

## **A INTEGRAÇÃO FLEXÍVEL E PERMEÁVEL ENTRE O CONFLITO TRABALHO-FAMÍLIA E A ANSIEDADE**

### *FLEXIBLE AND PERMEABLE INTEGRATION BETWEEN WORK-FAMILY CONFLICT AND ANXIETY*

**ADRIANE FABRICIO**

UFSM - UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA

**NAIRANA RADTKE CANEPPELE**

CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIHORIZONTES

**FERNANDA PASQUALINI**

UNIJUÍ - UNIVERSIDADE REGIONAL DO NOROESTE DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL

**CECILIA SMANEOTO**

UNIJUÍ - UNIVERSIDADE REGIONAL DO NOROESTE DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL

**Nota de esclarecimento:**

O X SINGEP e a 10ª Conferência Internacional do CIK (CYRUS Institute of Knowledge) foram realizados de forma remota, nos dias 26, 27 e 28 de outubro de 2022.

**Agradecimento à órgão de fomento:**

O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - Brasil (CAPES) - Código de Financiamento 001

ANOS  
SINGEP

## **A INTEGRAÇÃO FLEXÍVEL E PERMEÁVEL ENTRE O CONFLITO TRABALHO-FAMÍLIA E A ANSIEDADE**

### **Objetivo do estudo**

A ansiedade traço configura-se como antecedente do conflito trabalho família em suas dimensões interferência trabalho família, e interferência família trabalho? Nosso objetivo foi identificar se a ansiedade traço é antecedente das dimensões do conflito trabalho família.

### **Relevância/originalidade**

A vida é cada vez mais mediada por papéis formais em configurações organizacionais onde existem transições de funções do dia a dia envolvendo casa, trabalho e outros. Existe a integração flexível e permeável entre o conflito trabalho-família e a ansiedade.

### **Metodologia/abordagem**

Trata-se de uma pesquisa aplicada, quantitativa, de levantamento (Survey), na qual os dados foram analisados por meio de uma Análise Fatorial Confirmatória (AFC) com o uso da técnica de Modelagem de Equações Estruturais (MEE).

### **Principais resultados**

As hipóteses apresentadas foram suportadas. A ansiedade-traço é antecedente do conflito trabalho-família em suas dimensões interferência trabalho-família, e interferência família-trabalho. A interferência trabalho-família impacta mais na ansiedade-traço do que a interferência família-trabalho.

### **Contribuições teóricas/metodológicas**

A relação entre trabalho e família afetam o desempenho individual e organizacional, bem como, o funcionamento familiar considerando que a ansiedade-traço é antecedente do conflito trabalho-família.

### **Contribuições sociais/para a gestão**

Dividir o espaço que antes era de descanso e lazer com as atividades de trabalho tem sido uma tarefa desafiadora. Identificamos que a dimensão interferência do trabalho na família (ITF) é a que mais impacta na ansiedade-traço.

**Palavras-chave:** Conflito trabalho-família, Interferência trabalho-família, Interferência família-trabalho, Ansiedade-traço

## *FLEXIBLE AND PERMEABLE INTEGRATION BETWEEN WORK-FAMILY CONFLICT AND ANXIETY*

### **Study purpose**

Is trait anxiety configured as an antecedent of work-family conflict in its dimensions of work-family interference and family-work interference? Our objective was to identify whether trait anxiety is an antecedent of the dimensions of work-family conflict.

### **Relevance / originality**

Life is increasingly mediated by formal roles in organizational settings where there are transitions from day-to-day roles involving home, work, and others. There is flexible and permeable integration between work-family conflict and anxiety.

### **Methodology / approach**

This is an applied, quantitative survey (Survey), in which the data were analyzed through a Confirmatory Factor Analysis (CFA) using the Structural Equation Modeling (SEM) technique.

### **Main results**

The hypotheses presented were supported. Trait anxiety is an antecedent of work-family conflict in its dimensions of work-family interference and family-work interference. Work-family interference impacts trait anxiety more than family-work interference.

### **Theoretical / methodological contributions**

The relationship between work and family affects individual and organizational performance, as well as family functioning, considering that trait anxiety is an antecedent of work-family conflict.

### **Social / management contributions**

Dividing the space that used to be for rest and leisure with work activities has been a challenging task. We identified that the dimension interference of work in the family (IWF) is the one that most impacts trait anxiety.

**Keywords:** Work-family conflict, Work-family interference, Family-work interference, Trait-anxiety

## 1 Introdução

Profissionais possuem suas vidas mediadas por papéis formais em configurações organizacionais onde existem transições de funções do dia a dia envolvendo casa, trabalho e outros lugares. As transições são atividades que cruzam fronteiras, já as funções podem ser organizadas de forma contínua e integrada diminuindo a magnitude da mudança, mas aumentando o desfoque, tornando a criação e manutenção de limites mais difíceis (Ashforth, Kreiner & Fugate, 2000). Esse é um dos desafios que se enfrenta quando abordado o tema conflito do trabalho na família. Sendo um ser social, não é possível que os profissionais considerem trabalho e família como dois domínios desassociados, visto que, as preocupações e emoções de um domínio influenciam o outro (Bajaba, Azim & Uddin, 2022).

O conflito trabalho-família (CTF) está relacionado à sobrecarga e ao conflito de papéis, é considerado um estressor (Michel, Mitchelson, Pichler & Cullen, 2010) e pode ocorrer em duas direções, ou seja, família interferindo no trabalho (FIT) ou o trabalho interferindo na família (TIF) (O'Driscoll, Brough & Kalliath, 2004). Esse contexto de CTF já foi pesquisado (Greenhaus & Beutell, 1985; Burke & Greenglass, 1987; Eckenrode & Gore, 1990; Zedeck, 1992), mas na maioria dos estudos o foco está na natureza de conflito entre funções (Kossek & Ozeki, 1998). Existem poucos estudos que se concentram na natureza do papel psicológico.

Mesmo que exista a tentativa de segmentar o trabalho da família (Shamir, 1992; Andrews & Bailyn, 1993), o mito de mundos separados (Kanter, 1977) onde os dois domínios não se sobrepõem e não devem se sobrepor, compreendemos que, em muitos casos as organizações, equipes e colegas de trabalho, são considerados quase como se fossem famílias e no ambiente familiar, alguns problemas do ambiente organizacional são discutidos (Andrews & Bailyn, 1993). Trabalho e família são domínios interconectados da vida humana (Kanter, 1977; Burke & Greenglass, 1987; Edwards & Rothbard, 2000) e quando os profissionais enfrentam um CTF generalizado podem deixar o trabalho (Frone, 2003; Fong, Chui, Cheong & Fong, 2018;) como uma resposta à incompatibilidade de papéis (Rubenstein, Eberly, Lee & Mitchell, 2018; Bajaba, Azim & Uddin, 2022).

