva do trabalho na família, conseqüentemente proporciona maiores níveis de realização pessoal, ou sejam sentem-se mais competentes no seu trabalho. Podemos ainda referir que apesar de o trabalho se assumir como uma fonte de conflito para os professores e impor entraves na sua vida familiar, também surge como fonte de suporte e de realização pessoal. Isto permite associar à ideia de Marks (1977, cit. in Geurts et al., 2005) sobre a teoria do crescimento de papéis, em que a participação em vários papéis possibilita recursos que facilitam o funcionamento nos domínios do trabalho e da família. Já para a

exaustão emocional e despersonalização não se verificou influência significativa, por isso esta hipótese não é totalmente confirmada.

Em relação à hipótese 2_b, não se verificou diferenças estatisticamente significativas entre o conflito família-trabalho positivo e as dimensões do *Burnout*, exaustão emocional, despersonalização e realização pessoal. Neste caso, parece que o ambiente familiar não contribui para o aparecimento ou aumento dos níveis de exaustão emocional, despersonalização e para uma reduzida realização pessoal. Podemos interpretar este dado como estando a família mais associada a uma fonte de bem-estar e sem impacto negativo na saúde do professor.

Desta forma, os resultados estão em consonância com o defendido e já referenciados autores que, indicam existir níveis de exaustão e despersonalização no seio da profissão docente (Maslach, Jackson, & Leiter, 1996; Schaufeli & Enzmann, 1998, cit. in Hakanen, Bakker, Schaufeli, 2006). Quanto ao conflito trabalho e família e vice-versa, tal como noutros estudos sobre o conflito de papéis (Paterna & Martínez, 2002; Kossek & Ozeki, 1999; Perrewe, Hochwarter & Kiewitz, 1999 cit. in Paterna & Martínez, 2002), também no nosso sobressai a ideia de que o conflito (sobretudo conflito de trabalho) influencia de forma negativa no estado de saúde, nos níveis de satisfação laboral e bem-estar em geral do professor. Fica no entanto perceptível que, o trabalho surge como maior fonte de conflito negativo do que a família, corroborando a análise de Pereira (2009). Neste sentido, parece existir maior compromisso de tempo em relação ao trabalho, relegando para segundo plano o tempo para a família, pois esse tempo depende do tempo dedicado ao trabalho, por conseguinte conciliar os dois domínios de vida, compromete o bem-estar dos professores, originando problemas como é o caso do *burnout*.

Em suma, fica claro que, quer o conflito trabalho-família e família-trabalho, quer a síndrome de *burnout* são compreendidos como fenómenos complexos e multidimensionais que decorrem da interação entre características individuais e o ambiente de trabalho que envolve o professor (e.g., sala de aula, instituição, políticas educacionais, entre outros fatores).

Tendo em mente os objetivos iniciais do presente estudo, acreditamos que este surge como um contributo na compreensão do impacto da interface do conflito trabalho-família e família-trabalho, quer em termos de direção de influência como em termos de qualidade entre ambos os domínios, associado com a síndrome de *burnout*, numa amostra específica, como é o caso dos professores de Ensino Superior.

Numa época em que assistimos a profundas transformações, nomeadamente reformulações no sistema educativo, que impõe diversos ritmos e exigências de

trabalho aos professores, faz ainda mais sentido estudar o impacto que isto pode ter no estilo de vida dos mesmos, como o uso do tempo e as condições de trabalho se podem repercutir na sua saúde (física mas fundamentalmente psicológica). Sendo a temática bastante atual, mas que conta ainda com poucos estudos na área da educação, sobretudo em Professores Universitários, em Portugal, a motivação para o desenvolvimento da investigação foi ainda maior. Por esta razão, acreditamos que se deve continuar a olhar e trabalhar nestas variáveis com interesse e preocupação.

Contudo, deve-se salientar algumas limitações e/ou dificuldades inerentes à investigação. Neste caso, considerando o tamanho da nossa amostra, pode-se referir que é um número modesto, se pensarmos no número de professores Universitários a exercer em todo o País, e assim sendo, pode restringir ou limitar a generalização dos resultados e dificultar a identificação de diferenças. O facto de também se restringir a um grupo específico, os resultados obtidos não devem, nem podem ser generalizados.

Por outro lado, foi utilizada uma primeira versão traduzida para Português do questionário que mede o conflito - S.W.I.N.G e embora se tenha trabalhado na validade de construto do instrumento que, por sua vez credibiliza mais o estudo, sugere-se a prossecução da investigação em ambos os domínios, que permitam rever e aperfeiçoar o instrumento e chegar a novas conclusões.

Em termos metodológicos podemos referir que o facto de recolhermos a informação através do mesmo método e fonte pode resultar no efeito da variância do método comum (*common method variance*). Embora tenha sido assegurado a confidencialidade dos dados, poderá ter ocorrido o efeito da desejabilidade social, por sua vez poderá ter influenciado as respostas dos docentes, isto é, responderem de acordo com o que pensam que é desejado e suposto responder.

