



Instituto Superior de Línguas e Administração

Conflito Trabalho-Família/Família-Trabalho e Capital Psicológico Positivo em Professores

21110743 – Anabela Rodrigues Pereira

Dissertação submetida para satisfação parcial dos requisitos do grau de

Mestre em Psicologia Social e Organizacional sob a orientação da

Professora Doutora Isabel Vilaça

Leiria

2013

Dissertação de Mestrado realizada sob a orientação da Professora Doutora Isabel Maria Vilaça Tavares de Campos, apresentada ao Instituto Superior de Línguas e Administração de Leiria para obtenção do grau de Mestre em Psicologia Social e Organizacional, conforme o Despacho n.º 23130/2008 da DGES, publicado na 2.ª Série do Diário da República, em 10 de setembro de 2008.



Instituto Superior de Línguas e Administração

Conflito Trabalho-Família/Família-Trabalho e Capital Psicológico Positivo em Professores

Anabela Rodrigues Pereira

Data de defesa: 25 de julho de 2013

O presidente do Júri,

Professor Doutor Micael António André Agostinho

O arguente,

Professor Doutor João Pedro da Cruz Fernandes Thomaz

O orientador,

Professora Doutora Isabel Maria Vilaça Tavares de Campos

Leiria
2013

Dedico este trabalho ao meu Pai, à minha Mãe,
ao João e à Maria

Agradecimentos

A concretização deste trabalho só foi possível graças à colaboração de um conjunto de pessoas às quais manifesto o meu apreço e gratidão.

Ao Dr. João Santos, ao Dr. Vítor Lourenço, à Dr.^a Deolinda Castelhana, à Dr.^a Raquel Martins, ao Dr. Veiga, ao Dr. Pimpão, ao Dr. Rui Neves e à Prof.^a Sandra, ao Prof. Jorge Pereira e à Dr.^a Paula, pelo acolhimento e receptividade em colaborar neste projeto.

Aos professores que participaram nesta pesquisa, sem eles não teria sido possível a concretização deste projeto.

À Professora Doutora Isabel Vilaça, pela disponibilidade, empenho, satisfação e profissionalismo manifestado ao longo do desenvolvimento do trabalho.

Aos meus pais e aos meus filhos João e Maria, que me incentivaram e acreditaram que conseguiria chegar ao fim.

À minha amiga Helena Fernandes, pelo apoio e motivação.

Ao Professor Doutor Michael Frone, pela cedência de documentação fundamental ao enquadramento teórico.

A todos que, de certo modo, contribuíram para que este trabalho pudesse ser concretizado.

Resumo

Este estudo teve três grandes objetivos. Por um lado procurámos conhecer a prevalência do conflito trabalho-família e os níveis de capital psicológico positivo em professores; por outro, foi nosso intuito analisar a relação existente na percepção do conflito trabalho-família e os seus reflexos no capital psicológico individual; por fim, quisemos compreender a influência de algumas variáveis sociodemográficas nos dois constructos em estudo. Voluntariamente participaram nesta investigação 231 professores do ensino público e privado, aos quais foi aplicado o Questionário CTF_CP, composto por um conjunto de questões de caracterização sociodemográfica, pela escala S.W.I.N.G. (para avaliação do conflito trabalho-família) e pelo *PsyCap Questionnaire* (para determinação do capital psicológico positivo). No geral estes profissionais apresentaram níveis moderados de conflito trabalho-família negativo e de conflito família-trabalho-família positivo, assim como níveis moderados de autoeficácia, de resiliência e de capital psicológico positivo. Relativamente às variáveis sociodemográficas verificou-se que o conflito trabalho-família e família-trabalho negativo é significativamente mais elevado nos professores do ensino público, enquanto o conflito família-trabalho-família positivo é mais elevado nos professores do ensino privado. Verificou-se também que é o sexo feminino quem apresenta maiores índices de conflito trabalho-família negativo. Através da regressão linear constatou-se que as três dimensões do conflito trabalho-família estudadas explicam 24,3% da variação obtida no capital psicológico positivo dos inquiridos.

Palavras-chave: Conflito Trabalho-Família; Capital Psicológico Positivo; Professores

Abstract

This study had three major objectives. On the one hand, we sought to determine the prevalence of work-family conflict and levels of positive psychological capital on teachers, on the other, our goal was to analyze the relationship in the perception of work-family conflict and its effects on individual psychological capital and finally, we wanted to understand the influence of some sociodemographic variables in the two constructs under study. Voluntarily participated in this research 231 teachers in public and private, to which was applied CTF_CP Questionnaire, composed by a set of sociodemographic issues, the scale SWING (for evaluation of work-family conflict) and the PsyCap Questionnaire (for determination of positive psychological capital). Overall these professionals showed moderate levels of negative work-family conflict and positive family-work-family conflict, as well as moderate levels of self-efficacy, resilience and positive psychological capital. With regard to sociodemographic variables showed that the negative work-family and family-work conflict is significantly higher in the public school teachers, while the positive family-work-family conflict, is higher in the private school teachers. It was also noted that it is the female teachers who has the highest rates of negative work-family conflict. Linear regression was found that the three dimensions of work-family conflict studied explain 24.3% of the variation observed in positive psychological capital of respondents.

Key-words: Work-family conflict; Positive Psychological Capital; Teachers

Índice

Capítulo 1. Introdução	1
Capítulo 2. Enquadramento Teórico	5
2.1 Conflito Trabalho-Família/Família-Trabalho	5
2.1.1. Delimitação do conceito conflito trabalho-família /família-trabalho	6
2.1.2 Diferenças de género no conflito trabalho-família /família-trabalho.....	8
2.2. Capital Psicológico Positivo	11
2.2.1. A Psicologia Positiva	11
2.2.2. A Psicologia Positiva nas Organizações	13
2.2.3. Comportamento Organizacional Positivo	14
2.2.4. Delimitação do conceito de Capital Psicológico Positivo	15
2.2.4.1. A autoeficácia	16
2.2.4.2. A resiliência	17
2.2.4.3. O otimismo	18
2.2.4.4. A esperança	20
2.3. Conflito Trabalho-Família/Família-Trabalho e Capital Psicológico Positivo em Professores.....	21
Capítulo 3. Estudo Empírico	25
3.1. Metodologia de Investigação	25
3.2. Hipóteses	26
3.3. Instrumentos	27
3.4. Procedimento	30
3.5. Caracterização da Amostra	31
3.6. Qualidades Psicométricas dos Instrumentos	34
3.6.1. Análise fatorial da escala de conciliação trabalho família	35
3.6.2. Análise da consistência interna da escala de conciliação trabalho família	38
3.6.3. Qualidades psicométricas do questionário capital psicológico	40
3.7. Resultados da Investigação	42
Capítulo 4. Análise e Discussão dos Resultados	55
Capítulo 5. Conclusão	61
Bibliografia	65
Anexos	75
Anexo A – Questionário CTF_CP Conciliação Trabalho Família e Capital Psicológico	

- Anexo B – Solicitação de colaboração
- Anexo C – Pedido de Autorização
- Anexo D – Distribuição da variação explicada pelos 4 fatores do questionário CTF
- Anexo E – Distribuição da variação explicada pelos 3 fatores do questionário CTF
- Anexo F – Teste t para a diferença das médias em função do tipo de instituição de ensino
- Anexo G – Teste t para a diferença das médias em função do gênero
- Anexo H – Valores das correlações de *Pearson* entre as subescalas do conflito trabalho família e capital psicológico com a idade dos professores e idade dos filhos
- Anexo I – Diferença das médias em função do estado civil – ANOVA
- Anexo J – Diferenças das médias em função do número de filhos – ANOVA
- Anexo K – Teste t para a diferença das médias em função do suporte social
- Anexo L – Valores das correlações de *Pearson* entre as subescalas do conflito trabalho família e capital psicológico com a média de horas de trabalho, distância de casa ao local de trabalho e os anos de experiência profissional
- Anexo M – Teste t para a diferença das médias em função da existência de empregada doméstica
- Anexo N – Impacto do conflito trabalho família no capital psicológico positivo através da análise de *regressão simples*

Índice de Tabelas

Tabela 1 - Distribuição da amostra em função do estado civil	32
Tabela 2 - Distribuição da amostra em função do número de filhos	33
Tabela 3 - Distribuição das idades dos filhos	33
Tabela 4 - Há quantos anos exerce a sua profissão	34
Tabela 5 - Teste KMO e Bartlett para a escala de conflito trabalho-família	35
Tabela 6 - Matriz fatorial rodada da escala de conflito trabalho família	36
Tabela 7 - Matriz fatorial rodada da escala de conflito trabalho família.....	37
Tabela 8 - Médias, desvios-padrão, correlações item-total dos itens das subescalas do questionário conciliação trabalho família e coeficientes de consistência interna alpha de Cronbach sem os respectivos itens	39
Tabela 9 - Médias, desvios-padrão, correlações item-total dos itens das dimensões do questionário capital psicológico e coeficientes de consistência interna alpha de Cronbach sem os respectivos itens	41
Tabela 10 - Resultados obtidos nas dimensões das escalas conciliação trabalho- família e capital psicológico	43
Tabela 11 - Diferenças de médias em função do tipo de instituição de ensino	44
Tabela 12 - Diferenças de médias das subescalas e da escala global de capital psicológico positivo em função do género	45
Tabela 13 - Teste da homogeneidade das variâncias em relação ao estado civil	46
Tabela 14 - Comparação das médias em função da existência de filhos	48
Tabela 15 - Teste da homogeneidade das variâncias em relação ao número de filhos	48
Tabela 16 - Teste da homogeneidade das variâncias em relação à partilha de tarefas	50
Tabela 17 - Comparação das médias em função da existência de empregada doméstica	52

Índice de Figuras

Figura 1 - Impacto do conflito família-trabalho/trabalho-família no capital psicológico positivo global	53
---	----

Capítulo 1. Introdução

Nas últimas décadas, a sociedade sofreu alterações que se caracterizam por um aumento das oportunidades de emprego para as mulheres, como também pelo aumento de exigências económicas para a manutenção da família (Edwards, 2001). O equilíbrio entre a vida profissional e familiar constitui um dos maiores desafios na vida das famílias de duplo-emprego ou de dupla carreira (Edwards, 2001).

O estudo das relações entre os papéis profissionais e familiares é referenciado pela primeira vez na literatura científica na década de 60, com os trabalhos de Rapoport, os quais se centravam na análise do conflito entre o trabalho e a vida pessoal em casais britânicos. Na época, o trabalho e a família eram percebidos como domínios separados (Andrade, 2010). Posteriormente, surge a necessidade de se considerar estes dois domínios interdependentes, verificando-se igualmente que estão sob a influência dos papéis de género (Frone & Yardley, 1997).

