

A ANSIEDADE E O CONFLITO TRABALHO FAMÍLIA

ADRIANE FABRICIO

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA (UFSM)

NAIRANA RADTKE CANEPPELE

UNIVERSIDADE NOVE DE JULHO (UNINOVE)

LUIS FELIPE DIAS LOPES

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA (UFSM)

FERNANDA PASQUALINI

UNIVERSIDADE REGIONAL DO NOROESTE DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL (UNIJUI)

CECILIA SMANEOTO

FACULDADE TRÊS DE MAIO (SETREM)

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.

A ANSIEDADE E O CONFLITO TRABALHO FAMÍLIA

1. INTRODUÇÃO

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 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.

Esse contexto de conflito trabalho família já foi pesquisado (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 atuam quase como se famílias e nas famílias 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).

Nas últimas décadas percebemos que muitas organizações apresentam políticas que permitem horários flexíveis, creches no ambiente organizacional, instalações recreativas e teletrabalho. Essas políticas foram consideradas importantes para reduzir o conflito da família no trabalho (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). Ao realizar uma pesquisa no *Web Of Science* utilizando as expressões de busca “*family-work conflict AND work-family conflict*” nas áreas de “*Management OR Psychology OR Business*” encontramos artigos relacionados à saúde e equilíbrio para o bem-estar dos funcionários, teletrabalho, controle e gerenciamento de limites, políticas e programas favoráveis à família no local de trabalho, recursos organizacionais relacionados ao trabalho-família como preditores de desempenho no trabalho e nas atitudes, entre outros. Mas, ao inserir o item “*trace anxiety OR anxiety*” nenhum artigo foi encontrado o que justifica a necessidade de pesquisas que possam abordar a relação entre conflito trabalho-família e família-trabalho como antecedentes da ansiedade como traço.

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 o desafio 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?

A presente pesquisa foi realizada 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 / FAMÍLIA-TRABALHO E A ANSIEDADE

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). A vida cotidiana é cada vez mais mediada por papéis formais em configurações organizacionais (Ashforth, Kreiner & Fugate, 2000). Esse novo foco foi alimentado por várias tendências que estão remodelando as organizações, as sociedades e as famílias. As ligações entre trabalho e família afetam o desempenho organizacional e o funcionamento familiar, ambos são marcadores importantes do bem-estar da sociedade (Diener & Suh, 1997).

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).

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 conflito trabalho-família/família-trabalho, 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. 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. A definição apresentada por estes autores

apela para uma visão bidirecional do conflito, enfatizando-se a distinção do conflito trabalho-família e família-trabalho para se referir à interferência do trabalho na família, e da família no trabalho.

H₁: A interferência família trabalho se relaciona direta e positivamente com a interferência trabalho família;

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
Conflito baseado em tempo	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.
Conflito baseado em tensão	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.
Conflito baseado em comportamento	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).

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 ameaças, enquanto a intensidade do estado de ansiedade aumenta. 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).

H₂: A interferência trabalho família se relaciona direto e positivamente com a ansiedade traço;

H₃: A interferência família trabalho se relaciona direto 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 e 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 Docs* durante o mês de maio de 2020, em uma amostragem aleatória por conveniência, visto que, o link da pesquisa foi enviado aos contatos dos autores por e-mail e *WhatsApp*, obtendo 329 respostas consideradas válidas e compondo a amostra desta pesquisa. 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 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.