Motivadas pelas novas formas de organização do trabalho, as organizações apresentam políticas que permitem horários flexíveis, creches no ambiente organizacional, instalações recreativas e teletrabalho. Essas políticas e atividades foram consideradas importantes para reduzir o CTF (Neal, Chapman, Ingersoll-Dayton, & Emlen, 1993), especialmente entre os funcionários que trabalham em casa (Golden, Veiga & Simsek, 2006). Isso significa uma maior integração entre a família e o trabalho, o que pode comprometer a integridade de ambos. As ligações entre o trabalho e a família afetam o desempenho organizacional e o funcionamento familiar, sendo que ambos são marcadores importantes do bem-estar social (Diener & Suh, 1997; Edwards & Rothbard, 2000).

A integração flexível e permeável entre o trabalho e a família em conjunto com identidades de papéis sobrepostos e contextos associados, podem promover conflitos e ansiedade sobre qual identidade de papel é ou deveria ser mais relevante (Gross & Stone, 1964; Ashforth, Kreiner & Fugate, 2000). Problemas como depressão, estresse, hipertensão, transtornos de humor e abuso de substâncias como maior consumo de álcool e principalmente ansiedade (Oliveira, Cavazotte & Paciello, 2013) são consequências da exaustão física presente no conflito trabalho-família em função da sobrecarga envolvida (Pluut, et al., 2018; Lemos, Barbosa & Monzato, 2021). Com a pandemia do Covid-19 os integrantes das famílias passaram mais tempo juntos e os conflitos podem ter aumentado, causando ainda mais ansiedade, que já era previsto considerando o futuro incerto frente ao cenário atual. Para as organizações a dificuldade também é considerável visto que, necessitam atuar e tomar decisões sem

precedentes e, assim, encontrar novas soluções para os desafios que surgem em muitas áreas de suas operações (Carnevale & Hatak, 2020).

Além do aumento da incapacidade de separar o trabalho da vida privada, o fechamento de escolas e os serviços de creche aumentaram as demandas dos pais e funcionários, confundindo ainda mais as esferas do trabalho e da família. Portanto, elaboramos o seguinte problema de pesquisa: a ansiedade traço configura-se como antecedente do conflito trabalho-família em suas dimensões interferência trabalho-família, e interferência família-trabalho?

Realizamos este estudo durante um período em que a população mundial estava em isolamento social devido a pandemia da Covid-19 e, conforme Campos (2020) naquela oportunidade 13,3% da população brasileira estava no regime de teletrabalho. Sendo assim, nosso objetivo geral foi identificar se a ansiedade traço é antecedente das dimensões do conflito trabalho-família.

Consideramos que além de gerenciar o aumento da tensão que pode resultar da transição para o trabalho remoto para aqueles que não estão acostumados a esses ambientes de trabalho autônomos, os trabalhadores precisam gerenciar o aumento das preocupações com os cuidados com a família, como exemplo a suspensão de escolas e serviços de creche, lidando constantemente com as preocupações ligadas a saúde e segurança de familiares e amigos. As demandas se confundem ainda mais entre o trabalho e os papéis familiares, tornando mais difícil do que antes manter um trabalho familiar adequado limitando os papéis (Giurge & Bohns, 2020). Embora as implicações de longo prazo do COVID-19 sejam atualmente desconhecidas, seu impacto na vida organizacional não terá vida curta (Carnevale & Hatak, 2020).

O artigo está organizado em seis seções, a contar desta introdução. A seção dois apresenta a fundamentação teórica sobre a definição e dimensões do conflito trabalho-família/família-trabalho e ansiedade traço. Na seção três, consta a descrição dos métodos utilizados para a coleta e análise dos dados. A seção quatro apresenta os resultados e a seção cinco a interpretação dos resultados e discussões finais. Para finalizar, foi exposta a conclusão e as referências.

## **2 Conflito Trabalho-Família e a Ansiedade**

O trabalho é uma atividade instrumental destinada a fornecer bens e serviços de suporte à vida (Piotrkowski, Rapoport, & Rapoport, 1987) e envolve a participação em um mercado ou organização empregadora que recompensa de forma intrínseca e extrínseca o trabalhador por suas contribuições (Kabanoff, 1980; Burke & Greenglass, 1987). Já o conceito de família está relacionado às pessoas compatíveis por laços biológicos, casamento, costume social ou adoção (Burke & Greenglass, 1987). O que existe em comum entre o trabalho e família é a filiação a uma organização social à qual a pessoa pertence e contribui (Zedeck, 1992).

Gerenciar conflitos entre as demandas das funções profissionais e familiares é um desafio crítico para indivíduos e organizações, é um tópico de crescente importância nos campos de comportamento organizacional (CO) e recursos humanos (RH) (Ernst Kossek & Ozeki, 1998). Com mudanças na composição familiar, responsabilidades dos membros e rotina, bem como mudanças na importância de ambos os sexos na carreira e na família, essas duas dimensões da vida estão sujeitas a conflitos.

A definição do CTF pertence a Greenhaus e Beutell (1985). Para os autores, trata-se de uma espécie de conflito entre papéis que ocorre quando as necessidades dos papéis profissionais e familiares são incompatíveis entre si, pois o desempenho de um papel é prejudicado pelo desempenho do outro. É considerado um estado psicológico de um profissional que emana do conflito entre funções e família. O tempo dispendido nas atividades inerentes a um dos papéis, retira tempo para as atividades do outro papel, e ainda existe o fato das exigências de um papel

dificultarem a capacidade de resposta às exigências do outro papel (Greenhaus & Beutell, 1985).

Seguindo a perspectiva de Greenhaus e Beutell (1985), conflito baseado em tempo, conflito baseado em tensão e conflito de comportamento são três fontes de conflito trabalho-família (Tabela 1).