Um estudo nos Estados Unidos da América, desenvolvido por Jacobs (citado em Frone & Bellavia, 2005), junto de casais com idades compreendidas entre os 18 e os 64 anos, mostra-nos que em 1970, em apenas 35,9% dos casais ambos os membros trabalhavam, valor que no ano 2000 se situa nos 59,6%. Adicionalmente, o número de famílias monoparentais, em 1970, apresenta um valor de 11,1%, valor que em 2000 se altera para 24,3%. Quanto à proporção de pais solteiros a trabalhar, esse valor varia de 53,2% para 71,0% no mesmo período (Bianchi & Raley, 2003, citados em Frone & Bellavia, 2005).

Na sociedade portuguesa impõe-se a necessidade de dois salários em casa, para se atingir um rendimento familiar condigno. No entanto, são as mulheres que, na esmagadora maioria, acumulam a atividade profissional com a que se refere aos cuidados com os filhos, idosos e tarefas domésticas. Este facto leva a que ao cansaço e trabalho excessivo se acrescente, no caso das mulheres, o sentimento de culpa (Torres & Silva, citados em Torres, Silva, & Monteiro, 2005). Em investigações anteriores esta associação já tinha sido encontrada de igual modo no género masculino, sendo nítido nos homens a perceção de que os filhos merecem mais atenção do que a que eles lhes dão (Torres & Silva 2005, citados em Torres et al., 2005). Este dado não difere muito do que se passa na América, onde uma grande percentagem de pais americanos refere que passam muito pouco tempo com os seus filhos mais velhos, (60% pais, 55% mães) assim como com os cônjuges (59% pais, 66% mães).

Relativamente aos filhos mais novos, 54% dos pais e 41% das mães referem passar pouco tempo com estes (Bianchi & Raley, 2003, citados em Frone & Bellavia, 2005).

O trabalho pago pode provocar conflito não só com as tarefas que são necessárias fazer em casa, mas também com o tempo de lazer em família (Daly, 2001, citado em Frone & Bellavia, 2005).

Num outro ângulo de investigação, o Comportamento Organizacional Positivo (COP) é um campo de pesquisa que ganhou atenção nos últimos anos. Neste domínio, o foco da investigação são as forças e capacidades psicológicas que se prestam a abordagens de desenvolvimento, projetado para melhorar o desempenho no local de trabalho (Luthans, 2002b), já que as emoções positivas trazem, por um lado, o crescimento e o desenvolvimento organizacional e, por outro, o individual. Em 2000, Salanova e Schaufeli (citados em Salanova, Martinez, & Llorens, 2004) referem que o ponto de partida para sobreviver e prosperar num contexto de mudança contínuo, as organizações necessitam de ter colaboradores motivados e psicologicamente “sãos”. Para isso, as políticas de recursos humanos deverão estar sincronizadas e atentas aos aspetos emocionais de quem trabalha. As organizações modernas esperam que os seus colaboradores sejam proativos, revelem iniciativa pessoal, colaborem com os demais, assumam responsabilidades no desenvolvimento da sua carreira e que se comprometam com a excelência, sendo aqui que a Psicologia Organizacional Positiva emerge, para dar respostas a estes temas (Salanova et al., 2004). Para abordar a análise das pessoas positivas começa-se por estudar as emoções como elemento que compõem os fenómenos e estados afetivos (Salanova et al., 2004). As emoções positivas têm efeitos benéficos tanto para a pessoa, já que contribuem para o seu bem-estar e desenvolvimento de habilidades, como para o grupo e para a organização.

Luthans (2002a) foi o pioneiro na abordagem do Comportamento Organizacional Positivo (COP), focando a necessidade da promoção das forças humanas nas organizações, em vez de gerir apenas os pontos fracos.

O conceito de Capital Psicológico Positivo, também designado *PsyCap*, foi gerado pelo movimento da psicologia positiva e pelo Comportamento Organizacional Positivo, desenvolvido por Luthans, como uma forma mensurável de avaliação de desempenho (Avolio & Luthans, 2006; Luthans, Avolio, Avey, & Norman, 2007).

Como base do COP, Luthans e Avolio (2003) propuseram os estados emocionais de confiança, esperança, autoeficácia e otimismo. Para se referirem a estas capacidades, Luthans

e Youssef (2004) sugeriram o conceito de Capital Psicológico Positivo (“quem se é”), que se distingue do capital humano (“aquilo que se sabe”) e do capital social (“quem se conhece”).

Assim, este trabalho tem como tema geral o estudo do conflito trabalho-família/família-trabalho e o capital psicológico positivo. Pretende, sobretudo, contribuir para aumentar a pesquisa e o conhecimento na área do comportamento organizacional, ampliando a compreensão sobre o conflito trabalho-família e os seus reflexos no capital psicológico positivo. Este último, por ser uma temática mais recente, carece de estudos em determinados tipos de população, nomeadamente na classe dos professores.

Para isso, a presente investigação, desenvolvida no âmbito do curso de Mestrado em Psicologia Social e Organizacional, tem como objetivo central conhecer a prevalência do conflito trabalho-família/família-trabalho e do capital psicológico positivo em professores. Iremos, igualmente, avaliar a correlação entre os dois constructos em estudo, bem como a influência das variáveis sociodemográficas nos resultados apurados.

Neste sentido, este trabalho apresenta-se organizado em cinco capítulos. No Capítulo 1 é exposto um breve enquadramento teórico, com alusão à pertinência dos temas e a sua contextualização à realidade portuguesa. No Capítulo 2 será apresentada o enquadramento teórico dos constructos em análise. Numa primeira parte será exposta uma revisão da literatura acerca do surgimento e evolução das pesquisas na área do conflito trabalho-família, a delimitação do conceito, e também uma exposição da investigação recente na área, com enfoque nas diferenças de género. Na segunda parte, relativa ao capital psicológico positivo, abordaremos a perspetiva histórica do seu surgimento, assim como a sua aplicabilidade no comportamento organizacional positivo. Por fim, serão focados alguns estudos centrados no conflito trabalho-família e em dimensões do capital psicológico em professores.

No Capítulo 3, referente ao estudo empírico, abordaremos a metodologia de investigação utilizada, as hipóteses enunciadas e os procedimentos utilizados. Será também efetuada a caracterização da amostra, assim como a análise das qualidades psicométricas dos instrumentos utilizados. Por fim, será feita a exposição dos resultados da investigação.

No Capítulo 4, procederemos à discussão dos dados, no qual cruzaremos os resultados obtidos com as hipóteses formuladas e com os resultados da investigação na área. Por último, no Capítulo 5, serão expostas as principais conclusões e limitações desta pesquisa e apresentar-se-ão sugestões para futuras investigações.

Capítulo 2. Enquadramento Teórico

Neste capítulo, referente ao enquadramento teórico do estudo, começaremos por abordar numa primeira parte o conflito trabalho-família/família-trabalho, para em seguida apresentarmos alguns estudos que têm sido desenvolvidos nesta área. Numa segunda parte, abordaremos o capital psicológico positivo, numa perspetiva histórica e integrativa no comportamento organizacional positivo. Por último, apresentaremos as pesquisas que têm sido realizadas no campo do conflito trabalho e família e no capital psicológico positivo em professores.

2.1. Conflito Trabalho-Família/Família-Trabalho

No estudo do conflito trabalho-família, uma das perspetivas mais referenciadas na literatura é a análise do conflito de papéis. Esta perspetiva considera que o exercício dos papéis de vida, como os papéis profissionais e familiares estão interligados. Assim, os aspetos negativos, associados ao desempenho de um dos papéis de vida do sujeito, não podem deixar de ter um impacto no exercício dos outros papéis (Andrade, 2010).

Uma das definições mais usadas do conflito trabalho-família é a de Greenhaus e Beutell (1985), que o define como uma forma de conflito de papéis, no qual as pressões do trabalho e os domínios da família são incompatíveis entre si em algum aspeto.

De acordo com estes autores, o trabalho e a família são duas esferas interdependentes, nas quais é necessário tempo, energia e envolvimento para se conseguir um desempenho eficaz. Em determinados momentos, a combinação dos diversos papéis poderá levar ao conflito, isto é, a participação num dos papéis poderá ser dificultada pela participação noutro papel.

Segundo o modelo apresentado por Greenhaus e Beutell (1985) existem três tipologias de conflito. Assim, temos o conflito baseado no tempo, no qual os sujeitos não dispõem de tempo que considerem suficiente para o cumprimento satisfatório das obrigações associadas a cada um dos papéis de vida. Outro é o conflito baseado na pressão associada ao exercício concomitante de papéis, que ocorre quando a insatisfação no exercício de um papel dificulta a resposta às exigências do outro papel. Por último, temos o conflito comportamental, que se verifica quando os comportamentos aprendidos e mesmo reforçados no exercício de um dos papéis não são válidos para o desempenho de outros papéis, tornando-se mesmo

disfuncionais, pois o indivíduo tem dificuldades em adaptar-se às novas exigências do outro papel.

No desencadear do conflito trabalho-família/família-trabalho estão presentes o envolvimento no trabalho e determinadas variáveis geradoras de stresse, como por exemplo, o horário de trabalho (Frone, Russel, & Cooper, 1992; Tavares, Caetano, & Silva, 2007). Igualmente, determinadas variáveis da família, como a existência e idade dos filhos e o envolvimento na família, estão relacionados com a frequência do conflito família-trabalho. Frequentemente, os horários de trabalho e de família sobrepõem-se, o tempo para realizar as tarefas domésticas e para prestar atenção à família é insuficiente, o cansaço acumulado durante um dia de trabalho nem sempre permite que se aja com a melhor disposição e eficiência. Por outro lado, nem sempre é fácil abandonar as preocupações familiares durante o horário de trabalho, quer seja pelo cansaço, quer seja pela necessidade de cumprir com as obrigações familiares (Frone et al., 1992).

Das exigências acumuladas pelos dois papéis podem resultar dois tipos de conflito: o conflito trabalho-família e o conflito família-trabalho. Os trabalhos de Frone et al. (1992) sugerem que o conflito trabalho-família e o conflito família-trabalho são bidirecionais, representando dois tipos distintos de conflito. Assim sendo, temos o conflito trabalho-família quando o trabalho interfere na vida familiar e temos conflito família-trabalho quando se verificam interferências da vida familiar no desempenho profissional. Ou seja, o conflito trabalho-família /família-trabalho poderá ser entendido como uma dualidade de papéis em conflito, em que as pressões dos domínios do trabalho e da família são em determinados aspetos mutuamente incompatíveis, isto é, a participação no papel de trabalho ou família torna-se mais difícil devido à participação no papel de família ou trabalho (Frone et al., 1992). Em 1997, Frone, Yardley e Markel revêm o modelo de Frone et al. (1992) e postulam existir uma relação indireta recíproca entre o conflito trabalho-família e o conflito família-trabalho. Ou seja, o conflito família-trabalho tem uma influência indireta sobre o conflito trabalho-família através da sobrecarga de trabalho e *distress*. Do mesmo modo, o conflito trabalho-família tem um impacto indireto sobre o conflito família-trabalho através do aumento da sobrecarga parental. Relativamente aos modelos anteriores, esta nova perspetiva tem em conta três fatores desencadeadores do conflito, sendo eles o *distress*, a sobrecarga de tarefas e o tempo de compromisso (Frone et al., 1997).