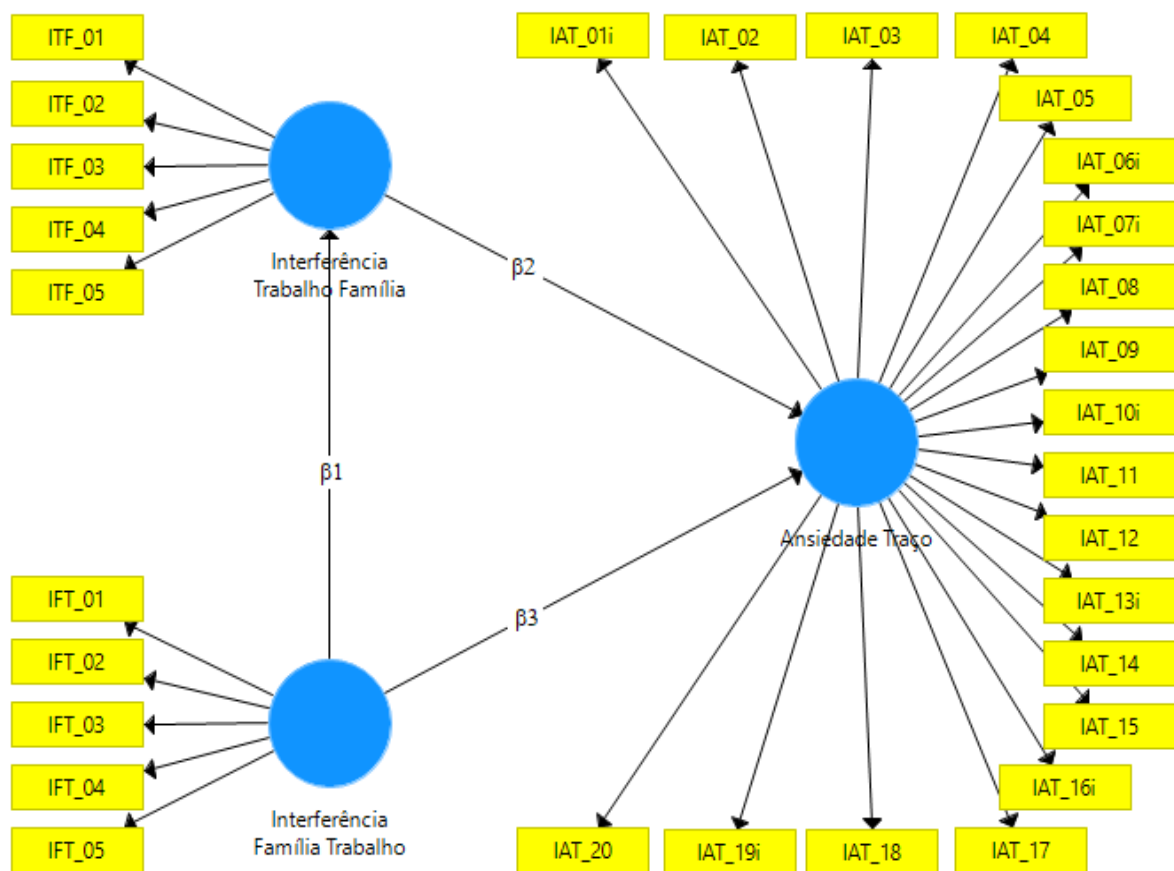
Para calcular a média de uma escala *Likert* é necessário esclarecer o nível atingido em cada conjunto de itens. A padronização destes escores possibilita a qualificação da soma dos resultados em medidas classificatórias, podendo ser transformadas em três categorias. São avaliadas as dimensões cujo número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

4. RESULTADOS

Esta etapa visa estimar um modelo de equações estruturais para verificar se a ansiedade traço é antecedente das dimensões do conflito trabalho família. 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) e apresenta 3 hipóteses (Figura 1).

Figura 1
Modelo inicial



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

A partir do modelo inicial foram propostas as seguintes hipóteses:

H₁: A interferência família trabalho se relaciona direta e positivamente com a interferência trabalho família;

H₂: A interferência trabalho família se relaciona direto e positivamente com a ansiedade traço;