**Tabela 1**

*Fontes de conflito trabalho-família*

Fonte do conflito	Descrição
<b>Conflito baseado em tempo</b>	Com base no tempo, conflito é uma forma de drenagem de recursos, em que tempo ou a atenção transferida de um domínio atrapalha o desempenho da função nesse domínio, mas facilita o desempenho da função no domínio receptor. Uma diminuição no tempo ou atenção da família reduziria o desempenho do papel familiar e aumentar o tempo de trabalho ou atenção, aumentando assim o desempenho da função de trabalho.
<b>Conflito baseado em tensão</b>	O aumento tensão em um domínio reduz as capacidades pessoais necessárias para atender às demandas em outro domínio, inibindo assim o desempenho da função. O impacto da tensão em um domínio sobre recursos em outros domínios podem ser diretos ou indireto, mediado pelo bem-estar geral. As evidências disponíveis sugerem que essa relação não é intencional.
<b>Conflito baseado em comportamento</b>	Representa uma forma de transbordamento comportamental nos quais o comportamento é transferido de um domínio inibe o desempenho da função em outro domínio. Esta relação não intencional, porque o comportamento transferido interfere no desempenho da função e reduz as recompensas recebidas pela pessoa

Fonte: Adaptado de Greenhaus e Beutell (1985).

A definição apresentada por estes autores recorre para uma visão bidirecional do conflito, enfatizando a distinção do conflito trabalho-família e família-trabalho para se referir à interferência do trabalho na família, e da família no trabalho. Nossa primeira hipótese está relacionada a essa visão bidirecional.

*Hipótese 1: A interferência família-trabalho se relaciona direta e positivamente com a interferência trabalho-família.*

Além de considerar essa visão bidirecional, o CTF também pode ser analisado com enfoque no absentismo, presenteísmo, desempenho, satisfação no trabalho e com a vida, *burnout*, bem-estar psicológico, comprometimento (Frone, 2003; Taylor, DelCampo & Blancero, 2009). Influenciará na estratégia da organização (Jennings & McDougald, 2007) e espera-se que o CTF seja menor para os profissionais que acreditam que suas organizações são favoráveis (Bajaba, Azim & Uddin, 2022).

Os conflitos entre as funções familiares e de trabalho podem levar a decréscimos de bem-estar psicológico e físico dos trabalhadores (Burden & Googins, 1987) e ocorrem quando o cumprimento de uma função é incompatível com o total cumprimento de outra função. Portanto, o conflito trabalho-família é um tipo de conflito entre funções, visto que, as pressões da função de trabalho são incompatíveis com as pressões da função familiar.

Nesse contexto de conflitos entre família e trabalho as políticas organizacionais e práticas na área de apoio familiar e a vivência do conflito trabalho-família são importantes. Abordagens organizacionais específicas podem realmente aliviar esse conflito e seus efeitos relacionados com a ansiedade traço. Além disso, analisar o comportamento do funcionário pode ser um mecanismo chave para apoiar a família através de políticas que tenham como objetivo evitar os conflitos e as tensões entre trabalho-família (Thomas & Ganster, 1995).

A ansiedade-traço refere-se a diferenças individuais relativamente estáveis na propensão a responder a situações consideradas ameaçadoras e situações estressantes, enquanto a intensidade do estado de ansiedade aumenta no CTF (Spielberger, 1970). Possui características duradouras nas pessoas, porque as características da personalidade não são muito sensíveis às mudanças ambientais e permanecem relativamente estáveis ao longo do tempo (Andrade & Gorenstein, 2001).

*Hipótese 2: A interferência trabalho-família se relaciona direta e positivamente com a ansiedade traço.*

*Hipótese 3: A interferência família-trabalho se relaciona direta e positivamente com a ansiedade traço.*

Quando os indivíduos ficam chateados com reuniões, prazos, incerteza sobre coisas que podem ou não acontecer, eles podem sentir ansiedade mais facilmente (Miceli & Castelfranchi, 2005; Cheng & McCarthy, 2018). Portanto, a ansiedade no local de trabalho se refere a um estado emocional que reflete a inquietação, nervosismo e tensão no local de trabalho (Cheng & McCarthy, 2018). Quando os sintomas de tensão, ansiedade e fadiga em uma função trabalho ou família aparecem, eles podem afetar o desempenho de um em outro papel (Van Sell & Schuler, 1981; Michel et al., 2011). Michel et al. (2011) demonstrou em seu estudo que traços pessoais afetivos negativos caracterizados por estresse, ansiedade e insatisfação tiveram um efeito positivo significativo no conflito trabalho-família.

### **3 Método**

A fim de identificar se a ansiedade traço é antecedente das dimensões do conflito trabalho família, realizamos uma pesquisa aplicada, quantitativa, de levantamento (*Survey*), com a utilização da Escala de Conflito Trabalho-Família (ECTF) e o Inventário de Ansiedade-Traço (IDATE-T). Ainda contou com questões de identificação de perfil dos respondentes.

O IDATE-T foi desenvolvido por Spielberger, Gorsuch & Lushene (1970), traduzido e adaptado para o Brasil por Biaggio & Natalício (1979), avalia a ansiedade enquanto traço a partir de 20 itens apresentados em uma escala adaptada de *Likert* de 4 pontos, que vai de (1) Quase Nunca e (4) Quase Sempre.

A ECTF validada no Brasil por Bastos e Aguiar (2014) conta com 10 itens divididos em 2 dimensões, a saber: interferência do trabalho na família (itens 1 a 5) e, interferência da família no trabalho (itens 6 a 10), onde o respondente precisa escolher em uma escala adaptada de *Likert* de 6 pontos entre (1) Discordo Totalmente e (6) Concordo Totalmente, em cada afirmativa.

A coleta de dados foi realizada com o auxílio da ferramenta de formulários *Google Forms* durante o mês de maio de 2020, em uma amostragem aleatória por conveniência, obtendo 329 respostas consideradas válidas e compondo a amostra desta pesquisa. O critério para participação da pesquisa era estar trabalhando de forma presencial e online. As questões

éticas como anonimato e confidencialidade foram atendidas. Os respondentes aceitaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

Para a análise dos dados realizamos uma Análise Fatorial Confirmatória (AFC) com o uso da técnica de Modelagem de Equações Estruturais (MEE), por meio da estimativa de Mínimos Quadrados Parciais (PLS-SEM). Ainda, optou-se pela técnica de padronização de escalas proposta por Lopes (2018), com a finalidade de classificar o nível de ansiedade-traço, da influência trabalho-família e da influência família-trabalho, classificando e adaptando de acordo com as dimensões da IDATE-T e da ECTF.