2.1.1. Delimitação do conceito conflito trabalho-família/família-trabalho. Existem diversos modelos para explicar as formas de relação entre trabalho e família. Segundo

Edwards e Rothbard (2000), os mecanismos de interação entre estas duas dimensões podem ser divididos em seis categorias: contaminação, quando o trabalho e família são similares; compensação, quando a insatisfação num domínio leva a pessoa a aumentar o seu envolvimento ou a procurar recompensas no outro; segmentação, quando se verifica a separação do trabalho e da família, de modo que um domínio não influencia o outro; escoamento de recursos, quando os recursos como tempo, atenção e energia são limitados e aqueles que são despendidos num domínio ficam indisponíveis para outro. Por último, temos o conflito, quando as exigências do trabalho e da família são mutuamente incompatíveis, de modo que cumprir as exigências e necessidades num domínio dificulta o cumprimento em outro.

Segundo Voydanoff (2004), as expectativas ou normas associadas ao papel profissional envolvem um esforço físico e psicológico podendo produzir tensão e irritabilidade e, conseqüentemente, dificuldades de conciliação trabalho-família. Para Voydanoff, tanto a sobrecarga de tarefas como a ambigüidade no papel profissional estão associados à percepção de uma interferência negativa do papel profissional no papel familiar.

Quando a pressão advém do sentimento de sobrecarga, o conflito trabalho-família tende a revelar-se em sentimentos de “muitas tarefas para realizar e pouco tempo para as cumprir” (Greenhaus & Beutell, 1985, p. 76). Deve ainda considerar-se que a sobrecarga associada ao papel profissional, tanto real como sob a forma de percepção, suscita sentimentos de falta de energia ou fadiga, fazendo decrescer a motivação para responder às diferentes exigências de outros papéis, nomeadamente o papel familiar (Demerouti, Bakker, & Schaufeli 2005). Quer o stresse, quer o sentimento de sobrecarga, têm sido identificados como variáveis geradoras do conflito trabalho-família (Ahmad, 2008; Bedeian, Burke, & Moffett, 1988). Segundo Frone (2000), tanto as exigências de cada um dos papéis, como as características do próprio sujeito (por exemplo, níveis elevados de neuroticismo e depressão), são variáveis que contribuem para o aumento da conflitualidade entre papéis.

Em qualquer dos casos, o conflito entre papéis profissionais e familiares apresenta, quase sempre, conseqüências ao nível do bem-estar individual, familiar e profissional (Frone, 2005). Alguns autores como Frone (2003) identificam conseqüências ao nível do indivíduo, como por exemplo o desenvolvimento de depressão, a baixa autoestima, a fraca saúde física e o consumo de substância aditivas. Ao nível da dinâmica familiar pode ocorrer insatisfação geral com a família e com a relação conjugal, fraca participação nas atividades familiares, ausência em momentos importantes da vida familiar e dificuldades de interação com os filhos. Estas conseqüências são cumulativas quando o conflito é bidirecional.

Essa dificuldade em conciliar os papéis profissionais e familiares pode inclusive ter consequências a nível social. Segundo dados do Instituto Nacional de Estatística (2001), em Portugal são sobretudo as mulheres que consideram a dificuldade em conciliar a vida profissional e familiar como uma razão importante para não quererem ter filhos ou para terem mais filhos.

2.1.2. Diferenças de género no conflito trabalho-família/família-trabalho. Há que ter em conta que as mudanças no trabalho têm tido impacto significativo no regime e nas identidades de género nos locais de trabalho, nas estruturas das famílias, na divisão das tarefas domésticas e na estruturação das relações pessoais (Grant, 2000).

Atualmente, a mulher, além de exercer atividade em quase todos os setores, apresenta na maioria dos casos horários e exigências de trabalho idênticas aos dos homens (Cabral-Cardoso, 2003). Assim, na grande generalidade das situações, pode-se falar de igualdade em termos de exigências de disponibilidade para o papel profissional. Dado que a participação das mulheres no mercado de trabalho constituiu uma grande mudança para os papéis de género neste domínio, seria esperado que esta transição afetasse a organização da vida familiar, mais concretamente a realização das tarefas domésticas (Arrighi & Maune, 2000; Baxter, 2000; Stier & Lewin-Epstein, 2000, citados em Andrade, 2010). Porém, a literatura aponta para duas evidências contraditórias neste campo: por um lado, as atitudes relativas aos papéis de género mudaram no sentido de uma ideologia de género mais igualitária, por outro, a divisão das tarefas e responsabilidades domésticas não se modificou na mesma extensão. Esta situação faz com que a divisão assimétrica nas responsabilidades familiares seja alvo de análise, na medida em que parece suscitar sentimentos de sobrecarga e tornar, conseqüentemente, o conflito de papéis mais notório nas mulheres do que nos homens. De facto, algumas investigações encontraram níveis mais elevados de sobrecarga e conflito de papéis nas mulheres do que nos homens (Grzywacz, Almeida, & McDonald, 2002). O estudo de Almeida, Wethington e Chandler (1999), incidiu nos sentimentos de sobrecarga das mulheres, quando acumulam o papel parental com o papel profissional.

Os estudos de Greenberger e Goldberg (1989), revelaram uma relação negativa entre a necessidade de investimento no trabalho e o envolvimento no papel parental, por parte das mulheres. Outros estudos centram-se na importância de variáveis de natureza social, que contribuem para a diminuição do conflito trabalho-família nas mulheres, como por exemplo a existência de redes e de estruturas sociais de apoio à família (Chen & Kaplan, 2001, citados em Andrade, 2010).

Quanto ao exercício do papel parental por parte dos homens, não se encontram muitos trabalhos de investigação que realcem a existência de conflitos entre o exercício do papel parental e do papel profissional. Contudo, o estudo de Coltrane (2000) revelou que o envolvimento dos homens no papel parental, apesar de promover ativamente sentimentos de bem-estar subjetivo, traduz-se num certo desinvestimento ao nível do seu papel profissional.

Embora a pesquisa não seja abundante, é de destacar o trabalho de Milkie e Peltola (1999), segundo o qual as mulheres apresentam perceções de equilíbrio de papéis inferiores às dos homens, devido a estas tenderem a apresentar maiores responsabilidades familiares, acrescidas às suas responsabilidades profissionais. Algumas mulheres afirmam que o trabalho e a família surgem frequentemente como domínios competitivos, os quais, exercendo pressões constantes, as levam a ter dificuldade em sentir o equilíbrio de papéis (Milkie & Peltola, 1999).

Segundo o Inquérito à Ocupação do Tempo, em 1999, constatou-se que as diferenças de género, tanto em termos das tarefas domésticas, como da prestação de cuidados à família, persistem entre os indivíduos com idades compreendidas entre os 15 e os 24 anos (Perista, 2002). Também se constatou que os padrões de afetação do tempo a diferentes tipos de atividades, em contexto profissional e no contexto do agregado doméstico, se apresentam claramente diferenciados em função do género. Tal diferenciação torna-se particularmente evidente ao nível das tarefas domésticas, verificando-se que as mulheres dedicam a este tipo de tarefas mais três horas, em cada dia, do que os homens (Perista, 2002). Esta sobrecarga de trabalho nas mulheres contribuirá certamente para a forte pressão do tempo que sentem, o que leva às manifestas dificuldades vividas pelas mulheres (também pelos homens) em equilibrarem a sua vida pessoal e familiar com a sua vida profissional, cada vez mais exigente (Perista, 2002).

Considerando os valores observados no Inquérito à Fecundidade e Família de 1997, existem papéis que continuam a ser associados a apenas um dos sexos. São sobretudo as mulheres que cuidam dos filhos e das tarefas domésticas, enquanto os homens dedicam mais tempo à atividade profissional e contribuem mais para as despesas domésticas (INE, 2001).

Segundo o estudo de Pinto (2003), existe perceção do conflito trabalho-família, mas no sentido de que é sobretudo o trabalho que interfere na família e não a família no trabalho. São sobretudo os homens que sentem a interferência do trabalho na família. Mas, quando se trata de perceber a bidirecionalidade do conflito, já são as mulheres quem sente maiores níveis de interferência e de sobrecarga. O estudo de Ahmad e Omar (2007) revelou que os

trabalhadores do sexo feminino apresentam maior índices de conflito trabalho-família do que os seus maridos, enquanto no conflito família-trabalho não apresentam diferenças significativas relativamente ao género.

Uma pesquisa realizada em 2009, no Brasil, por França e Schimanski, mostrou diversos fatores que levam a mulher ao mercado de trabalho. Entre eles estão a necessidade de garantir ou complementar o sustento do lar, como também a necessidade de independência. Nesta investigação, França e Schimanski constataram que as mulheres, ao mesmo tempo que são incentivadas a terem uma profissão, lhes é exigida a responsabilidade de cuidarem dos filhos.

Em Portugal, Matias, Silva e Fontaine (2011) referem que é nas famílias com filhos que os homens percebem que as suas companheiras desinvestem mais a nível profissional, para conseguirem gerir os seus múltiplos papéis. Este dado vai, mais uma vez, ao encontro dos papéis de género tradicionais, que assumem que a principal responsabilidade pelo cuidado dos filhos cabe à mulher. Isto reforça a noção de coexistência de atitudes de género quer tradicionais, quer modernas, na nossa sociedade.

Um outro estudo, apresentado em 2010 por Nogueira, Cunha e Lacomblez, realizado com motoristas, permitiu confirmar que, à semelhança de outras profissões, o tempo despendido em tarefas domésticas e de apoio familiar é superior no caso das mulheres. Foi também possível perceber as dificuldades por elas vividas para a gestão dos tempos dedicados à vida no trabalho e fora dele, e em aceder às estratégias que utilizam, determinadas em parte por fatores como o suporte familiar ou a existência de filhos.

Portanto, o equilíbrio entre a vida profissional e familiar continua a constituir-se como um dos maiores desafios na vida das famílias de duplo-emprego ou de dupla carreira, permanecendo, na literatura da especialidade, como uma temática de grande atualidade (Edwards, 2001). Embora este tema seja analisado desde os anos 80, ainda hoje se torna relevante encontrar respostas concretas sobre o modo de conciliar a parentalidade com a atividade profissional remunerada, ou de obter reconhecimento pelo trabalho que a parentalidade implica, de modo a fomentar e melhorar o empenho dos homens na sua tarefa parental (Andrade, 2006).