e

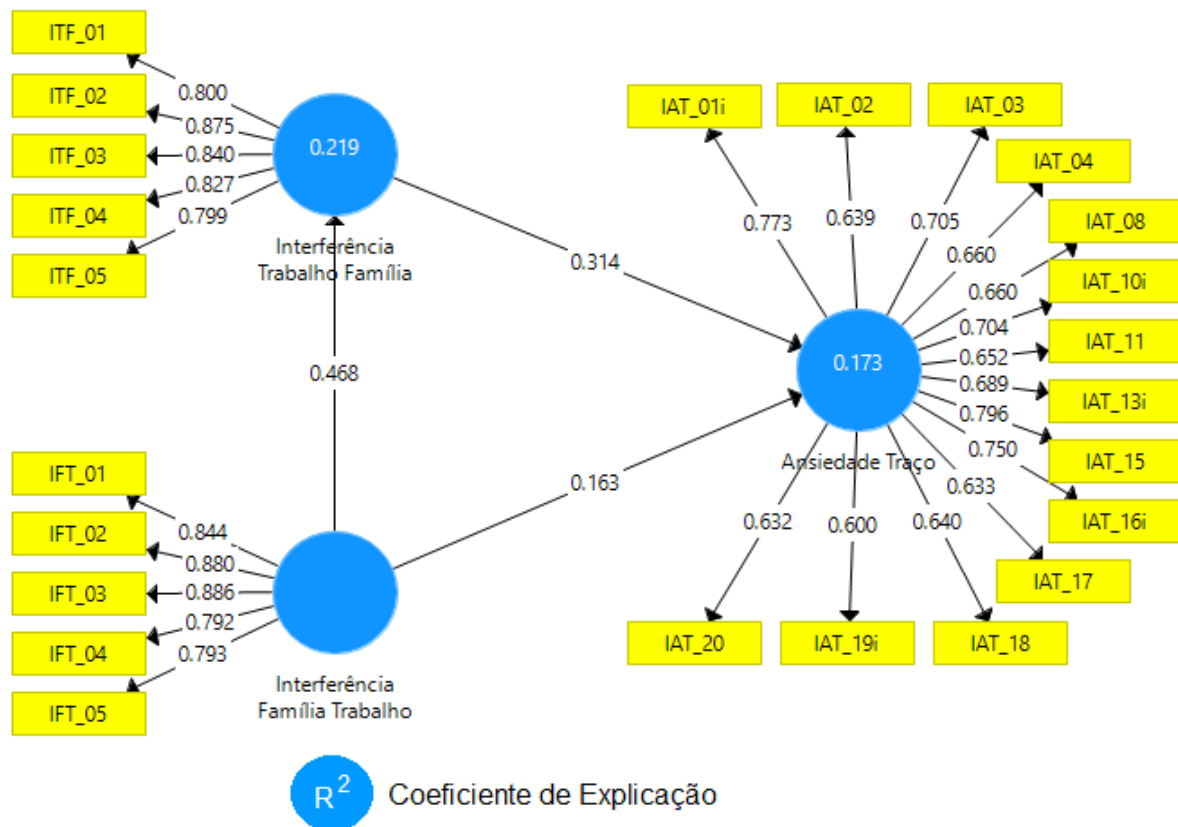
H₃: A interferência família trabalho se relaciona direto e positivamente com a ansiedade traço.

Para cumprir a pressuposição da validade convergente, calculada pela variância média extraída (VME) para a dimensão “Ansiedade Traço” foi eliminados 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 caminho proposto apresenta-se na Figura 2.

Figura 2

Modelo de caminho das inter-relações das dimensões de conflito trabalho -família com ansiedade traço



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

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

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

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

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) _{97,5%}		
IAT				
IFT		0,389		
ITF		0,498	0,610	

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

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.

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).

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 avaliada com as medidas R^2 e f^2 as quais representam a quantidade de variação explicada pelo modelo estrutural (Tabela 6).

Tabela 6
Coefficiente de explicação R^2 e f^2 para o modelo estrutural

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

Fonte: *Software Smart PLS® v. 3.2.9 (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 conforme Cohen (1988) e Hair Jr. et al. (2014) a relação IFT → AT não apresenta efeito significativo, mas isso não impede que a hipótese não seja confirmada. Quanto a ITF → AT apresenta um pequeno efeito para o modelo e a IFT → ITF apresenta um médio efeito.

Tabela 7
Relações entre as variáveis latentes do modelo estrutural

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

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

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 H₁: $\beta_{1,2,3} \neq 0$. 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 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® v. 3.2.9 (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. Quanto ao valor encontrado, segundo Chin (2010) e Hair et al. (2017) a dimensão preditiva ITF apresentou um grau de acurácia moderada ($0,075 < Q^2 \leq 0,075$) para a confirmação do modelo, enquanto que 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 FINAIS

No último estágio proposto por Hair Jr. et al. (2017) os resultados são interpretados para atingir o objetivo de avaliar se a ansiedade traço é antecedente das dimensões do conflito trabalho família, utilizando o modelo de equações estruturais. 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 3 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*.