Para calcular a média de uma escala Likert é necessário esclarecer o nível atingido em cada conjunto de itens. A padronização destes escores possibilita a qualificação da soma dos resultados em medidas classificatórias, podendo ser transformadas em três categorias. São avaliadas as dimensões cujo número de itens respondidos for superior à metade mais um.

## 4 Resultados

Os resultados apontam para a grande maioria dos respondentes do sexo feminino (69,3%), chamando a atenção que a maioria tem até 40 anos de idade (60,49%). 68,09% são casados, 30,43% possuem renda entre R\$ 3.000,00 e R\$ 6.000,00, 27,75% tem renda acima de R\$ 6.000,00. O ramo de atividade da maioria é de serviços (41,03%), seguido de ensino (17,02%). Quanto à escolaridade, 45,59% possuem ensino superior completo.

Para verificar se a ansiedade traço é antecedente das dimensões do conflito trabalho família desenvolvemos um modelo de equações estruturais. O modelo é estimado com a utilização do modelo de equações estruturais baseado em mínimos quadrados parciais (*Partial Least Squares Structural Equation Modeling – PLS-SEM*) com o *Software SmartPLS®* versão 3.2.9, seguindo as etapas propostas por Hair Jr. et al. (2017).

O modelo inicial estimado de mensuração baseou-se em 30 itens (variáveis observadas) e 3 dimensões (variáveis latentes). Para cumprir a pressuposição da validade convergente, calculada pela variância média extraída (VME) para a dimensão “Ansiedade Traço” foram eliminadas as seguintes VO’s (IAT\_05; IAT\_06i; IAT\_07i; IAT\_09; IAT\_12 e IAT\_14) em função de suas cargas fatoriais serem inferiores a 0,6. Foram necessárias 7 iterações para garantir a estabilidade do modelo inicial.

O modelo de mensuração foi avaliado a partir das Variâncias Médias Extraídas (VME), Alfa de Cronbach, Confiabilidade Composta (Tabela 2).

**Tabela 2.**

*Alfa de Cronbach, Confiabilidade Composta e VME para o modelo de mensuração*

VL's	Alfa de Cronbach ( $\alpha$ )	Confiabilidade Composta ( $\rho_c$ )	Variância Média Extraída (VME)
Ansiedade Traço (IAT)	0,914	0,924	0,567
Interferência Família Trabalho (IFT)	0,896	0,923	0,706
Interferência Trabalho Família (ITF)	0,886	0,916	0,687

Fonte: *Software Smart PLS®* v. 3.3.3 (Ringle, Wende & Becker, 2015)

As pressuposições relacionadas ao modelo de mensuração (Alfa de Cronbach e confiabilidade compostas) ambas com valores entre 0,7 e 0,95 e validade convergente (variância média extraída) com valores acima de 0,5. A validade discriminante é avaliada por três critérios, cargas fatoriais cruzadas e os critérios de *Fornell-Larcker* e *Heterotrait-Monotrait*

*Ratio* (HTMT), sendo esse critério testado pelo método de *bootstrapping* utilizando 5.000 subamostras (Tabela 3).

**Tabela 3.**

*Cargas fatoriais cruzadas das VO's em relação a VL's*

VO's	VL's		
	IAT	IFT	ITF
IAT_01i	<b>0,773</b>	0,304	0,379
IAT_02	<b>0,639</b>	0,395	0,411
IAT_03	<b>0,705</b>	0,239	0,286
IAT_04	<b>0,660</b>	0,148	0,236
IAT_08	<b>0,660</b>	0,238	0,281
IAT_10i	<b>0,704</b>	0,092	0,243
IAT_11	<b>0,652</b>	0,144	0,260
IAT_13i	<b>0,689</b>	0,175	0,181
IAT_15	<b>0,796</b>	0,146	0,206
IAT_16i	<b>0,750</b>	0,200	0,243
IAT_17	<b>0,633</b>	0,148	0,218
IAT_18	<b>0,640</b>	0,114	0,118
IAT_19i	<b>0,600</b>	0,128	0,165
IAT_20	<b>0,632</b>	0,141	0,141
IFT_01	0,236	<b>0,844</b>	0,462
IFT_02	0,183	<b>0,880</b>	0,348
IFT_03	0,212	<b>0,886</b>	0,361
IFT_04	0,248	<b>0,792</b>	0,352
IFT_05	0,378	<b>0,793</b>	0,409
ITF_01	0,315	0,452	<b>0,800</b>
ITF_02	0,328	0,394	<b>0,875</b>
ITF_03	0,310	0,370	<b>0,840</b>
ITF_04	0,340	0,356	<b>0,827</b>
ITF_05	0,324	0,355	<b>0,799</b>

Fonte: *Software Smart PLS*<sup>®</sup> v. 3.3.3 (Ringle, Wende & Becker, 2015)

O primeiro critério de validade discriminante foi confirmado, ou seja, a cargas fatoriais ( $\lambda$ ) em relação à VL de origem são superiores as demais  $\lambda$ 's das demais VL's.

Pelo critério de *Fornell-Larcker* que compara a  $\sqrt{VME}$  com os valores das correlações ( $r_{ij}$ , para  $i \neq j$ ). Observa-se que todos os valores da  $\sqrt{VME}$  são superiores aos valores apresentados na matriz de correlações, logo atendendo o critério mencionado (Tabela 4).

Quanto ao critério HTMT observa-se que os valores dos limites superiores das médias das amostras são menores que 1,0, logo este critério juntamente com os dois anteriores atendem a pressuposição da validade discriminante do modelo (Tabela 4). A avaliação do modelo estrutural a partir da análise de colinearidade (*Variance Inflation Factor - VIF*) é apresentada na Tabela 5.

Os valores de VIF para o cruzamento entre as dimensões são todos os valores abaixo de 5 ( $VIF < 5$ ), podendo-se afirmar que a colinearidade não atinge níveis críticos, não representando um problema na estimação do modelo, o que possivelmente confirmará as hipóteses propostas para o modelo.

A qualidade do modelo também foi avaliado com as medidas  $R^2$  e  $f^2$  as quais representam a quantidade de variação explicada pelo modelo estrutural (Tabela 6).