2.2. Capital Psicológico Positivo

Os estudos do comportamento organizacional nos quais se enquadram as pesquisas sobre o capital psicológico positivo, têm a sua origem na psicologia positiva (Seligman, 2002).

2.2.1. A Psicologia Positiva. Desde os seus primórdios, a maioria das investigações na área da psicologia focaram-se no estudo do patológico enfatizando os aspetos negativos dos indivíduos, não se verificando grande número de investigações sobre os aspetos positivos (Nelson & Cooper, 2007). Só a partir de 1998, ao assumir a presidência da *American Psychological Association*, é que Seligman inicia o movimento denominado Psicologia Positiva, o qual se foca nas qualidades das pessoas e também na promoção do seu funcionamento positivo (Seligman, 1998a). Inicia-se, assim, uma nova abordagem do ser humano, ou seja, começam-se a valorizar as potencialidades e virtudes humanas, desenvolvendo-se estudos sobre as condições e processos que contribuem para a prosperidade dos indivíduos e comunidades (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). Segundo Seligman, a psicologia negligenciou o estudo dos aspetos virtuosos da natureza humana, o que se pode confirmar pelo número de pesquisas existentes. O artigo de Seligman e Csikszentmihalyi publicado na *American Psychologist*, em 2000, enfatiza a falta de produção de conhecimento sobre os aspetos virtuosos e as forças pessoais que todos os seres humanos possuem, apontando assim as lacunas presentes nas investigações psicológicas e destacando a necessidade de investigação sobre aspetos como, por exemplo, a esperança, a criatividade e a coragem, entre outros. Esta falta de estudos centrados nos aspetos positivos e virtudes dos seres humanos deve-se, sobretudo, a fatores históricos relacionados com o pensamento dominante na Psicologia, a qual se encontrava focada no estudo dos aspetos “anormais” e patológicos do indivíduo (Seligman, 2002). Antes da II Guerra Mundial a psicologia tinha como missão curar as doenças mentais, tornar a vida das pessoas mais produtiva e feliz, e identificar e criar talentos. Todavia, após a guerra, com a necessidade de tratar os veteranos e com a fundação do Instituto Nacional de Saúde Mental, nos Estados Unidos, as duas últimas missões foram esquecidas, já que as pesquisas e o atendimento clínico se centraram na “reparação” dos danos e prejuízos provocados pelas patologias (Seligman, 2002). É ao perceber que a psicologia deveria possibilitar muito mais do que reparar o que está errado, que Seligman (1998) inicia o movimento da psicologia positiva. Segundo Seligman (2002) a psicologia não deve estar restringida apenas a refazer o que está errado mas, igualmente,

procurar desenvolver as qualidades positivas, fomentado e sustentando o que existe de melhor nos indivíduos.

Nos anos que se seguiram à intervenção de Seligman sobre a necessidade de mudança do paradigma da psicologia, assistiu-se a uma grande expansão de pesquisas enquadradas na psicologia positiva (Snyder & Lopez, 2009), estando este movimento em pleno processo de crescimento. Esta expansão possibilitou uma reavaliação das potencialidades e virtudes humanas por meio do estudo das condições e processos que contribuem para a prosperidade individual e coletiva. De acordo com Seligman (1998b) o amor, o trabalho e a parentalidade constituem os três grandes domínios da vida.

No campo da investigação da psicologia positiva, Seligman (2008) identifica três importantes pilares, sendo estes a experiência subjetiva, as características individuais integrando as forças pessoais e virtudes, e por último, as instituições e comunidades.

Investigar estes fatores pode ser eficaz na prevenção de problemas relacionados com o comportamento humano. Pesquisadores reconhecem que as virtudes e as forças pessoais atuam como agentes protetores e preventivos nos distúrbios psicológicos. Daí a necessidade de fortalecer as pesquisas sobre as habilidades e as capacidades do ser humano.

De destacar como principais contribuições a construção de instrumentos de avaliação e de modelos de intervenção e aplicação em cursos de cariz desenvolvimental (Seligman, 2002). Esta preocupação manifesta-se no número de pesquisas que têm sido realizadas com o propósito de promover a construção de instrumentos para identificação, avaliação e classificação do positivo dos indivíduos, dos grupos e instituições (Wright & Lopez, 2002).

Outra contribuição importante da psicologia positiva relaciona-se com a possibilidade de abordar as questões envolvidas no desenvolvimento das pessoas, reconhecendo que elas e as experiências estão inseridas em contextos sociais e culturais. Daí dedicar-se também ao estudo do funcionamento de grupos e instituições, por perceber que esses ambientes são significativos na vida das pessoas (Wright & Lopez, 2002).

Durante muito tempo, as organizações estiveram limitadas a pensar a nível do investimento e a nível económico e, por isso, davam uma grande importância ao capital financeiro e ao capital físico. Apenas quando sentem uma necessidade de introduzir valor acrescentado face às outras organizações é que surge o conceito de capital humano e de capital social. Estes dois constructos, ainda que percecionados enquanto vantagem competitiva, não englobavam a capacidade psicológica das pessoas nas organizações, pelo que surge um novo conceito, desenvolvido a partir de mecanismos diferentes, capaz de

introduzir igual vantagem competitiva: o conceito de Capital Psicológico (Luthans et al., 2007).

Apesar do Capital Psicológico Positivo ou *PsyCap* ser um conceito relativamente recente, é cada vez mais valorizado nas organizações porque, para além de desenvolver a criatividade e energia positiva, permite traçar objetivos mais ambiciosos e alcançar novas formas de sucesso. A verdade é que cada vez mais, as organizações procuram não só o conhecimento e a experiência na seleção das pessoas, como também têm em atenção às características positivas como o otimismo, a energia e o gosto pela vida (Luthans, 2002a).

2.2.2. A Psicologia Positiva nas Organizações. Como já foi referido, desde o seu início a Psicologia centrou-se nos aspetos negativos da conduta humana, isto numa aproximação ao modelo médico. Assim, e de forma análoga, a Psicologia da Saúde Ocupacional concentrou-se no mal-estar dos seus colaboradores, nas suas doenças profissionais e nos processos psicológicos subjacentes ao stress laboral, assim como em desenhar intervenções para reduzir os danos psicológicos e organizacionais destes problemas. Este paradigma tradicional focou-se no lado negativo e “escuro” do stress laboral e está inspirado no modelo médico, pelo que apenas cobre metade do espetro da Psicologia do Trabalho e das Organizações, ou seja, a parte negativa do trabalho e do funcionamento organizacional. Deste modo, verifica-se uma necessidade crescente de uma aproximação positiva, nova e emergente, que se centre nos pontos fortes dos colaboradores e do funcionamento organizacional ótimo. Nesta perspetiva, a Psicologia Positiva procura um reconhecimento como um novo paradigma viável nos dias de hoje (Snyder & Lopez, 2002, citados em Salanova et al., 2004).

As sociedades estão a mudar a um ritmo muito rápido, e com elas também mudam as organizações, o que tem impacto nos postos de trabalho e, portanto, também na segurança, saúde e bem-estar dos seus empregados. Por sua vez, a gestão destas mudanças na sociedade, nas organizações e no mercado de trabalho, requer uma mudança radical no paradigma da psicologia, que se abre a novas e prometedoras áreas de investigação e de aplicação às organizações, como a gestão das emoções positivas, formas afetivas de enfrentamento, resistência psicológica, autenticidade nas relações sociais no trabalho, *flow*, esperança, autoeficácia, autodeterminação, conduta cívica nas organizações e *engagement* (Salanova et al., 2004). Atendendo, então, à definição da Psicologia Organizacional Positiva, a análise das pessoas positivas centra-se nos seus pontos fortes, virtudes e aspetos positivos, que dariam lugar ao seu “funcionamento ótimo” nas organizações.

Para abordar a análise das pessoas positivas começa-se por estudar as emoções como elementos que compõem os fenómenos e estados afetivos (Salanova et al., 2004). As emoções positivas têm efeitos benéficos tanto para a pessoa, já que contribuem para o seu bem-estar e desenvolvimento de habilidades, como para o grupo e organização. As pessoas que experimentam emoções positivas transmitem-nas aos demais, gerando um clima positivo de relacionamento interpessoal (Salanova et al., 2004).

Os investigadores do comportamento organizacional começam, então, a interessar-se e a estudar as características que permitem uma relação mais positiva entre as organizações e os seus colaboradores. Estas organizações começam a desenvolver uma nova corrente de estudos, que se prende com estudos organizacionais positivos e que, comum à Psicologia Positiva, trabalham conceitos como: coragem, esperança, otimismo, resiliência, criatividade, energia, emoções positivas, confiança, cidadania, sabedoria (Salanova et al., 2004).

Mais do que considerar apenas os colaboradores como um meio para o fim desejado da produtividade organizacional, para fazer uma contribuição realmente valiosa para o campo missionário da COP, deve-se também incluir a busca da felicidade, saúde e questões de melhoramento dos colaboradores, como metas viáveis aos fins em si mesmos. A pesquisa em COP deve considerar questões de melhoria nos colaboradores como bens intrínsecos para o qual todos devem trabalhar e se esforçar (Wright, 2003).

2.2.3. Comportamento Organizacional Positivo. O Comportamento Organizacional Positivo (COP) passa por olhar para as forças e capacidades psicológicas humanas que se prestam a abordagens de desenvolvimento projetado para melhorar o desempenho no local de trabalho (Luthans, 2002b). As emoções positivas trazem, por um lado, o crescimento e desenvolvimento organizacional e, por outro, o individual.

Como Salanova et al. (2004) referem, as organizações modernas esperam que os seus colaboradores sejam proativos, revelem iniciativa pessoal, colaborem com os demais, assumam responsabilidades no desenvolvimento da sua carreira e que se comprometam com a excelência. Ora, este objetivo não pode alcançar-se com uma força laboral “saudável” ao estilo tradicional, ou seja, colaboradores satisfeitos com o seu trabalho, que não experimentam stresse laboral e com baixos índices de absentismo. Necessita-se de algo mais para se colocar em marcha toda a maquinaria organizacional e é aqui que emerge a Psicologia Organizacional Positiva, que se encarrega de dar respostas a estes temas (Salanova et al., 2004).

Luthans (2002a) foi pioneiro na abordagem do Comportamento Organizacional Positivo (COP), com foco na construção das forças humanas nas organizações, em vez de

gerir apenas os pontos fracos. Luthans (2002b) define COP como “*the study and application of positively oriented human resource strengths and psychological capacities that can be measured, developed, and effectively managed for performance improvement in today’s workplace*” (Luthans, 2002b, p. 59). Esta definição inclui critérios mensuráveis que contribuem para a melhoria do desempenho no trabalho.