Ressalta-se que, a interface trabalho-família e família-trabalho ainda se circunscribe a um número reduzido de contributos teóricos e metodológicos, e deste modo, a base de investigação que permita elucidar e desenvolver políticas e práticas para ajudar as pessoas fica comprometida e limitada (Barnet, 1996, cit in. Ahmad, 2008).

Doravante, sugere-se o investimento em novas pesquisas na tentativa de continuarem a analisar e compreender melhor as relações entre os domínios do trabalho e da família e até os seus preditores e consequências. Poderá ser vantajoso, estender a amostra a outras profissões, constituindo amostras maiores e mais heterogéneas, de modo a estabelecer-se uma comparação mais generalizada e significativa. Poderá ser igualmente interessante, apostar em estudos longitudinais e introduzir outras variáveis. Mais ainda, apostar em estudos de natureza qualitativa

sobre a mesma temática, mas que possibilita uma metodologia e tratamento de informação diferente.

Enquanto matéria interessante para o trabalho de um psicólogo, este deverá dedicar tempo para refletir e reconhecer problemas subjacentes ao conflito nos domínios do trabalho e da família e ainda explanar direções de soluções com vista a diminuir os efeitos negativos desta interface e potenciar os positivos. A título de exemplo poderá ser importante apostar-se, cada vez mais, nas políticas favoráveis à família, isto é, programas disponibilizados pelas organizações com vista a apoiar os trabalhadores e ao mesmo tempo que lhes possibilitem conciliar os papéis do trabalho e da família. Da mesma forma, e na linha do referido por Carlotto (2002), é crucial que a prevenção do *burnout* em professores envolva professor, alunos, instituição de ensino e a sociedade, permitindo alterações ao nível microssocial do trabalho e das relações interpessoais e macrorganizacional que determinam a cultura organizacional e social no qual o professor trabalha e se insere.

Referências Bibliográficas

- Aminah, A. (2008). Job, Family and Individual Factors as Predictors of Work-Family Conflict. *The Journal of Human Resource and Adult Learning*, 4 (1), 57-65.
- Ansari, S. A. (2011). Gender difference: work and family conflicts and family-work conflicts. *Pakistan Business Review*, 13 (2), 315-331.
- Aluja, A., Blanch, A., & García, L. F. (2005). Dimensionality of the Maslach Burnout Inventory in School Teachers: A Study of Several Proposals. *European Journal of Psychological Assessment*, 21 (1), 67-76.
- Appel-Silva, M., Argimon, I. I. L. (2011). Conflito de papéis entre os domínios da família e do trabalho. *Contextos Clínicos*, 4 (2), 88-98.
- Bentler, P.M. & Bonett, D.G. (1980). Significance tests and goodness of fit in the analysis of covariance structures. *Psychological Bulletin*, 88, 588-606.
- Bentler, P.M. (2006), *EQS 6 Structural Equations Program Manual*, Encino, CA: Multivariate Software.
- Carlotto, M. S. (2002). A Síndrome de Burnout e o Trabalho Docente. *Psicologia em Estudo*, 7 (1), 21-29.
- Carlotto, M. S. & Palazzo, L. S. (2006). Síndrome de Burnout e fatores associados: um estudo epidemiológico com professores. *Caderno Saúde Pública*, 22 (5), 1017-1026.
- Carlotto, M. S. & Câmara, S. G. (2007). Preditores da Síndrome de Burnout em professores. *Revista Semestral da Associação Brasileira de Psicologia Escolar e Educacional*, 11 (1), 101-110.
- Carlotto, M. S. & Câmara S. G. (2008). Síndrome de Burnout e estratégias de enfrentamento em professores de escolas públicas e privadas. *Psicologia da Educação*, 26 (1), 29-46.

- Carlotto, M. S. (2011). Síndrome de Burnout em Professores: Prevalência e Fatores Associados. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 27 (4), 403-410.
- Carlson, D. S., & Grywacz, J.G. (2008). Reflections and Future Directions on Measurement in Work-Family Research. In K. Korabik, D. S. Lero, & D. L. Whitehead (Eds.). 27 Handbook of Work-Family Integration: Research, Theory, And Best Practices (pp. 57-73). London: AcademicPress.
- Carnicer, M. P. L., Sanchez, A. M., Pérez, P. M., & Jiménez, M. J. V. (2004). El conflicto trabajo-familia: Un estudio empírico de factores familiares y laborales. *Capital Humano: Conciliación Trabajo y Familia*, 175, 54-76.
- Churchill, G. A. (1979). A paradigm for developing better measures of marketing constructs. *Journal of Marketing Research*, 16, 64-73.
- Comrey, A. L., & Lee, H. B. (1992). *A First Course in Factor Analysis* (2nd ed.), Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Cortina, J.M. (1993). What is coefficient alpha? An examination of theory and applications. *Journal of Applied Psychology*, 78, 98-104.
- Diamantopoulos, A., & Siguaw, J.A. (2000). *Introducing LISREL*. London: Sage Publications.
- Dworkin, A. G., Saha, L. J., & Hill, A. N. (2003). Teacher Burnout and Perceptions of a Democratic School Environment. *International Education Journal*, 4 (2), 108-118.
- Everitt, B.S. (2002). *The Cambridge Dictionary of Statistics*, 2nd Edition, CUP.
- Ferenhof, i. A. & Ferenhof, E. A. (2002). Burnout em Professores. *Revista Científica - Avaliação e Mudanças*, 4 (1), 131-151.
- Field, A. (2005). *Discovering Statistics Using SPSS*. 2nd ed. London: Sage.