**Tabela 4**

Análise pelo critério Fornell-Larcker (F-L) e os valores do HTMT para o modelo proposto

VL's	$\sqrt{VME}$	Matriz de Correlação de Pearson		
		IAT	IFT	ITF
IAT	0,753	1,000		
IFT	0,840	0,310	1,000	
ITF	0,829	0,390	0,468	1,000
LS (HTMT) <sup>97,5%</sup>				
IAT				
IFT		0,389		
ITF		0,498	0,610	

Fonte: *Software Smart PLS*® v. 3.3.3 (Ringle, Wende & Becker, 2015)

**Tabela 5.**

Valores de VIF para as dimensões do modelo estrutural

Dimensões Exógenas	Dimensões Endógenas	
	IAT	ITF
IAT		1,000
IFT	1,280	
ITF	1,280	

Fonte: *Software Smart PLS*® v. 3.3.3 (Ringle, Wende & Becker, 2015)

Conforme Cohen (1988) o valor de  $R^2$  para a dimensão ansiedade terá um efeito moderado sob o modelo, enquanto que o  $R^2$  da dimensão Interferência Trabalho Família terá um efeito forte. Quanto aos valores de  $f^2$  conforme Cohen (1988) e Hair Jr. et al. (2014) a relação IFT  $\rightarrow$  AT não apresenta efeito significativo, mas isso não impede que a hipótese não seja confirmada. Quanto a ITF  $\rightarrow$  AT apresenta um pequeno efeito para o modelo e a IFT  $\rightarrow$  ITF apresenta um médio efeito.

**Tabela 6.**

Coefficiente de explicação  $R^2$  e  $f^2$  para o modelo estrutural

Dimensões: Exógena $\rightarrow$ Endógena	$R^2$ (p-valor)	$f^2$ (p - valor)
Interferência Família Trabalho $\rightarrow$ Ansiedade Traço	0,173 (0,000)	0,025 (0,207)
Interferência Família Trabalho $\rightarrow$ Interferência Trabalho Família	0,219 (0,000)	0,280 (0,000)
Interferência Trabalho Família $\rightarrow$ Ansiedade Traço	0,173 (0,000)	0,093 (0,012)

Fonte: *Software Smart PLS*® v. 3.2.9 (Ringle, Wende & Becker, 2015)

As relações entre as variáveis latentes do modelo estrutural estão apresentadas na Tabela 7. Observa-se na Tabela 7 que as três hipóteses apresentadas têm seus coeficientes estruturais significativos ( $p < 0,05$ ), e, portanto, as hipóteses apresentadas foram confirmadas pelo  $H_1$ :  $\beta_{1,2,3} \neq 0$ . Comparando os coeficientes estruturais relacionados ao conflito trabalho família, o coeficiente relacionado à interferência trabalho família impacta mais na ansiedade traço do que a interferência família trabalho.

**Tabela 7.**

*Relações entre as variáveis latentes do modelo estrutural*

Hip	Dimensão Exógena	→	Dimensão Endógena	Amostra Original (β)	Desvio Padrão	Estat. T ( β/D. P. )	Valor de p
H <sub>1</sub>	IFT	→	ITF	0,468	0,045	10,281	0,000
H <sub>2</sub>	ITF	→	AT	0,314	0,057	5,522	0,000
H <sub>3</sub>	IFT	→	AT	0,163	0,060	2,712	0,007

Fonte: *Software Smart PLS*<sup>®</sup> v. 3.3.3 (Ringle, Wende & Becker, 2015)

Observando os valores de  $Q^2$  (Tabela 8) os valores foram maiores que zero, essa pressuposição tem por finalidade avaliar o grau de acurácia do modelo estrutural.

**Tabela 8.**

*Validade preditiva do modelo estrutural*

Variáveis Latentes	SQO	SQEE	$Q^2 = 1 - \frac{SQEE}{SQO}$
Ansiedade Traço	4.606,00	4.314,21	0,063
Interferência Trabalho-Família	1.645,00	1.403,76	0,147

SQO = Soma dos Quadrados Observados; SQEE = Soma dos Quadrados dos Erros Estimados

Fonte: *Software Smart PLS*<sup>®</sup> v. 3.2.9 (Ringle, Wende & Becker, 2015)

Quanto ao valor encontrado, segundo Chin (2010) e Hair et al. (2017) a dimensão preditiva ITF apresentou um grau de acurácia moderada ( $0,075 < Q^2 \leq 0,150$ ) para a confirmação do modelo, enquanto a AT apresentou um grau fraco ( $Q^2 \leq 0,075$ ). Todos os valores de  $Q^2$  são maiores que zero, portanto, o modelo apresenta-se bem ajustado, e é relevante.

## 5 Interpretação dos Resultados e Discussões

O modelo estrutural de mensuração foi inicialmente especificado com base na inter-relação entre as variáveis latentes: ansiedade-traço, interferência trabalho família e interferência família trabalho, sendo propostas três hipóteses. O modelo de mensuração apresentou medidas de consistência interna satisfatórias em todas as dimensões.