Em 2002, Luthans criou o que então designou por comportamento organizacional positivo (POB), que se prende com a parte mais aplicada dos estudos das capacidades e forças psicológicas, as quais devem ser geridas de forma eficaz para influenciar positivamente o desempenho no trabalho. Segundo Luthans, (2002a) estas capacidades não são inatas e fixas, podendo ser trabalhadas e desenvolvidas, trazendo um valor acrescido às organizações.

De acordo com Picado (2009), todos os docentes são portadores de um potencial de modificabilidade cognitiva, afetiva e social e que podem ser construtores e monitorizadoras de emoções positivas. Este autor defende que o bem-estar docente pode ser construído pelos professores.

2.2.4. Delimitação do conceito de Capital Psicológico Positivo. Luthans (2002a) refere-se às características positivas como capacidades psicológicas, defendendo que o capital psicológico engloba quatro capacidades psicológicas distintas: autoconfiança/autoeficácia, esperança, otimismo, e resiliência. Segundo o autor (2002b), estas emoções são as que melhor definem o capital psicológico por respeitarem quatro critérios definidos: serem características positivas; existir base teórica e empírica da sua sustentabilidade; serem avaliadas através de medidas com elevada validade e serem definidas em termos de estados emocionais e não de traços de personalidade. No entanto, a literatura indica outras capacidades que poderão ser candidatas à designação de capacidades psicológicas positivas, como a criatividade, a sabedoria, o bem-estar, o *flow*, o humor, a gratidão, o perdão, a inteligência emocional, a autenticidade, a coragem e a felicidade.

A teoria do alargamento e construção *broaden-and-build* de Barbara Fredrickson (2003) comprova a importância dos fenómenos positivos. Para além do papel importante que as emoções positivas desempenham na adaptação e no desenvolvimento dos seres humanos, estas são igualmente fulcrais para a resolução de problemas do crescimento e do desenvolvimento pessoal. O seu carácter adaptativo não é imediato, mas a experiência de estados emocionais positivos leva a comportamentos positivos que, por sua vez, preparam indiretamente os seres humanos para as situações difíceis no futuro. A este nível, as emoções

positivas contribuem para a ampliação do estado mental momentâneo dos indivíduos e ajudam a construir recursos pessoais duradouros.

Segundo Fredrickson (1998, 2001), as emoções positivas estimulam o desenvolvimento de recursos intelectuais, físicos, psicológicos e sociais, como também ajudam os indivíduos a enfrentarem situações adversas e a terem uma maior tendência para ajudar quem necessita. Desta forma, as emoções positivas resultam numa melhoria do clima social e num incremento da produtividade a nível organizacional.

Como já foi referido, a presença de emoções positivas nas organizações está associada não só a consequências positivas para a organização e para o colaborador, como também dá origem a mais lucro e menor rotatividade de profissionais (Harter, Keyes, & cols, 2003, citados em Harter et al., 2003).

Para que as organizações sejam organizações positivas dever-se-á promover o desenvolvimento do capital psicológico positivo.

Torna-se então pertinente explicar cada uma das quatro capacidades psicológicas que compõem o capital psicológico positivo.

2.2.4.1. A autoeficácia. A definição formal normalmente utilizada de autoeficácia é a de Bandura (1982, citado em Luthans, 2002b), que se prende com o quão bem alguém pode executar as tarefas solicitadas para lidar com situações esperadas. Para Bandura (1993) os sistemas sociais em que as pessoas vivem podem construir competências, construir a crença da sua eficácia para influenciar a vida e permitir que o indivíduo se torne autodirigido (Bandura, 1997, citado em Bandura, 2000). Segundo Luthans (2002b), a autoeficácia constitui a mais importante das fundações da positividade. A partir da teoria social cognitiva de Bandura (1986, citado em Bandura, 1988), e com base em pesquisas empíricas, Stajkovic e Luthans (1998, citados em Luthans & Youssef, 2004) definem a autoeficácia no trabalho como a convicção (ou confiança) sobre as suas próprias habilidades para mobilizar a motivação, os recursos cognitivos e os recursos de ação necessários para executar com sucesso uma tarefa específica, num dado contexto.

É importante referir que, segundo Luthans (2002b), a autoconfiança é uma força que pode ser desenvolvida e gerida em termos de desempenho, ou seja, é mensurável e poderá ser facilmente desenvolvida pela gestão.

Existem estudos que afirmam que a autoconfiança influencia, de forma positiva, o desempenho no trabalho, ainda mais do que o estabelecimento de objetivos, a presença de *feedback* e a satisfação (Stajkovic & Luthans, 1977, citados em Lopes & Cunha, 2005).

Assim sendo, e de acordo com alguns autores (Luthans & Youssef, 2007), poderá dizer-se que as pessoas com uma maior autoconfiança/autoeficácia acreditam na sua capacidade de ação e intervenção, empenham-se mais na tarefa e escolhem objetivos desafiantes, desenvolvem uma elevada motivação e esforços para conseguirem ser bem-sucedidos, são perseverantes perante os obstáculos, têm pensamentos positivos e são mais resistentes ao stresse.

2.2.4.2. A resiliência. A segunda dimensão do capital psicológico positivo é a resiliência. É um conceito muito importante hoje em dia, devido ao ambiente de constante mudança em que se encontram as organizações e mesmo o trabalho dos colaboradores.

Foi a partir da década de 70 do século passado que os autores centraram a atenção em crianças que, apesar de graves adversidades, não sucumbiam psicologicamente, sendo consideradas “resilientes”, ou seja, com uma maior capacidade de adaptação interna e externa. Assim, pode-se definir resiliência como uma grande capacidade de adaptação num contexto adverso e cheio de riscos (Oliveira, 2010).

Segundo Ryff e Singer (2003) o funcionamento positivo humano é mais evidente em contextos de mudanças significativas, carregadas de situações de risco e adversidades. De acordo com Masten (2001), a resiliência é um fenómeno comum e presente no desenvolvimento de qualquer indivíduo. Todavia, essas forças são conhecidas pela pessoa apenas nos momentos adversos. Masten e Reed (2002, p.75) definem resiliência como “uma classe de fenómenos que se caracterizam por padrões de adaptação positiva em contexto de adversidade ou risco importante”.

Esta dimensão do capital psicológico positivo pode definir-se como a capacidade que o sujeito possui de retomar ao estado inicial após uma situação de grande stresse ou adversidade, isto é, a capacidade para recuperar de situações conflituosas, adversas ou fracassos, mantendo o equilíbrio e a responsabilidade. Consiste, assim, num balanço entre tensão (fatores de risco) e a capacidade de os enfrentar (fatores de proteção) (Job, 2003). Já Infante (2001) define-a como a capacidade para sobreviver e superar dificuldades, apesar de se experimentarem condições de pobreza, violência, doença e catástrofe, tentando alcançar-se uma adaptação positiva.

Luthans (2002a) define resiliência como a capacidade psicológica positiva de reagir à adversidade, incerteza, conflito, fracasso ou até a mudanças positivas, progresso ou aumento de responsabilidade, lidando-se eficazmente com a adversidade, seguindo-se em frente. São, então, os processos que explicam a superação de crises de indivíduos, grupos e organizações. Por sua vez, Avey, Patera e West (2006) definem-na como um sistema adaptativo que permite o indivíduo recuperar-se rapidamente de um inconveniente ou fracasso. A pesquisa mostrou que as pessoas podem aprender a ser resilientes (Youssef, 2004).

O modelo de resiliência de Henderson e Milstein (2003, citados em Casullo, 2006) apresenta dois aspectos fundamentais: por um lado a adversidade não conduz por si mesma a uma disfunção, por outro, uma reação inicialmente negativa pode melhorar com o tempo e originar fatores protetores. Em contexto organizacional, implica que o colaborador além da resistência adquirida devido à vivência de uma experiência positiva ou negativa, atinja um elevado nível de motivação (Richardson, 2002, citado em Avey, Patera, & West, 2006).

Bernard (1991, 1993, citado em Luthans, 2002a) identificou diversos atributos de resiliência individuais, tais como a competência social, competência para resolver problemas e autonomia, sendo que todos eles podem ser aprendidos e desenvolvidos. As pessoas mais resilientes caracterizam-se por aceitarem a realidade, apresentarem grande capacidade para se adaptarem às mudanças, serem menos propensas ao stresse e capazes de se manterem positivas em situações desafiantes, aguentarem a pressão e recuperarem de eventos negativos.

A análise da resiliência favorece a compreensão das forças humanas, ou seja, quando ela se expressa, as virtudes e as forças pessoais tornam-se conhecidas e essa possibilidade produz efeitos importantes na vida dos indivíduos, uma vez que favorece as suas potencialidades, tornando-os mais fortes e produtivos (Ryff & Singer, 2003).

Relativamente ao mal-estar docente, embora muitos professores o experimentem, muitos deles conseguem reagir adaptativamente face às dificuldades profissionais trazidas pela mudança acelerada da sociedade, desenvolvendo bem-estar (Picado, 2009). A noção de bem-estar docente traduz a motivação e a realização do professor em virtude de um conjunto de competências de resiliência e de estratégias desenvolvidas para conseguir fazer face às exigências e dificuldades profissionais, ultrapassando-as e melhorando o seu desempenho (Jesus, 2002, citado em Picado, 2009).

2.2.4.3. O otimismo. Segundo Peterson (2000), o otimismo “promete ser um dos tópicos importantes de interesse para a ciência social positiva” (p. 44). O otimismo está ligado ao estilo exploratório, ao bom humor, à felicidade, à esperança, à perseverança, ao bom nível

de realização, à resiliência, à saúde física e à popularidade, entre outros, enquanto o pessimismo se relaciona com a depressão, infelicidade, desesperança, falta de resistência ou vulnerabilidade aos contratempos, doença e impopularidade (Oliveira, 2010).

Para o otimismo, existem várias definições. O antropólogo Tiger (1979, citado em Peterson, 2000) define otimismo como “uma disposição ou atitude associada a uma expectativa sobre o futuro material ou social que o avaliador olha como socialmente desejável para o seu proveito ou prazer” (Peterson, 2000, p. 47). Ou seja, o otimismo é visto como uma característica cognitiva (um objetivo, uma expectativa, uma crença ou uma atribuição causal) em relação ao futuro desejado e sentido como sucesso (Oliveira, 2010). Todavia, possui também uma grande componente emocional e motivacional (Carver & Scheier, 1990). Estes autores definem o otimismo como expectativas de atingir o fim desejado (Carver & Scheier, 1990, citados em Snyder & Lopez, 2009). O otimismo é uma característica ou dimensão importante da personalidade e mais em concreto um estilo cognitivo-afetivo sobre como o sujeito processa a informação quanto ao futuro.