- Feliciano, K. V. O., Kovacs, M. H., & Sarinho, S. W. (2011). Burnout entre médicos da Saúde da família: os desafios da transformação do trabalho. *Ciência & Saúde Coletiva*, 16 (8), 3373-3382.
- Frasquilho, M. A. (2005). Medicina, uma jornada de 24 horas? Stress e burnout em médicos: prevenção e tratamento. *Saúde Mental*, 23 (2), 89-98.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues*, 30 (1), 159-165.
- Gálvez, N. P. (2005). La conciliación de la vida laboral y familiar como proyecto de calidad de vida desde la igualdad. *Revista Española de Sociología*, 5, 91-107.
- Garcia, L. P. & Benevides-Pereira, A. M. (2003). Investigando o Burnout em Professores Universitários. *Revista Eletrônica InterAção Psy*, 1, 76-89.
- Gramacho, P. C. V. (2012). *Conflito trabalho-família: importância das horas de trabalho e relação com o burnout e o engagement*. Dissertação de Mestrado em Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações, não publicada. Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa, Lisboa, Portugal.
- Geurts, S. A. E., Taris, T. W., Kompier, M. A. J., Dikkers, J. E., Van Hooff, M. L. M. & Kinnunen, U. (2005). Work-home interaction from a work psychological perspective: Development and validation of a new questionnaire, the SWING. *Work & Stress*, 19 (4), 319-339.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10 (1), 76-88.
- 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 Psychology*, 5 (1), 111-126.
- Guglielmi, R. S. & Tatrow, K. (1998). Occupational stress, burnout, and health in teachers: a methodological and theoretical analysis. *Review of Educational Research*, 68 (1), 61-99.

- Hespanhol, A. (2005). Burnout e Stress Ocupacional. *Revista Portuguesa de Psicossomática*, 7 (1-2), 153-162.
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1995). *Evaluating model fit*. In R. H. Hoyle (Ed.), *Structural equation modeling: Concepts, issues, and applications* (pp. 76-99). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Hu, Q., & Schaufeli, W. (2009). The Factorial Validity of the Maslach Burnout Inventory-Student Survey in China. *Psychological Reports*, 105, 394-408.
- Júnior, D. I. S. & Ferreira, M. C. (2009). A predição do Burnout em Trabalhadores Off-Shore-Oil. *Revista Estudos*, 36 (1-2), 75-93.
- Leaptrot, J., & McDonald, J.M. (2010). The conflict between work and family roles: the effects on managers reliance on information sources in dealing with significant workplace events. *Journal of Behavioral Studies in Business*, 3, 1-12.
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (1988). The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 9, 297-308.
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (1999). Six areas of worklife: A model of the organizational context of burnout. *Journal of Health and Human Resources Administration*, 21, 472-489.
- Marchese, M. C., Basshan, G., & Ryan, J. (2002). Work-family conflict: a virtue ethics analysis. *Journal of Business Ethics*, 40, 145-154.
- Maroco, J. (2003). *Análise estatística - com utilização do SPSS*. Lisboa: Edições Sílabo.
- Maroco, J., Tecedreiro, M., Martins, P. & Meireles, A. (2008). O Burnout como factor hierárquico de 2ª ordem da Escala de Burnout de Maslach. *Análise Psicológica*, 4 (26). 639-649.