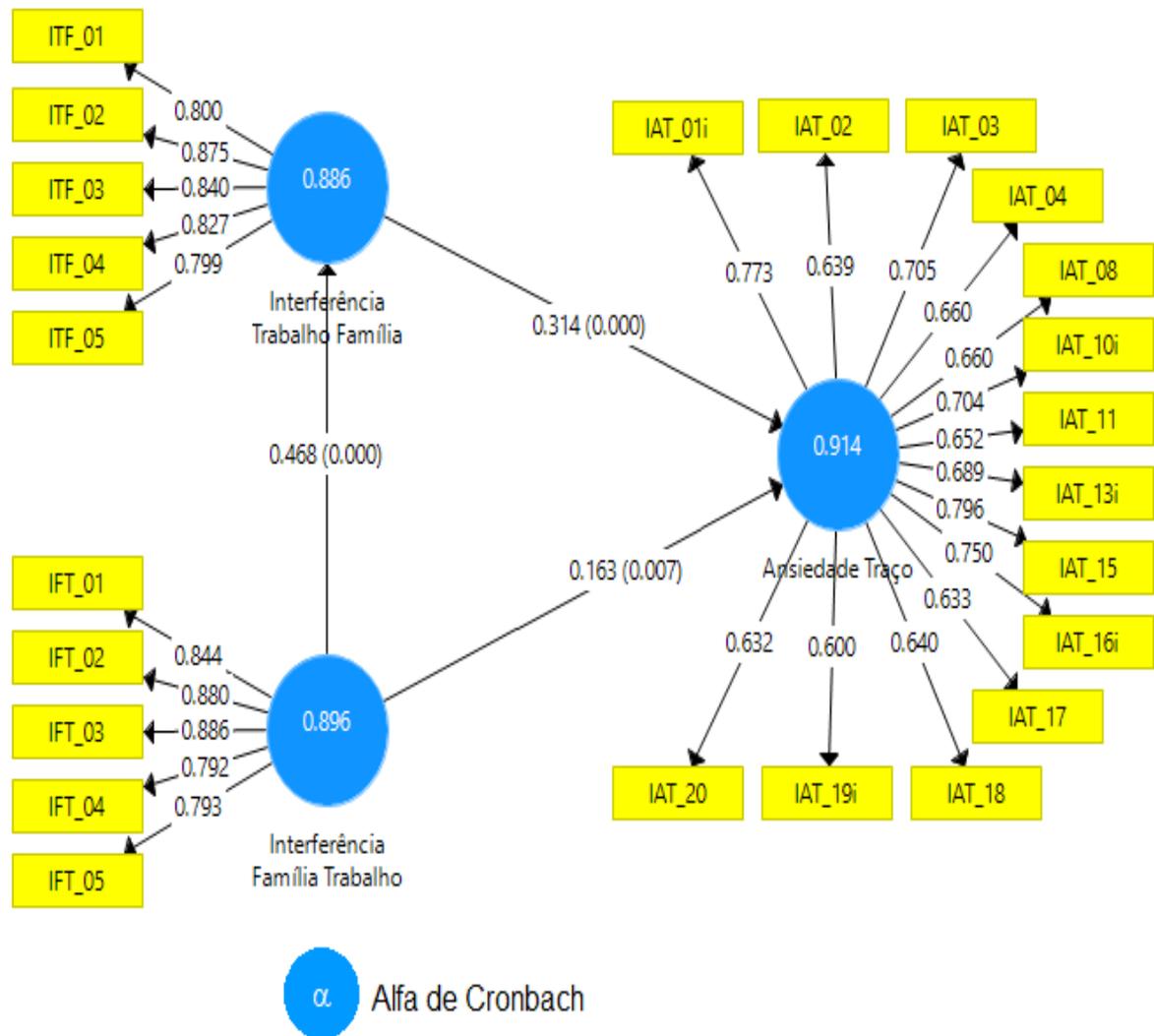
A validade convergente (VME) para a dimensão “ansiedade traço” resultou na exclusão de 6 itens, permanecendo para fins de análise e formação do modelo estrutural 14 itens. Para análise da validade discriminante foi comprovada a partir da utilização de três critérios: cargas fatoriais cruzadas, o HTMT testado pelo procedimento de *bootstrapping* utilizando 5.000 subamostras, e o de *fornell-larcker*.

A avaliação do modelo estrutural foi realizada com a identificação da colinearidade a partir do VIF (*Variance Inflation Factor*), atendendo a pressuposição, ou seja, os valores apresentados ficaram abaixo de 5 em todas as dimensões do modelo, assim a colinearidade não atingiu níveis críticos, não apresentando problemas na estimação do modelo ECTF → IDATE-T. A qualidade do modelo estrutural foi avaliada, e o coeficiente de explicação ( $R^2$ ) para a dimensão ansiedade teve um efeito moderado sobre o modelo, enquanto o  $R^2$  para a dimensão interferência trabalho família terá um efeito forte. Avaliando os valores de  $f^2$  foram encontrados pequeno e médio efeito, e efetivo não significativo.

As relações entre as variáveis latentes do modelo estrutural foram testadas e seus coeficientes estruturais foram significativos, ou seja, as hipóteses apresentadas foram suportadas. Deste modo, é possível afirmar que a ansiedade traço é antecedente do conflito trabalho-família em suas dimensões interferência trabalho-família, e interferência família-trabalho. Sendo que, a interferência trabalho-família impacta mais na ansiedade traço do que a interferência família trabalho. O diagrama de caminhos final é apresentado na Figura 1.

**Figura 1.**

*Modelo de caminhos final*



Fonte: *Software Smart PLS*® v. 3.3.3 (RINGLE; WENDE; BECKER, 2015).

A partir da classificação do nível de incidência da ansiedade traço, utilizando a padronização de escalas proposta por Lopes (2018), optamos por classificar a IDATE-T em: depressão, normal e ansiedade. Sendo que, as dimensões da ECTF (ITF-IFT) foram classificadas em nível: baixo, moderado e alto. Assim, foi possível verificar que, a grande maioria sente ansiedade (66,87%), 24,32% está em um estado considerado normal, e 8,81% da amostra está em estágio de depressão.

Ainda, conforme os resultados, a dimensão que mais impacta na ansiedade traço é a interferência do trabalho na família, sendo que a IFT é um tipo de conflito de papéis em que as demandas de trabalho, o tempo dedicado e a tensão gerada por ele, interferem no desempenho das responsabilidades familiares (Bastos & Aguiar, 2014). Assim, a interferência do trabalho na família na presente amostra apresentou nível moderado (44,58%) e alto (27,66%). Já, a dimensão interferência da família no trabalho (IFT) apresenta em sua maioria nível baixo (53,5%), seguido de 34,95% médio.

Os dados foram coletados dois meses após o início do isolamento social no Brasil, onde, os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) apontavam que, 13,3% das pessoas ocupadas no país estavam em regime de teletrabalho (Campos, 2020). No caso da amostra da presente pesquisa 45,29% afirmou que teve suas atividades de trabalho alteradas totalmente em função da pandemia da Covid-19, e 38,91% teve suas atividades alteradas parcialmente. Ao serem questionados se possuíam espaço adequado para trabalhar em casa, 61,40% da amostra respondeu que sim.

Na mesma PNAD foi apontado que 38,3% das pessoas ocupadas com nível superior estavam trabalhando de forma remota, o que representa um total de 72,8% do total das pessoas em home office (Campos, 2020), no mês da coleta dos dados. Chama a atenção que, a amostra do presente estudo foi composta por 96,66% dos respondentes com ensino superior, especialização, mestrado e doutorado. E que 69% deles não haviam trabalhado em home office antes da pandemia.

Quanto à carga de trabalho, 41,64% afirmaram que estava trabalhando na mesma medida que se estivesse na empresa, e 34,04% diz que estava trabalhando mais em casa que na empresa. Questionados se, na opinião deles, essa modalidade de trabalho provoca o aumento do stress ou ansiedade, 39,21% responderam que sim, e 31,31% talvez. O cuidado que os gestores devem possuir nesse contexto, está relacionado à sobrecarga de funções ou o conflito de funções, visto que os profissionais podem optar por reagir deixando o emprego (Boyar, Maertz, Pearson & Keough, 2003).