Muitos estudos se têm feito sobre este traço de personalidade do sujeito, o qual se deve entender como uma característica ou tendência mais ou menos estável da pessoa, em circunstâncias normais de vida, e que tende a prevalecer mesmo em circunstâncias adversas (Oliveira, 2010). Em Portugal este constructo já desencadeou um conjunto significativo de investigações (Barros, 1998, 2003; Neto & Marujo, 2001; Neto, Marujo, & Perloiro, 2001, citados em Oliveira, 2010).

A conceção de otimismo adotado no capital psicológico positivo é enquadrada na teoria dos estilos de atribuição. Segundo Seligman e colaboradores (1999) corresponde às expectativas para o futuro, está relacionado com a explicação de que a pessoa faz sobre os eventos. Estilos explicativos podem ser atribuídos a fatores internos ou externos, explicações estáveis ou instáveis, referindo-se ao tempo e persistência habitual e explicações globais ou específicos.

Já Carver e Scheier (2003, citados em Avey et al., 2006) identificam os indivíduos otimistas como aqueles que simplesmente esperam que lhes aconteçam coisas boas e, por isso, definem otimismo como uma expectativa generalizada de que irão acontecer coisas favoráveis. Por sua vez, Peterson e Chang (2003, citados em Beard, Hoy, & Hoy, 2009) acrescentam que estas expectativas de resultados positivos dependem da forma como as pessoas explicam as causas dos eventos negativos. Quando as pessoas explicam um evento negativo focalizando-se em causas externas, instáveis e específicas, encontram-se otimistas

Quando assim não acontece, focando-se em causas internas, estáveis e globais, sentem-se pessimistas.

Por sua vez, Luthans (2002a) refere que o otimismo é mais do que uma característica cognitiva, mas um conjunto de expectativas e crenças, porque possui uma componente emocional e motivacional. O autor considera que o otimismo tem impacto positivo na saúde física e psicológica, assim como nas características de perseverança e motivação, o que irá causar sucesso nas atividades desenvolvidas pelos indivíduos.

As emoções positivas, em particular o otimismo e a esperança, são hoje em dia variáveis que importa estudar em contexto organizacional (Neto & Marujo, 2007). Estas emoções associam-se não só à perceção da saúde física e psicológica, como também ao sucesso pessoal e profissional.

2.2.4.4. A esperança. Um dos primeiros psicólogos a escrever sobre o tema da esperança foi Erich Fromm (1968, citado em Oliveira, 2010) com a publicação do livro “*A revolução da esperança*”. Nos últimos anos, cresceu o interesse dos psicólogos por este tópico (Oliveira, 2010).

A esperança tem sido conceituada como um constructo, é vista como uma crença de que a vida pode ser melhor, junto com as motivações e os esforços para torná-la melhor. Mais do que desejar, ter anseios ou sonhar acordado, a esperança caracteriza o pensar que conduz a ações dotadas de sentido (Snyder & Lopez, 2009). Segundo Snyder (1995, citado em Snyder, Cheavens, Pulvers, Adams, & Wiklund, 2000), esta é a capacidade da pessoa definir objetivos, motivar-se para os alcançar e encontrar mesmo formas para que isso aconteça. Snyder et al. (1996) sistematizam dois grandes vetores desta capacidade: *willpower*, o quanto se acredita ser capaz de alcançar determinados objetivos, prendendo-se de certa forma com o desejo de assim ser e o *waypower*, o quanto se é capaz de formular planos eficazes para os alcançar, que se prende com a definição do caminho a percorrer.

O indivíduo com um nível de esperança superior tende a ter maior certeza quanto aos seus objetivos (é determinado) e a sentir-se desafiado por eles, desenvolve caminhos alternativos para continuar com esses objetivos mesmo que surjam obstáculos, gosta de interagir com as outras pessoas, adapta-se facilmente a novas relações, é menos ansioso sobretudo em situações de avaliações e adapta-se melhor às mudanças ambientais (Luthans, 2002a). Neste contexto, a esperança é assumida como uma força ativa que permite que as pessoas, mesmo perante os maiores obstáculos, vejam um futuro promissor e se movam em direção à realização dos seus objetivos (Helland & Winston, 2005). Portanto, a esperança

inclui não só a determinação e motivação para alcançar alguma coisa, mas também um plano viável para realizar com sucesso, isto é, trabalhar no sentido de alcançar a meta (Luthans et al., 2008). Por outras palavras, a esperança não só é uma emoção, mas um processo cognitivo dinâmico, poderoso e persistente que é observável em muitos contextos, incluindo organizações formais (Helland & Winston, 2005).

2.3. Conflito Trabalho-Família/Família-Trabalho e Capital Psicológico Positivo em Professores

Embora já hajam estudos centrados no mal-estar docente, este é estudado enquanto distúrbio psicológico decorrente da situação de trabalho (perspetiva psicopatológica), ou mal-estar enquanto gestão mal sucedida da discrepância entre os problemas que o professor deteta na situação e os recursos que possui para lhe fazer frente (perspetiva comportamental e cognitiva). É ainda estudado enquanto mal-estar, como discrepância entre o que se gostaria de ser e o que realmente se é como profissional (perspetiva humanista) (Lopes, 2001, citado em Picado, 2009).

Apesar de existirem em Portugal alguns estudos com enfoque nas consequências do stress profissional dos professores (Fraga, Rodrigues, Fernandes, & Rosas, 1983; Dias, Sanches, Ruivo, Pereira, & Tavares, 1988; Pinto, 2000, citados em Picado, 2009), o conflito trabalho-família/família-trabalho e as suas repercussões no capital psicológico positivo em professores é, em Portugal, um domínio ainda por explorar, como se verifica pela ausência de literatura disponível. No entanto, conseguem-se encontrar alguns estudos que focam o conflito trabalho-família/família-trabalho associado com outras variáveis. Quanto ao capital psicológico positivo, apesar de não se encontrarem estudos que investiguem este constructo em professores, existem alguns trabalhos que revelam evidências das dimensões isoladas (autoeficácia, resiliência, esperança e otimismo) em professores (Caprara, Barbaranelli, Steca, & Malone, 2006; Tait, 2008; Beard et al., 2009; Klassen & Chiu, 2010; Filho, 2011; Khurshid, Qasmi, & Ashraf, 2012).

Todavia, existe um estudo de Wang, Ling, Wang e Wang, publicado em 2012, que investigou o capital psicológico positivo e o conflito trabalho-família/família-trabalho, associado ao *burnout*, não em professores, mas em médicos chineses. Esta investigação mostrou que o capital psicológico positivo desempenha um papel mediador entre a relação trabalho família e o *burnout*. Segundo estes autores, o *Psychap* pode ser um recurso positivo

para reduzir os efeitos negativos do conflito trabalho-família/família-trabalho em situações de *burnout* em médicos, especialmente os do sexo feminino.

Quanto a investigações desenvolvidas com professores, o trabalho realizado por Gomes, Silva, Mourisco, Mota e Montenegro (2006), com 127 professores de uma escola secundária, avaliaram vários indicadores relacionados com o trabalho e o bem-estar pessoal, como o stresse, *burnout*, saúde física e satisfação profissional. Este estudo revelou valores muito significativos de stresse ocupacional, com percentagens acima dos 30%, uma prevalência de esgotamento de 13% e vários problemas de saúde física. Também verificou que as mulheres demonstraram níveis superiores de stresse associados às pressões de tempo e excesso de trabalho, bem como níveis mais elevados de exaustão emocional e problemas físicos, enquanto os homens evidenciaram uma maior tendência para a despersonalização. Na distinção dos professores em função da experiência profissional, observou-se que os que tinham mais anos de trabalho assumiram mais problemas em lidar com os comportamentos de indisciplina dos alunos, as disparidades nas capacidades apresentadas pelos alunos e o trabalho burocrático/administrativo e excesso de aulas. Finalmente, os professores com mais horas de contacto com os alunos apresentaram mais stresse relacionado com a indisciplina dos alunos e o estatuto da carreira docente.

O estudo de Faria (2010), no Brasil, analisou a organização do trabalho em 95 professores do ensino médio e fundamental da rede pública. Observou que a presença de muitos professores era temporária, ou seja, eram contratados por tempo determinado, em situação indefinida, sem garantias e estabilidade. Relativamente ao total de horas dedicadas ao trabalho, foi identificada uma grande variação, com alguns que trabalham poucas horas por semana e muitos que trabalham mais do que 44 horas. Em consequência disto, os professores relataram vivenciar conflitos trabalho-família, em especial com origem no trabalho e impacto sobre a família. Os conflitos com origem do trabalho mais frequentes surgem em momentos de corrigir avaliações, dar aulas à noite e fazer cursos nos fins de semana. Com origem na família, os conflitos devem-se especialmente a doenças próprias ou de familiares.

Um outro estudo, publicado em Itália por Simbula, Mazzetti e Guglielmi (2011), teve como objetivo examinar em que medida a interação entre o conflito trabalho-família, as oportunidades para aprender e se desenvolver e a autoeficácia afetavam as dimensões pessoais do esgotamento, despersonalização e o envolvimento no trabalho. Participaram nesta investigação 143 professores de um colégio do norte da Itália. Os autores concluíram que as oportunidades para aprender e se desenvolver são um amortecedor contra os efeitos aversivos do conflito trabalho-família sobre a despersonalização, enquanto a autoeficácia modera a

relação entre o conflito trabalho-família e o vigor. Estes dados sugerem que as oportunidades para aprender e desenvolver-se e a autoeficácia são recursos importantes que ajudam os professores a reduzir os efeitos negativos relacionados com o conflito trabalho-família.

Relativamente a investigações com foco no capital psicológico positivo, o trabalho de Filho (2011), realizado no Brasil com 85 professores universitários, concluiu que os níveis elevados de capital psicológico positivo estão relacionado com índices medianos de bem-estar, verificando-se, assim, uma correlação positiva entre o capital psicológico positivo e o bem-estar no trabalho.

Tait (2008) pesquisou sobre a resiliência em professores em início de carreira. Concluiu que uma pessoa que demonstre resiliência é capaz de regular as suas emoções e interagir de forma mais eficaz em ambientes sociais. Dado o suporte social, emocional e profissional de que os professores principiantes dispõem, podem trabalhar no sentido de darem respostas comportamentais resilientes, tais como encontrar e manter o equilíbrio na vida, procurando e desenvolvendo relações de apoio, de modo a conseguir atingir de forma perseverante os seus objetivos e trabalhar com situações difíceis, sustentando uma visão otimista e recuperando depois de um revés. Segundo este autor, aprender a ser professor é uma tarefa muito complexa. A resiliência está vinculada ao desenvolvimento da eficácia dos professores e é sustentada pela competência emocional, que parece desempenhar um papel importante no sucesso do novo professor.