- Marôco, J. (2010). *Análise de equações estruturais: fundamentos teóricos, software & aplicações*. Pero Pinheiro: Report Number.
- Maroco, J. & Tecedor, M. (2009). Inventário de Burnout de Maslach para Estudantes Portugueses. *Psicologia, Saúde & Doenças*, 10 (2), 227-235.
- Maslach, C. & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2, 99-113.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1984). Patterns of burnout among a national sample of public contact workers. *Journal of Health and Human Resources Administration*, 7, 189-212.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1999). Take this job and love it!: Six ways to beat burnout. *Psychology Today*, 32 (5), 50-53.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B. & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review Psychology*, 52, 397-422.
- Matias, M., Fontaine, A. M., Simão, C., Oliveira, E., & Mendonça, M. (2010). A conciliação trabalho-família em casais de duplo-emprego. *Actas do VII Simpósio Nacional de Investigação em Psicologia*. Universidade do Minho, Portugal, 4-6 de Fev. 2010 (963-977).
- 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.
- Moreno-Jiménez, B., Garrosa-Hernandez, E., Galvez, M., Gonzalez, J. L. & Benevides-Pereira, A. M. T. (2002). A Avaliação do Burnout em Professores. Comparação de Instrumentos: CBP-R e MBI-Ed. *Psicologia em Estudo*, 7 (1), 11-19.
- Moreno-Jiménez, B., Mayo, M., Sanz-Vergel, A. I., Geurts, S., Rodríguez-Muñoz, A., & Garrosa, E. (2008). Effects of work family conflict on employees well-being: The moderating role of recovery experiences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14 (4), 427 - 440.

- Naudé, J.L.P, Rothmann, S. (2004). The Validation of the Maslach Burnout Inventory - Human Services Survey for Emergency Medical Technicians in Gauteng. *Journal of Industrial Psychology*, 30 (3), 21-28.
- Nunnally, J. (1978). *Psychometric theory*. New York: McGraw-Hill.
- Paterna, C., & Martínez, M. C. (2002). Compatibilizando trabajo y familia variables mediadoras. *Boletín de Psicología*, 75, 19-37.
- Pereira, A. M. S. (2009). *Burnout e o Conflito Trabalho-Família/Família-Trabalho em Profissionais de Enfermagem*. Dissertação de Mestrado Integrado em Psicologia, não publicada. Universidade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto, Porto, Portugal.
- Pronk, N. (2005). The Challenge of Work and Family Balance. *ACSM'S Health & Fitness Journal*, 9 (3), 34-36.
- Rita, J. S., Patrão, I., & Sampaio, D. (2010). Burnout, Stress Profissional e Ajustamento Emocional em Professores Portugueses do Ensino Básico e Secundário. *Actas do VII Simpósio Nacional de Investigação em Psicologia*. Universidade do Minho, Portugal, 4-6 de Fev. 2010 (1151-1161).
- Ritter, R. S., Fernandes, S. E., Kirchner, R.M. Schmidt, P. R. C. & Ubessi, L. (2012). Correlações de variáveis do Inventário de Burnout de Maslach em profissionais de emergência hospitalar. *Revista Eletrónica trimestral de Enfermagem*, 27, 224-237.
- Rodrigues, C. M. S. (2008). *A Inovação em Rede e o Desempenho Empresarial: Ensaio de um Modelo de Equações Estruturais para a Indústria Portuguesa*. Tese de Doutoramento em Engenharia de Produção e Sistemas Área de Métodos Numéricos e Estatísticos, não publicada. Escola de Engenharia da Universidade do Minho, Minho, Portugal.
- Santini, J. (2004). Síndrome do esgotamento profissional. Revisão Bibliográfica. *Movimento*, 10 (1), 183-209.

- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. A. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315.
- Schaufeli, W., Leiter, M. P., & Maslach, C. (2009). Burnout: 35 years of research and practice. *Career Development International*, 14 (3), 204-220.
- Sharma, S. (1996). *Applied Multivariate Techniques*. New York: Wiley & Sons.
- Silva, A., Rossetto, C., & Rebelo, L. (2010). Fontes e consequências dos conflitos na relação trabalho-família de mulheres-gerentes. *Revista Portuguesa e Brasileira de Gestão*, 9 (4), 15-25.
- Silva, G. N. & Carlotto, M. S. (2003). Síndrome de Burnout: Um Estudo com Professores da Rede Pública. *Psicologia Escolar e Educacional*, 7 (2), 145-153.
- Silva, M. E. P. (2006). Burnout: por que sofrem os professores? Estudos e pesquisas em Psicologia, (1), 89-98.
- Skitmore, M., & Ahmad, S. (2003). Work-family conflict: a survey of singaporean workers. *Singapore Management Review*, 25 (1), 35-52.
- Snedecor, G. W. & Cochran, W. G. (1989). *Statistical Methods*. Iowa: Iowa State University Press.
- Stevens, J. (1986). *Applied multivariate statistics for the social sciences*. New Jersey: Erlbaum Associates.
- Streiner, D.L. (1994). Figuring out factors: The use and misuse of factor analysis. *Can J Psychiatry*, 39, 135-140.
- Tabachnick, B. G. & Fidell, L. S. (2007). *Using multivariate statistics (5ª)*. Boston: Pearson/Allyn & Bacon.