Também foi perguntado se percebiam que seus sentimentos como felicidade, alegria, stress, ansiedade, estava mudado com o passar dos dias, a grande maioria (64, 74%) responderam que sim, enquanto 35,26% responderam que estava se sentindo estável em relação aos seus sentimentos. Sempre que um indivíduo é incapaz de gerir as exigências derivadas do seu trabalho, das suas emoções, sentimentos e da sua família existe um conflito de papéis entre ambos (Che et al., 2017).

Assim, apesar de 64,74% dos respondentes afirmarem que percebiam que seus sentimentos estavam mudando com o passar dos dias, não é possível afirmar que estes sentimentos perduraram. Porém, o que se pode perceber é que, com o passar dos meses, com o isolamento social, somado ao fato de muitas pessoas permanecerem trabalhando em casa, tem aumentado conforme Di Domenico (2021) o sentimento de solidão dos brasileiros, que hoje é de 61%, e antes da pandemia era de 50%. O que mais piorou para estas pessoas que afirmam sofrer com a solidão foi a ansiedade (52%).

Essa ansiedade pode ser uma consequência, além do que já descrevemos, do desequilíbrio na distribuição das tarefas domésticas e profissionais considerando as desigualdades de gênero que afetam as dinâmicas familiares (Sartor, 2017; Tameirão & Nunes, 2019; Lemos, Barbosa & Monzato, 2021).

## **6 Conclusões**

Se a vida cotidiana é de fato cada vez mais mediada por vários papéis formais em configurações organizacionais, é importante que seja compreendida a dinâmica que governa as

transições frequentes e recorrentes entre essas funções (Ashforth, Kreiner & Fugate, 2000). Nosso objetivo nessa pesquisa foi identificar se, o inventário de ansiedade traço (IDATE-T) proposto por Biaggio e Natalício (1979) é antecedente das dimensões do conflito trabalho família (ECTF) validado no Brasil por Bastos e Aguiar (2014), em uma amostra aleatória por conveniência, composta por 329 respondentes.

Pesquisas relacionando a ansiedade-traço e o conflito trabalho-família ainda é incipiente, nos permitindo afirmar que, a ansiedade traço é antecedente do conflito trabalho família em suas dimensões interferência trabalho família, e interferência família trabalho. Assim, as três hipóteses da pesquisa foram corroboradas, sendo que foi encontrada correlação moderada na primeira hipótese, o quanto a interferência da família no trabalho se relaciona direta e positivamente à interferência do trabalho na família. Na terceira hipótese, a interferência da família no trabalho se relaciona direta e positivamente com a ansiedade traço teve uma correlação pequena.

Dividir o espaço que antes era de descanso e lazer com a família e amigos, com as atividades de trabalho tem sido tarefa desafiadora para muitas famílias, e tem gerado muita ansiedade. E, essa é uma evidência importante desta pesquisa, visto que, a dimensão interferência do trabalho na família (ITF) é a que mais impacta na ansiedade traço (H<sub>2</sub>). Este resultado vai ao encontro dos demais resultados da pesquisa, visto que 44,58% da amostra percebe interferência em nível moderado e 27,66% em nível alto do trabalho na família. Ainda, a grande maioria teve alterações em suas atividades de trabalho, e nem todos tinham espaço adequado para desenvolver suas atividades de trabalho em sua casa. Outro resultado significativo deste estudo, é que a maioria (64,74%) percebiam que seus sentimentos estavam mudando com o passar dos dias, e que 66,87% estavam ansiosos, enquanto 8,81% da amostra já estava em estágio de depressão.

Esta pesquisa não esgota de modo algum o tema, porém, contribui para discussões cada vez mais pertinentes na busca do entendimento entre os conflitos existentes nestas relações entre a família e as atividades de trabalho com a ansiedade gerada. Por fim, como limitação do presente estudo, destaca-se o tamanho da amostra, visto que, devido a opção de utilização da amostra aleatória por conveniência, concentrou um grande número de respondentes com ensino superior ou mais, além de a maioria da amostra ter até 40 anos de idade. Sugere-se, portanto, que novas pesquisas devam envolver a população em geral, e devem ser incluídos outros temas relacionados à ansiedade e depressão e a divisão das tarefas do lar.

## Referências

- Andrade, L. H. S. G. D., & Gorenstein, C. (1998). Aspectos gerais das escalas de avaliação de ansiedade. *Rev. psiquiatr. clín.(São Paulo)*, 285-90.
- Andrews, A., & Bailyn, L. (1993). Segmentation and synergy: Two models of linking work and family. *Men, work, and family*, 262-275.
- Ashforth, B. E., Kreiner, G. E., & Fugate, M. (2000). All in a Day'S Work: Boundaries and Micro Role Transitions. *Academy of Management Review*, 25(3), 472–491.
- Bajaba, S., Azim, M. T., & Uddin, M. (2022). O apoio social e a intenção de rotatividade de pessoal: o papel mediador do conflito trabalho-família. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, 24, 48-65.

- Bastos, A. V. B.; Aguiar, C. V. N. (2014). Conflito trabalho-família. In.: Novas medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão. Organizadora: Maria Marlene Matias Siqueira, Porto Alegre: Artmed.
- Biaggio, A. M. B., & Natalício, L. (1979). Manual para o inventário de ansiedade Traço-Estado (IDATE). *Rio de Janeiro: CEPA, 15.*
- Burke, R. J., & Greenglass, E. (1987). Work and family. In C. L. Cooper & I. T. Robertson (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology*: 273-320. New York: Wiley.
- Campos, A. C. (2020). Em maio, 13,3% das pessoas ocupadas exerceram teletrabalho: estudo teve por base PNAD Covid-19 do IBGE. Repórter da Agência Brasil, Rio de Janeiro, 2020. Publicado em 08/07/2020. Acesso em: 15/07/2021. Disponível em: <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-07/em-maio-133-das-pessoas-ocupadas-exerceram-teletrabalho>>.
- Carnevale, J. B., & Hatak, I. (2020). Employee adjustment and well-being in the era of COVID-19: Implications for human resource management. *Journal of Business Research, 116*, 183-187.
- Cheng, B. H., & McCarthy, J. M. (2018). Understanding the dark and bright sides of anxiety: A theory of workplace anxiety. *Journal of Applied Psychology, 103*(5), 537.
- Chin, W. W. (2010). How to write up and report PLS analyses. In *Handbook of partial least squares* (pp. 655-690). Springer, Berlin, Heidelberg.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavior science*: Lawrence Erlbaum association.
- Di Domenico, M. (2021). A epidemia da solidão. Revista Você RH, Editora Abril, edição 73, Abr/Mai.
- Diener, E.; Suh, E. (1997). Measuring quality of life: Economic, social, and subjective indicators. *Social Indicators Research, 40*: 189-216.
- Eckenrode, J., & Gore, S. 1990. Stress and coping at the boundary of work and family. In J. Eckenrode & S. Gore (Eds.), *Stress between work and family*: 1-16. New York: Plenum.
- Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of management review, 25*(1), 178-199.
- Ernst Kossek, E., & Ozeki, C. (1998). Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior-human resources research. *Journal of Applied Psychology, 83*(2), 139-149.