Já, Beard et al. (2009) exploraram o sentido individual do otimismo académico em 72 professores e concluíram que, a nível individual, o otimismo académico está associado a um sentido de eficácia do professor e de confiança do professor nos pais e alunos. Por sua vez, Costa (2012) investigou em que medida o otimismo está relacionado com atitudes inclusivas dos alunos com NEE¹. Concluiu que os professores mais otimistas são os mais inclusivos.

Relativamente a trabalhos que pesquisam a autoeficácia em professores, um estudo realizado em 2005, em Itália, por Caprara et al. (2006), investigou a autoeficácia como determinante na satisfação com o trabalho e com o desempenho académico dos alunos, numa amostra de 2000 professores. Os resultados corroboraram a contribuição das crenças de eficácia dos professores na satisfação no trabalho e no desempenho académico dos alunos.

Klassen e Chiu (2010) publicaram um estudo no qual procuraram examinar as relações entre os anos de experiência dos professores, género, nível de ensino, autoeficácia, dois tipos de stresse (carga de trabalho e gestão em sala de aula) e satisfação no trabalho numa amostra

¹ Necessidades Educativas Especiais

de 1430 professores. Concluíram que os anos de experiências dos professores estabelecem relações não lineares com a autoeficácia, aumentando desde o início da carreira até ao meio, para de seguida começar a diminuir. As professoras apresentaram maiores níveis de stresse devido à carga de trabalho e menores níveis de autoeficácia de gestão de sala de aula. Os professores com maior tensão de carga de trabalho apresentaram maiores níveis de autoeficácia em gestão de sala de aula.

O trabalho de Khurshid et al. (2012), estudou a relação entre autoeficácia e a percepção de desempenho no trabalho em 75 professores em Ramalad e Rawalpindi. Concluiu que existe uma relação positiva entre a autoeficácia e o desempenho profissional dos professores. No entanto, se se considerarem aspetos demográficos, este estudo mostra que as professoras do ensino secundário apresentam níveis mais elevados de autoeficácia relativamente aos professores do sexo masculino. Verificou também que professores mais experientes, isto é, com mais anos de serviço e mais qualificações, apresentam maiores níveis de autoeficácia. Por outro lado, os professores com maiores níveis de stresse em sala de aula apresentavam níveis baixos de autoeficácia e menor satisfação no trabalho. Verificaram também que os professores que ensinavam níveis elementares e pré-escolares apresentavam níveis mais elevados de autoeficácia na gestão de sala de aula e no envolvimento com os alunos. Por fim, constataram que os professores com maiores níveis de autoeficácia em gestão de sala de aula apresentavam níveis mais elevados de satisfação no trabalho.

Capítulo 3. Estudo Empírico

Neste terceiro capítulo, será descrita a metodologia de investigação utilizada no âmbito do estudo empírico efetuado, as hipóteses enunciadas e os procedimentos utilizados. Será também apresentada a caracterização da amostra, assim como a análise das qualidades psicométricas dos instrumentos. Por último, será feita a exposição dos resultados da investigação.

3.1. Metodologia de Investigação

Atualmente, as exigências quer do trabalho, quer da família aumentaram e a sua conciliação representa um verdadeiro desafio, pelo que os indivíduos e as famílias procuram uma maior diversidade de estratégias para gerir as dificuldades que lhe estão associadas (Matias, Fontaine, Simão, Oliveira, & Mendonça, 2010).

Tomando por tema o conflito trabalho-família/família-trabalho e o capital psicológico positivo, este trabalho apresenta como objetivo geral conhecer a prevalência do conflito trabalho-família/família-trabalho e os níveis do capital psicológico positivo em professores do ensino secundário público e privado. Além disso, visa analisar em que medida o conflito trabalho-família/família-trabalho se repercute no capital psicológico positivo dos participantes.

Assim, como objetivos específicos pretende:

- a) Apresentar, interpretar e discutir os valores médios de conflito trabalho-família/família-trabalho geral na amostra em estudo;
- b) Apresentar, interpretar e discutir os valores médios das quatro dimensões do conflito trabalho-família/família-trabalho;
- c) Apresentar, interpretar e discutir os valores médios do capital psicológico positivo geral;
- d) Apresentar, interpretar e discutir os valores médios das quatro dimensões que compõem o capital psicológico positivo;
- e) Apresentar, interpretar e discutir a influência das variáveis sociodemográficas na variação do conflito trabalho-família/família-trabalho e no capital psicológico positivo;
- f) Apresentar, interpretar e discutir os valores de correlação entre o conflito trabalho-família/família-trabalho o capital psicológico positivo.

3.2. Hipóteses

Embora, esta pesquisa consista num estudo descritivo e exploratório, com o propósito de conhecer os níveis e relação do conflito trabalho-família /família-trabalho e do capital psicológico positivo em professores, colocam-se as seguintes questões de investigação:

Existe conflito trabalho-família /família-trabalho nos professores?

Existem influências de fatores sociodemográficos na percepção do conflito trabalho-família/família-trabalho?

O conflito trabalho-família/família-trabalho exerce influência nos níveis de capital psicológico positivo dos professores?

Existe uma relação negativa entre a percepção do conflito trabalho-família /família-trabalho e o capital psicológico positivo?

Partindo destas questões e tendo em conta a revisão de literatura colocaram-se as seguintes hipóteses, as quais se pretendem responder com a presente pesquisa.

Desde as duas últimas décadas do século XX que assistimos a grandes mudanças tanto a nível socioeconómico e político como a nível da cultura, da ciência e da tecnologia, o que por sua vez, leva a que muitos agentes educativos, nomeadamente os professores, fiquem perplexos, se interroguem sobre o futuro de sua profissão. Percebendo a sua profissão como uma profissão cada vez mais exigente, gerando nestes uma necessidade crescente de mudança, e atualizações não só a nível de programas pedagógicos, mas também, a nível de novas metodologias de ensino, mais adequadas ao contexto atual. Assim, e de acordo com Gadotti (2000) ser professor, nos dias de hoje, implica viver intensamente o tempo, conviver, é ter consciência e sensibilidade. Tendo em conta que esta realidade profissional se desenrola dinamicamente em profunda interação com todos os outros domínios da realidade quotidiana de um indivíduo (Figueiredo, 2009), nem sempre será fácil abandonar as preocupações familiares durante o horário de trabalho (Frone et al., 1992). Do mesmo modo, a atividade profissional poderá provocar interferência com as tarefas que são necessárias fazer em casa (Daly, 2001, citado em Frone & Bellavia, 2005). Esta constatação leva-nos a elaborar a seguinte hipótese: H1 - Existe conflito trabalho-família /família-trabalho nos professores.

Embora o capital psicológico positivo seja um conceito recente, cada vez mais é valorizado, na medida em que além da energia positiva que gera nas organizações, permite traçar objetivos mais ambiciosos e novas formas de sucesso (Luthans, 2002a). O trabalho de Filho (2011), concluiu que os níveis elevados de capital psicológico positivo estão relacionados com índices medianos de bem-estar, verificando-se, assim, uma correlação

positiva entre o capital psicológico positivo e o bem-estar no trabalho. Este dado vai ao encontro da teoria de Fredrickson (1998, 2001), segundo a qual as emoções positivas estimulam o desenvolvimento de recursos intelectuais, físicos, psicológicos e sociais, além de ajudarem os indivíduos a enfrentarem situações adversas. Conforme Picado (2009), todos os docentes são portadores de um enorme potencial de modificabilidade cognitiva, afetiva e social e que podem ser construtores e monitorizadores de emoções positivas. Assim, enunciamos a nossa segunda hipótese:

H2 - Existe uma relação negativa entre o conflito trabalho-família/família-trabalho e o capital psicológico positivo.

Como vimos, de acordo com Frone e Yardley (1997) os domínios do trabalho e família são interdependentes e estão sob a influência dos papéis de género. Algumas investigações encontraram níveis mais elevados de sobrecarga e conflito de papéis nas mulheres do que nos homens (Grzywacz et al., 2002). Outras variáveis, como o horário de trabalho, poderão estar envolvidas no desencadear do conflito família-trabalho/trabalho-família (Frone et al., 1992; Tavares et al., 2007). O estudo de Filho (2010), constatou que os professores apresentam diferentes cargas horárias de trabalho, o que também pode influir no conflito trabalho-família. De igual forma, alguns fatores relacionados com a família, como sejam a existência ou não de filhos e as respetivas idades, poderão estar relacionadas com a frequência do conflito família-trabalho/trabalho-família. Outros estudos, como o de Chen e Kaplan (2001, citados em Andrade, 2010), focaram-se na importância de variáveis de natureza social, que contribuem para a diminuição do conflito trabalho-família nas mulheres. Entre eles estão, por exemplo, a existência de redes e de estruturas sociais de apoio à família. Com base, nestes trabalhos formulou-se a terceira hipótese:

H3 - Existem diferentes níveis de conflito trabalho-família/família-trabalho e de capital psicológico positivo em função de variáveis sociodemográficas, nomeadamente o tipo de instituição escolar, o sexo, a idade, o estado civil, a existência de filhos, o seu número e respetiva idade, o suporte social, as horas médias de trabalho, a distância do local de trabalho a casa, a partilha de tarefas domésticas e a antiguidade no exercício da profissão.

3.3. Instrumentos

Para atingir os objetivos propostos nesta investigação construiu-se o Questionário Conciliação Trabalho Família e Capital Psicológico – CTF_CP, de autopreenchimento, que permitiu a recolha de dados.

O questionário é anônimo e constituído por perguntas fechadas, composto por três partes (Anexo A).

A Parte I integra um conjunto de questões relativas às características sociodemográficas da amostra. Assim, questiona-se o tipo de instituição escolar, sexo, idade, estado civil, se tem filhos, quantos tem e respetivas idades, se dispõe de suporte social, horas médias de trabalho, distância do local de trabalho a casa (em minutos), partilha de tarefas domésticas, se dispõe de apoio (ex. “mulher a dias”) e há quantos anos exerce a profissão.

A Parte II, a qual denominamos Conciliação Trabalho Família é composta pela versão traduzida do S.W.I.N.G. (*Survey Work-Home Interaction NijmeGen*) de Geurts et al. (2005), versão traduzida e adaptada por Pereira (2009). Este instrumento mede o conflito entre o trabalho-família e família-trabalho nas suas dimensões positivas e negativas, pelo que é constituído por quatro subescalas: conflito trabalho-família negativo; conflito família-trabalho negativo; conflito trabalho-família positivo; conflito família-trabalho positivo.

Geurts et al. (2005) definem interação trabalho-casa como um processo em que o funcionamento de um trabalhador (comportamento) num determinado domínio (por exemplo em casa) é influenciado quer negativa ou positivamente por reações de carga que se acumularam no outro domínio. Assim, a referência, à interferência trabalho-família ou família-trabalho, depende da direção da interação.