- Tecedeiro, M. (2010). Estudo exploratório sobre burnout numa amostra portuguesa: O narcisismo como variável preditora da síndrome de burnout. *Análise Psicológica*, 2 (28), 311-320.
- Teixeira, F. G., Silva, M. R. S. & Medeiros, G. L. (2010). Síndrome de Burnout - a interface entre o trabalho na área da educação e na enfermagem. *Revista de Enfermagem*, 3 (2), 101-109.
- Winefield, A. H., & Jarret, R. (2001). Occupational Stress in University Staff. *International Journal of Stress Management*, 8 (4), 285-298.
- Vicente, C. S., Oliveira, R. A. & Maroco, J. (2013). Análise Fatorial do Inventário de Burnout de Maslach (MBI-HSS) em Profissionais Portugueses. *Psicologia, Saúde e Doenças*, 14 (1), 152-167.
- Westman, M., Etzion, D., & Gortler, E. (2004). The Work-Family Interface and Burnout. *International Journal of Stress Management*, 11 (4), 413-428.
- Witt, L. A., & Carlson, D. S. (2006). The Work-Family Interface and Job Performance: Moderating Effects of Conscientiousness and Perceived Organizational Support. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11 (4), 343-357.

ANEXOS

ANEXO 1

Questionário sobre o Burnout e o Conflito Trabalho - Família / Família - Trabalho

O presente questionário insere-se num estudo acerca do conflito trabalho-família e sobre o burnout. As questões que se seguem têm como objetivo conhecer com que frequência experiencia determinadas situações e/ou sentimentos. Peço-lhe que disponibilize cerca de 10 minutos no preenchimento do respetivo questionário.

Todas as respostas solicitadas são rigorosamente confidenciais. Responda, tendo em conta como pensa e se sente habitualmente. Não existem respostas certas nem erradas. Leia com atenção as instruções que lhe são fornecidas, certificando-se que compreendeu corretamente o modo como deverá responder.

Muito obrigado pela sua colaboração!

*Obrigatório

Questionário Sociodemográfico

Idade *

Marcar apenas uma oval.

- 23 - 33 anos
- 34 - 44 anos
- 45 - 55 anos
- 56 - 65 anos
- Mais de 65 anos

Género *

Marcar apenas uma oval.

- Feminino
- Masculino

Estado Civil *

Marcar apenas uma oval.

- Solteiro/a
- Casado/a

- A viver em união de facto
- Divorciado/a
- Separado/a
- Viúvo/a

Tem filhos? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim
- Não

Habilitações *

Marcar apenas uma oval.

- Licenciatura
- Mestrado
- Doutoramento
- Agregação
- Outra:

Categoria profissional *

Marcar apenas uma oval.

- Professor Catedrático por tempo indeterminado (em regime tenure)
- Professor Catedrático por tempo indeterminado (em período experimental)
- Professor Catedrático convidado
- Professor Associado com agregação por tempo indeterminado (em regime tenure)
- Professor Associado com agregação por tempo indeterminado (em período experimental)

- Professor Associado por tempo indeterminado (em regime tenure)
- Professor Associado por tempo indeterminado (em período experimental)
- Professor Associado convidado
- Professor Auxiliar com agregação (por tempo indeterminado)
- Professor Auxiliar com agregação (em período experimental)
- Professor Auxiliar por tempo indeterminado
- Professor Auxiliar por tempo indeterminado (em período experimental)
- Professor Auxiliar convidado
- Assistente
- Assistente Convidado
- Assistente Estagiário
- Professor Coordenador Principal
- Professor Coordenador
- Professor Adjunto
- Professor Coordenador Principal Convidado
- Professor Coordenador Convidado
- Professor Adjunto Convidado
- Outra:

Regime em que exerce funções *

Marcar apenas uma oval.

- Tempo integral sem exclusividade
- Tempo integral com exclusividade

- Tempo parcial
- Outra:

Tempo de exercício da profissão docente *

Marcar apenas uma oval.

- 1 - 4 anos
- 5 - 9 anos
- 10 - 15 anos
- Mais de 15 anos

Anos de Docência na instituição onde se encontra *

Marcar apenas uma oval.

- 1 - 4 anos
- 5 - 9 anos
- 10 - 15 anos
- Mais de 15 anos

Instituição onde leciona *

Marcar apenas uma oval.

- Universidade de Lisboa
- Instituto Politécnico de Leiria
- Universidade da Beira Interior
- Instituto Politécnico de Castelo Branco

Carga Horária Semanal *

São seguidamente apresentadas várias afirmações sobre o trabalho e sobre a família. Indique a frequência com que lhe acontece cada uma das situações descritas.

1. Sentir-se irritado em casa, por causa das exigências no trabalho *

Marcar apenas uma oval.

- Nunca
- Algumas vezes
- Muitas vezes
- Sempre

2. Ter dificuldade em desfrutar da companhia da sua família, amigos ou cônjuge por estar preocupado com o trabalho *

Marcar apenas uma oval.

- Nunca
- Algumas vezes
- Muitas vezes
- Sempre

3. Ter dificuldade em cumprir as tarefas domésticas por estar constantemente a pensar no trabalho *

Marcar apenas uma oval.