- Fong, L. H. N., Chui, P. M. W., Cheong, I. S. C., & Fong, D. K. C. (2018). Moderating effects of social support on job stress and turnover intentions. *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 27(7), 795-810.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of marketing research*, 18(1), 39-50.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77(1), 65-78.
- Golden, T. D., Veiga, J. F., & Simsek, Z. (2006). Telecommuting's differential impact on work-family conflict: Is there no place like home?. *Journal of applied psychology*, 91(6), 1340.
- Giurge, L. M., & Bohns, V. K. (2020). tips to avoid WFH burnout. *Harvard Business Review*. 3.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management review*, 10(1), 76-88.
- Gross, E., & Stone, G. P. (1964). Embarrassment and the analysis of role requirements. *American Journal of Sociology*, 70(1), 1-15.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2009). *Análise multivariada de dados*. Bookman editora.
- Hair Jr, J. F., Gabriel, M. L., & Patel, V. K. (2014). Modelagem de Equações Estruturais Baseada em Covariância (CB-SEM) com o AMOS: Orientações sobre a sua aplicação como uma Ferramenta de Pesquisa de Marketing. *Revista Brasileira de Marketing*, 13(2), 44-55.
- Hair Jr, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2021). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. Sage publications.
- Kabanoff, B. (1980). Work and nonwork: A review of models, methods, and findings. *Psychological Bulletin*, 88(1), 60.
- Kanter, R. M. (1989). Work and family in the United States: A critical review and agenda for research and policy. *Family Business Review*, 2(1), 77-114.
- Kossek, E., & Ozeki, C. (1998). Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior-human resources research. *Journal of applied psychology*, 83(2), 139.
- Lemos, A. H. D. C., Barbosa, A. D. O., & Monzato, P. P. (2021). Mulheres em home office durante a pandemia da covid-19 e as configurações do conflito trabalho-família. *Revista de Administração de Empresas*, 60, 388-399.

- Lopes, L. F. D. (2018). Métodos quantitativos aplicados ao comportamento organizacional. *Voix: Santa Maria, CA, USA*.
- Miceli, M., and Castelfranchi, C. (2005). Anxiety as an “epistemic” emotion: an uncertainty theory of anxiety. *Anxiety Stress Coping* 18, 291–319.
- Michel, J. S., Kotrba, L. M., Mitchelson, J. K., Clark, M. A., and Baltes, B. B. (2011). Antecedents of work-family conflict: a meta-analytic review. *J. Organ. Behav.* 32, 689–725.
- Michel, J. S., Mitchelson, J. K., Pichler, S., & Cullen, K. L. (2010). Clarifying relationships among work and family social support, stressors, and work–family conflict. *Journal of vocational behavior*, 76(1), 91-104.
- Neal, M. B., Chapman, N. J., Ingersoll-Dayton, B., & Emlen, A. C. (1993). *Balancing work and caregiving for children, adults, and elders* (Vol. 3). Sage.
- Netemeyer, R. G., Bearden, W. O., & Sharma, S. (2003). *Scaling procedures: Issues and applications*. Sage Publications.
- Oliveira, L.B., Cavazotte, F.S.C.N. & Paciello, R. R. (2013). Antecedentes e consequências dos conflitos entre trabalho e família. *Revista de Administração Contemporânea*, 17(4), 418-437.
- O’Driscoll, M. P., Brough, P., & Kalliath, T. J. (2004). Work/family conflict, psychological well-being, satisfaction and social support: A longitudinal study in New Zealand. *Equal opportunities international*.
- Picanço, F., Araújo, C. M. D. O., & Covre-Sussai, M. (2021). Papéis de gênero e divisão das tarefas domésticas segundo gênero e cor no Brasil: outros olhares sobre as desigualdades. *Revista Brasileira de Estudos de População*, 38.
- Piotrkowski, C. S., Rapoport, R. N., & Rapoport, R. (1987). Families and work. In *Handbook of marriage and the family* (pp. 251-283). Springer, Boston, MA.
- Pluut, H., Ilies, R., Curşeu, P. L., & Liu, Y. (2018). Social support at work and at home: Dual-buffering effects in the work-family conflict process. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 146, 1-13.
- Ringle, C. M., Da Silva, D., & de Souza Bido, D. (2014). Modelagem de equações estruturais com utilização do SmartPLS. *Revista Brasileira de Marketing*, 13(2), 56-73.
- Ringle, C. M., Wende, S., & Becker, J. M. (2015). *SmartPLS 3*. Bönningstedt: SmartPLS.
- Rubenstein, A. L., Eberly, M. B., Lee, T. W., & Mitchell, T. R. (2018). Surveying the forest: A metaanalysis, moderator investigation, and future-oriented discussion of the antecedents of voluntary employee turnover. *Personnel Psychology*, 71(1), 23-65.

- Shamir, B. 1992. Home: The perfect workplace? In S. Zedeck (Ed.), *Work, families, and organizations*: 272-311. San Francisco: Jossey-Bass.
- Spielberger C. D., Gorsuch, R. L. & Lushene, R. D. (1970). *STAI: manual for the State – Trait Anxiety Inventory*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Tameirão, D. C. M., & Nunes, S. C. (2019). The feminisation of medical careers in Brazil and work-family conflict. *Tourism & Management Studies*, 15(2), 47-55.
- Thomas, L. T., & Ganster, D. C. (1995). Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: A control perspective. *Journal of Applied Psychology*, 80(1), 6–15.
- Van Sell, M., Brief, A. P., & Schuler, R. S. (1981). Role conflict and role ambiguity: Integration of the literature and directions for future research. *Human relations*, 34(1), 43-71.
- Zedeck, S. E. (1992). *Work, families, and organizations*. Jossey-Bass.