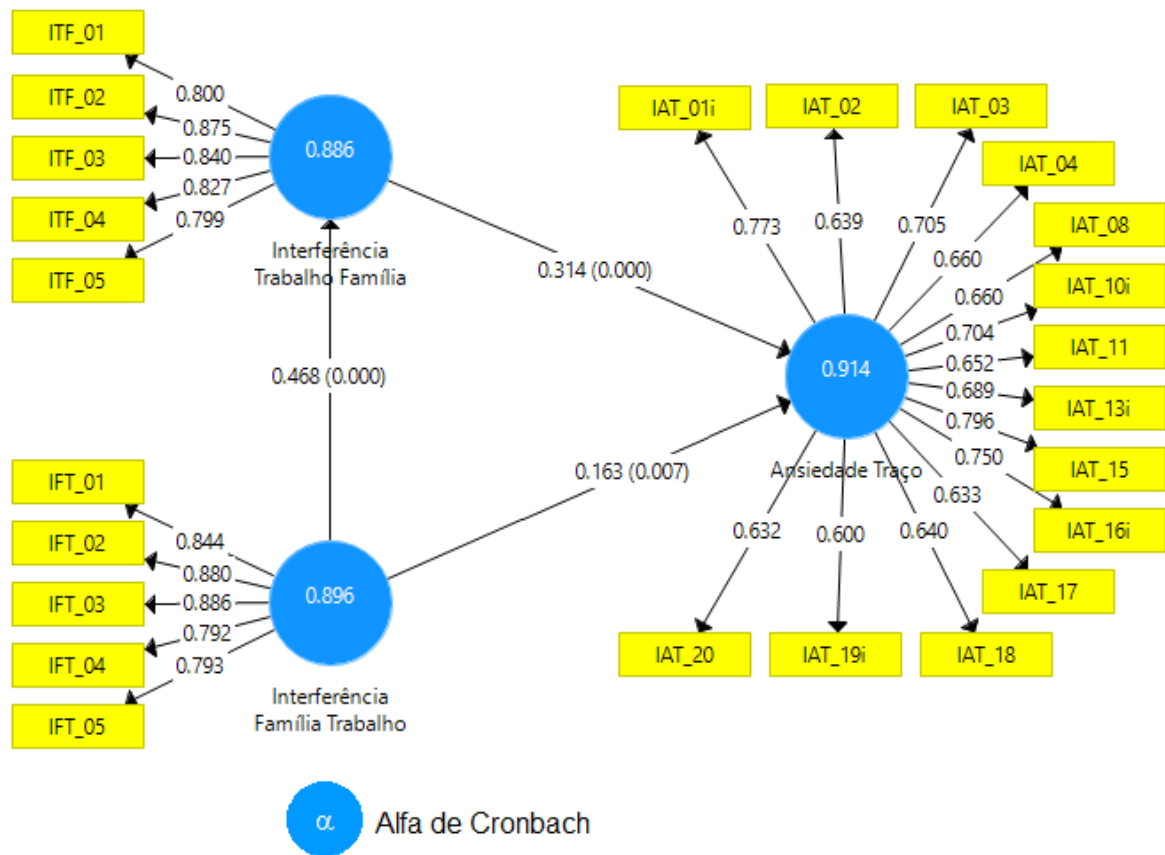
A avaliação do modelo estrutural foi realizada com a identificação da colinearidade a partir do VIF (*Variance Inflation Factor*), atendendo a pressuposição, ou seja, os valores apresentados ficaram abaixo de 5 em todas as dimensões do modelo, assim a colinearidade não atingiu níveis críticos, não apresentando 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 3.

Corroborando os achados desta pesquisa, a seguir os autores buscam associá-las aos demais resultados encontrados. 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.

Figura 3
Modelo de caminhos final



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

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) apontava 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 pesquisa do 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% afirmou 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% respondeu que sim, e 31,31% talvez.

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%) respondeu

que sim, enquanto 35,26% respondeu que estava se sentindo estável em relação aos seus sentimentos.

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 aumentando 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%).

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 hipótese 1, 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 (H₂). 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.

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.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of marketing research*, 18(1), 39-50.
- 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.
- 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.

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.

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.

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.

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.

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.