- Nunca
- Algumas vezes
- Muitas vezes
- Sempre

4. Ter de cancelar “programas” com a família, amigos, cônjuge devido a compromissos de trabalho *

Marcar apenas uma oval.

- Nunca
- Algumas vezes

- Muitas vezes
- Sempre

5. Ter dificuldade em cumprir as tarefas domésticas por causa do horário de trabalho *

Marcar apenas uma oval.

- Nunca
- Algumas vezes
- Muitas vezes
- Sempre

6. Ter pouca energia para se envolver em atividades de lazer com a sua família, amigos, cônjuge por causa do trabalho *

Marcar apenas uma oval.

- Nunca
- Algumas vezes
- Muitas vezes
- Sempre

7. Ter de trabalhar tanto, que não tem tempo para nenhum dos seus hobbies *

Marcar apenas uma oval.

- Nunca
- Algumas vezes
- Muitas vezes
- Sempre

8. As obrigações do seu trabalho não lhe permitem sentir-se relaxado em casa *

Marcar apenas uma oval.

- Nunca
- Algumas vezes
- Muitas vezes
- Sempre

9. O trabalho tira-lhe o tempo que gostaria de passar com a família, amigos, cônjuge *

Marcar apenas uma oval.

- Nunca
- Algumas vezes
- Muitas vezes
- Sempre

10. Sentir-se tão irritado com um problema na família, que descarrega a frustração nos colegas *

Marcar apenas uma oval.

- Nunca
- Algumas vezes
- Muitas vezes
- Sempre

11. Não desfrutar do trabalho por estar preocupado com um problema na família *

Marcar apenas uma oval.

- Nunca
- Algumas vezes
- Muitas vezes

- Sempre

12. Ter dificuldade em se concentrar no trabalho por estar preocupado com um problema na família *

Marcar apenas uma oval.

- Nunca
- Algumas vezes
- Muitas vezes
- Sempre

13. Ver o seu desempenho no trabalho afetado por problemas com a família, amigos, cônjuge *

Marcar apenas uma oval.

- Nunca
- Algumas vezes
- Muitas vezes
- Sempre

14. Chegar atrasado ao trabalho devido a compromissos familiares *

Marcar apenas uma oval.

- Nunca
- Algumas vezes
- Muitas vezes
- Sempre

15. Ter pouca vontade de trabalhar devido a problemas com a família, amigos, cônjuge *

Marcar apenas uma oval.

- Nunca

- Algumas vezes
- Muitas vezes
- Sempre

16. Vir para casa animado após um dia bem sucedido no trabalho, influenciando positivamente o ambiente em casa *

Marcar apenas uma oval.

- Nunca
- Algumas vezes
- Muitas vezes
- Sempre

17. Após um dia ou semana de trabalho agradável, ter vontade de se envolver em atividades com a família, amigos, cônjuge *

Marcar apenas uma oval.

- Nunca
- Algumas vezes
- Muitas vezes
- Sempre

18. Desempenhar melhor as tarefas domésticas por causa do que aprendeu no trabalho *

Marcar apenas uma oval.

- Nunca
- Algumas vezes
- Muitas vezes
- Sempre

19. Ser mais capaz de manter “programas” em casa porque o trabalho o ensinou a isso *

Marcar apenas uma oval.

- Nunca
- Algumas vezes
- Muitas vezes
- Sempre

20. Gerir melhor o tempo em casa, por causa do modo como o faz no trabalho *

Marcar apenas uma oval.

- Nunca
- Algumas vezes
- Muitas vezes
- Sempre

21. Ser mais capaz de interagir com a família, amigos, cônjuge por causa do que aprendeu no trabalho *

Marcar apenas uma oval.

- Nunca
- Algumas vezes
- Muitas vezes
- Sempre

22. Depois de estar algum tempo com a família, amigos, cônjuge, ir para o trabalho de bom humor, influenciando positivamente o ambiente no trabalho *

Marcar apenas uma oval.

- Nunca
- Algumas vezes

- Muitas vezes
- Sempre

23. Depois de passar um agradável fim-de-semana com a família, amigos, cônjuge, sentir mais prazer no trabalho *

Marcar apenas uma oval.

- Nunca
- Algumas vezes
- Muitas vezes
- Sempre

24. Levar as responsabilidades no trabalho mais a sério porque lhe é exigido o mesmo em casa *

Marcar apenas uma oval.

- Nunca
- Algumas vezes
- Muitas vezes
- Sempre

25. Ser mais capaz de manter compromissos no trabalho porque lhe é exigido o mesmo em casa *

Marcar apenas uma oval.

- Nunca
- Algumas vezes
- Muitas vezes
- Sempre

26. Gerir melhor o tempo no trabalho porque em casa tem de fazer o mesmo *

Marcar apenas uma oval.

- Nunca
- Algumas vezes
- Muitas vezes
- Sempre

27. Sentir mais autoconfiança no trabalho por ter a vida familiar bem organizada *

Marcar apenas uma oval.

- Nunca
- Algumas vezes
- Muitas vezes
- Sempre

O presente inventário pretende aferir qual a opinião dos docentes em relação ao seu trabalho e às pessoas com quem têm de trabalhar de perto. Para o efeito, são descritas 22 afirmações de sentimentos relativos ao trabalho. Por favor leia cada uma com atenção e assinale a opção que melhor corresponde à frequência com que sente esse sentimento, utilizando a seguinte escala: 0 "nunca", 1 "algumas vezes por ano ou menos", 2 "uma vez por mês ou menos", 3 "algumas vezes por mês", 4 "uma vez por semana", 5 "algumas vezes por semana", 6 "todos os dias".

1. Sinto-me emocionalmente esgotado/a pelo meu trabalho *

Marcar apenas uma oval.

- Nunca
- Algumas vezes por ano ou menos
- Uma vez por mês ou menos
- Algumas vezes por mês
- Uma vez por semana
- Algumas vezes por semana

- Todos os dias

2. Sinto-me consumido/a ao fim de um dia de trabalho *

Marcar apenas uma oval.

- Nunca
- Algumas vezes por ano ou menos
- Uma vez por mês ou menos
- Algumas vezes por mês
- Uma vez por semana
- Algumas vezes por semana
- Todos os dias

3. Sinto-me fatigado/a quando me levanto de manhã e tenho de enfrentar mais um dia no emprego *

Marcar apenas uma oval.

- Nunca
- Algumas vezes por ano ou menos
- Uma vez por mês ou menos
- Algumas vezes por mês
- Uma vez por semana
- Algumas vezes por semana
- Todos os dias

4. Posso facilmente entender o que os meus alunos sentem *

Marcar apenas uma oval.

- Nunca
- Algumas vezes por ano ou menos

- Uma vez por mês ou menos
- Algumas vezes por mês
- Uma vez por semana
- Algumas vezes por semana
- Todos os dias

5. Sinto que trato alguns alunos como se fossem objetos impessoais *

Marcar apenas uma oval.

- Nunca
- Algumas vezes por ano ou menos
- Uma vez por mês ou menos
- Algumas vezes por mês
- Uma vez por semana
- Algumas vezes por semana
- Todos os dias

6. Trabalhar com pessoas todo o dia é para mim realmente extenuante *

Marcar apenas uma oval.

- Nunca
- Algumas vezes por ano ou menos
- Uma vez por mês ou menos
- Algumas vezes por mês
- Uma vez por semana
- Algumas vezes por semana
- Todos os dias

7. Trato dos problemas dos meus alunos muito eficazmente *

Marcar apenas uma oval.

- Nunca
- Algumas vezes por ano ou menos
- Uma vez por mês ou menos
- Algumas vezes por mês
- Uma vez por semana
- Algumas vezes por semana
- Todos os dias

8. Sinto-me apagado/a pelo meu trabalho *

Marcar apenas uma oval.

- Nunca
- Algumas vezes por ano ou menos
- Uma vez por mês ou menos
- Algumas vezes por mês
- Uma vez por semana
- Algumas vezes por semana
- Todos os dias

9. Sinto que estou a influenciar positivamente a vida de outras pessoas através do meu trabalho *

Marcar apenas uma oval.

- Nunca
- Algumas vezes por ano ou menos
- Uma vez por mês ou menos

- Algumas vezes por mês
- Uma vez por semana
- Algumas vezes por semana
- Todos os dias

10. Tornei-me mais insensível para com as outras pessoas desde que aceitei este emprego *

Marcar apenas uma oval.

- Nunca
- Algumas vezes por ano ou menos
- Uma vez por mês ou menos
- Algumas vezes por mês
- Uma vez por semana
- Algumas vezes por semana
- Todos os dias

11. Preocupa-me que este trabalho me esteja a endurecer emocionalmente *

Marcar apenas uma oval.

- Nunca
- Algumas vezes por ano ou menos
- Uma vez por mês ou menos
- Algumas vezes por mês
- Uma vez por semana
- Algumas vezes por semana
- Todos os dias

12. Sinto-me muito energético/a *

Marcar apenas uma oval.

- Nunca
- Algumas vezes por ano ou menos
- Uma vez por mês ou menos
- Algumas vezes por mês
- Uma vez por semana
- Algumas vezes por semana
- Todos os dias

13. Sinto-me frustrado/a com o meu trabalho *

Marcar apenas uma oval.

- Nunca
- Algumas vezes por ano ou menos
- Uma vez por mês ou menos
- Algumas vezes por mês
- Uma vez por semana
- Algumas vezes por semana
- Todos os dias

14. Sinto que estou a trabalhar demasiado no meu emprego *

Marcar apenas uma oval.

- Nunca
- Algumas vezes por ano ou menos
- Uma vez por mês ou menos

- Algumas vezes por mês
- Uma vez por semana
- Algumas vezes por semana
- Todos os dias

15. Não me importo realmente com o que acontece a alguns alunos *

Marcar apenas uma oval.

- Nunca
- Algumas vezes por ano ou menos
- Uma vez por mês ou menos
- Algumas vezes por mês
- Uma vez por semana
- Algumas vezes por semana
- Todos os dias

16. Trabalhar diretamente com outras pessoas impõe-me demasiado "stress" *

Marcar apenas uma oval.

- Nunca
- Algumas vezes por ano ou menos
- Uma vez por mês ou menos
- Algumas vezes por mês
- Uma vez por semana
- Algumas vezes por semana
- Todos os dias

17. Consigo facilmente criar uma atmosfera relaxada com os meus alunos *

Marcar apenas uma oval.

- Nunca
- Algumas vezes por ano ou menos
- Uma vez por mês ou menos
- Algumas vezes por mês
- Algumas vezes por semana
- Todos os dias

18. Sinto-me estimulado/a após ter trabalhado de perto com os meus alunos *

Marcar apenas uma oval.

- Nunca
- Algumas vezes por ano ou menos
- Uma vez por mês ou menos
- Algumas vezes por mês
- Uma vez por semana
- Algumas vezes por semana
- Todos os dias

19. Já levei a cabo várias coisas de mérito neste emprego *

Marcar apenas uma oval.

- Nunca
- Algumas vezes por ano ou menos
- Uma vez por mês ou menos

- Algumas vezes por mês
- Uma vez por semana
- Algumas vezes por semana
- Todos os dias

20. Sinto que cheguei ao fim da linha *

Marcar apenas uma oval.

- Nunca
- Algumas vezes por ano ou menos
- Uma vez por mês ou menos
- Algumas vezes por mês
- Uma vez por semana
- Algumas vezes por semana
- Todos os dias

21. No meu trabalho trato dos problemas emocionais muito calmamente *

Marcar apenas uma oval.

- Nunca
- Algumas vezes por ano ou menos
- Uma vez por mês ou menos
- Algumas vezes por mês
- Uma vez por semana
- Algumas vezes por semana
- Todos os dias

22. Sinto que os alunos me culpam a mim por alguns dos seus problemas *

Marcar apenas uma oval.

- Nunca
- Algumas vezes por ano ou mês
- Uma vez por mês ou menos
- Algumas vezes por mês
- Uma vez por semana
- Algumas vezes por semana
- Todos os dias

ANEXO 2

Pedido de autorização para utilização do instrumento que mede o conflito (S.W.I.N.G)

Boa tarde Doutora Cristina Queirós,

Sou Ana Carolina Barata, aluna da Universidade da Beira Interior, actualmente a frequentar o 5º ano de mestrado, na área da Psicologia do Trabalho e das Organizações. Pretendo realizar a minha dissertação sobre o tema conflito trabalho-família e família-trabalho e, pelo que pude observar, a Doutora foi orientadora de uma aluna, Ana Mónica de Sousa Pereira, que trabalhou sobre o referido tema, chegando a traduzir um instrumento para o efeito. Neste sentido, o presente e-mail serve para pedir autorização de utilização do instrumento traduzido e adaptado de S.W.I.N.G. (Geurts et al., 2005) por A.M. Pereira (2009). Uma vez que não consegui obter nenhum contacto da aluna, optei por enviar um e-mail à Doutora, podendo, certamente dar a conhecer à Ana Mónica Pereira o interesse e pedido de consentimento para utilizar o respectivo instrumento.

Desde já agradeço a atenção dispensada,

Cumprimentos

Ana Carolina Barata

Autorização para utilização do instrumento S.W.I.N.G

Boa noite:

Obrigado pelo seu cuidado e estando esta dissertação de acesso livre, basta citar a fonte e envio o artigo original.

Como a escala não é nossa, não lhe poderei indicar a tradicional folha de autorização, mas este email serve para indicar que nada temos a opor.

Alerto apenas para o seguinte; temos a autorização da autora para adaptarmos o instrumento e temos desde Setembro submetido para publicação o artigo de adaptação para língua portuguesa, e neste eliminamos alguns itens do quest. Contudo, como ainda não recebemos as sugestões dos reviewers, não lhe poderei passar essa versão mais curta e recomendava que utilizasse esta versão longa da dissertação da estudante.

Se depois nos quiser enviar o PDF sua tese, agradeça, pois assim poderemos ir trocando informações e enviaremos a versão final e os seus dados poderão inserir-se em estudos posteriores nossos em co-autoria ou poderemos enviar a citação completa da versão adaptada.

De momento sugeria que aplicasse esta versão longa e se tivermos o artigo aceite indicarei os itens que caíram.

Bom trabalho, cumprimentos

CQ