Tendo subjacente a definição geral de interferência trabalho-família/família-trabalho, Geurts et al. (2005) circunscrevem o conflito trabalho-família negativo, como as reações de carga negativa desenvolvidas no trabalho que dificultam o funcionamento em casa, enquanto o conflito família-trabalho negativo, consiste nas reações de carga negativa desenvolvidas em casa e que dificultam o funcionamento no trabalho. Já o conflito trabalho-família positivo, refere-se ao conjunto de reações de carga positiva desenvolvidas no trabalho e que facilitam o funcionamento em casa, enquanto o conflito família-trabalho positivo se refere ao conjunto de reações de carga positiva, desenvolvidas em casa, e que facilitam o funcionamento no trabalho.

Os primeiros nove itens avaliam o conflito trabalho-família negativo, dos quais cinco itens (1, 2, 3, 6, 8) estão relacionados com a interferência baseada na tensão, e quatro itens (4, 5, 7, 9) avaliam a interferência fundamentada no tempo. O conflito família-trabalho negativo é avaliado por seis itens, dos quais, os itens 10-12, 14 e 15, são paralelos aos itens 1-3, 6 e 8 (conflito trabalho-família negativo), ou seja, estão relacionados com a interferência baseada na tensão. A subescala do conflito trabalho-família positivo é composta por seis itens, sendo que cinco se referem ao autodesenvolvimento: os itens 16 e 17 referem-se à transferência de

humor positivo e os itens 18 a 21 dizem respeito à transferência de habilidades aprendidas e desenvolvidas no trabalho. Por último, a subescala do conflito família-trabalho positivo é avaliada pelos itens 22 a 27, dos quais cinco (item 22 a 26), são de autodesenvolvimento e paralelos aos cinco itens do conflito trabalho-família positivo (itens 22 e 23, relativos à transferência de humor positivo) e os itens 24 a 26 medem a transferência de habilidades aprendidas e desenvolvidas em ambiente familiar (Geurts et al., 2005).

Este instrumento é composto, globalmente, por 27 itens, cujas respostas se encontram formuladas numa escala de Likert de quatro pontos que variam entre o 0 (“Nunca”) e 3 (“Sempre”). Assim, na subescala do conflito trabalho-família negativo, é possível obter um valor total entre 0 e 27 pontos, na subescala do conflito família-trabalho negativo os valores variam entre 0 e 18 pontos. A subescala do conflito trabalho-família positivo apresenta um valor mínimo de 0 pontos e um máximo de 18 pontos e, por último, na subescala do conflito família-trabalho positivo, obtém-se um valor total que varia entre 0 e 18 pontos.

A Parte III, denominada Capital Psicológico, corresponde à versão traduzida do *Psycap*, *Psychological Capital Questionnaire* 24 (PCQ-24) (Luthans, Youssef, & Avolio, 2007), composto por 24 itens, encontrando-se estes organizados numa escala de Likert de 6 pontos, que variam entre 1 (“discordo fortemente”) e 6 (“concordo fortemente”). Para aferir cada uma das dimensões (autoeficácia, resiliência, otimismo e esperança) que compõem este questionário está definido um número específico de itens. Este instrumento já se encontra validado para a população portuguesa por Machado (2008), Costa (2010) e Vilaça (2012).

Os primeiros seis itens avaliam a autoeficácia ou autoconfiança, definida a partir da teoria da autoeficácia de Bandura, que a explica como um julgamento individual ou crença pessoal “acerca do modo como conseguimos executar as ações necessárias para lidar com potenciais situações” (Luthans, 2002b, p. 60). Todavia, no âmbito do *PsyCap*, utiliza-se a definição de Stajkovic e Luthans considerada um pouco mais ampla. Assim, e de acordo com estes autores, autoeficácia é definida como “a convicção pessoal de um indivíduo acerca da sua capacidade ou habilidade para mobilizar a sua própria motivação, recursos cognitivos e ações necessárias para executar com sucesso uma tarefa específica num determinado contexto” (Luthans, 2002b, p. 60).

Os itens 7 a 12 correspondem à subescala da esperança. De acordo com Luthans et al. (2007), no âmbito do *PsyCap*, a definição de esperança é delineada a partir do trabalho de Snyder, que a define como um estado cognitivo ou de pensamento, através do qual um indivíduo é capaz de estabelecer expectativas e objetivos estimulantes mas realistas, procurando atingi-los através da sua autodeterminação, energia e percepção de controlo

interno. Além disso, o autor inclui ainda o facto de as pessoas serem capazes de gerar caminhos alternativos para os objetivos que determinaram, quando surgem obstáculos ou impedimentos aos inicialmente traçados. É precisamente esta componente que distingue a esperança entendida no âmbito do *PsyCap*, da utilização diária e comum do termo.

Segundo Luthans (2002a) é esta dualidade entre a determinação orientada para objetivos, ou seja, *willpower* e a planificação de formas para alcançar as metas estabelecidas, isto é, *waypower*, que define a esperança como uma capacidade psicológica positiva.

Os seis itens seguintes avaliam a resiliência. Para Luthans, Youssef e Avolio (2007) o conceito de resiliência faz apelo considerável ao contexto atual do trabalho, caracterizado pelo aumento da competitividade e pela mudança constante. No âmbito do *PsyCap* a definição de resiliência inclui, não apenas a capacidade de recuperar perante a adversidade, mas também perante eventos estimulantes e positivos, bem como a vontade de ir além do ponto de equilíbrio (Luthans et al., 2007).

Os últimos seis itens avaliam o otimismo. Para o *PsyCap* o otimismo é mais do que prever que coisas boas vão acontecer. Segundo Luthans et al. (2007), a distinção entre otimismo e pessimismo, no âmbito do *PsyCap*, está nas “razões e atribuições que cada um faz para explicar o porquê de determinados eventos, sejam eles positivos ou negativos, passados, presentes ou futuros” (p. 87).

Como já foi referido, o *PsyCap Questionnaire* permite avaliar quatro dimensões isoladamente e o capital psicológico positivo, *PsyCap*, no seu todo. De referenciar que na subescala de resiliência, existe um item de medida invertida, correspondente ao número 13, enquanto na subescala do otimismo existem dois, o item 20 e o 23. O valor do capital psicológico positivo resulta da pontuação média das quatro dimensões (Luthans et al., 2007).

3.4. Procedimento

Após a seleção dos instrumentos a utilizar, procedeu-se à composição do questionário CTF_CP Conciliação Trabalho Família e Capital Psicológico constituído por três grupos. Como o questionário sobre o conflito trabalho-família/família-trabalho e o *PsyCap* já foram utilizados na população portuguesa encontrando-se já aferidos e validados na sua aplicação, avançou-se para a obtenção de autorização para a sua aplicação e recolha de dados junto das escolas seleccionadas. Para isso estabeleceu-se um contacto direto (pessoal) com a direção das escolas para apresentação do projeto e dos seus objetivos e para obtenção de autorização de aplicação do instrumento junto dos professores, que participariam de forma livre e voluntária

na investigação. Neste contacto era entregue um pedido por escrito e um exemplar do instrumento a aplicar (Anexos A, B e C). Após a obtenção da autorização, geralmente concedida, nessa breve reunião era acordado o número de questionários a deixar na instituição, como também a data de recolha dos mesmos. A distribuição dos questionários pelos professores ficou a cargo de cada instituição, quatro da rede de ensino público e quatro do ensino privado. Cada questionário foi entregue em envelope próprio e acompanhado por uma carta que informava sobre o propósito desta investigação, esclarecendo ainda que a participação nesta investigação seria totalmente voluntária.

De acordo com Hill e Hill (2000), na maioria das situações em que aplicamos um questionário há sempre um conjunto de casos (pessoas ou instituições) que não respondem ou não dão a informação solicitada, o que se verificou no decorrer dos contactos efetuados. Não sendo possível estabelecer contacto com o diretor de duas instituições escolares, foi enviado pedido de autorização por *email*, que nunca foi respondido, mesmo após tentativa de contacto telefónico e direto.

No total foram distribuídos 487 questionários, dos quais 247 em escolas privadas e 240 em escolas da rede pública. Foram recolhidos 247 questionários, correspondendo a uma taxa de adesão de 50,7%. O processo de entrega e recolha dos questionários decorreu durante o segundo semestre letivo, nos meses de março, abril e maio de 2013.

Após a recolha dos questionários procedeu-se ao tratamento e análise dos dados, realizada com apoio do *software* estatístico SPSS - *Statistical Package for the Social Sciences* – versão 20.0 para o *Windows*, no qual foi criada uma base de dados para o efeito.

A análise de dados inclui análise estatística descritiva, de correlação e de regressão linear.

3.5. Caracterização da Amostra

Segundo Carmo e Ferreira (1998), existem dois grandes tipos de técnicas de amostragem, a probabilística e a não probabilística. As amostras não probabilísticas são selecionadas de acordo com um ou mais critérios julgados importantes pelo investigador, tendo em conta os objetivos do trabalho de investigação que está a realizar. Esta técnica de amostragem é útil em determinadas circunstâncias, como numa fase exploratória do processo de investigação, quando o investigador quer averiguar se um problema é ou não relevante. Tendo em conta que esta investigação é exploratória, a nossa amostra é não probabilística.

Independentemente da técnica utilizada, ao realizar uma amostragem deve-se ter em conta: a definição da população - que neste trabalho, são os professores do 2º, 3º ciclo e secundário; a determinação da dimensão ou grandeza da amostra necessária; e por último, a seleção da amostra. Neste caso, para obtenção da amostra recorreu-se a amostragem por conveniência em quatro escolas da rede pública de ensino e quatro do ensino privado, localizadas no distrito de Leiria, nas quais foi solicitada a participação voluntária dos intervenientes.

A amostra é caracterizada tendo em conta os dados sociodemográficos presentes na primeira parte do questionário. Esta caracterização é efetuada através da análise de frequências e apresentada através de tabelas que fornecem a informação relativa a percentagens, média, valor mínimo, valor máximo e desvio padrão, facilitando deste modo a sua interpretação.

Dos 247 questionários recolhidos, foram excluídos 16², ficando a nossa amostra constituída por 231 professores. Destes, 126, ou seja, 54,5% fazem parte do ensino público e 105, correspondente a 45,5%, do ensino privado.

Relativamente à variável sexo, verifica-se uma predominância de elementos do sexo feminino, representando 73,6% da amostra total, a que se contrapõem 26,4 % de elementos do sexo masculino.

Quanto à idade dos professores que participaram na investigação, variam entre os 28 e os 62 anos, com uma média de idades de 44,48 anos, e um desvio padrão de 8,35 anos. Neste parâmetro houve 6 professores que não responderam.

Como se observa na Tabela 1, a grande maioria (61,9%) é casada, sendo 24,2% dos respondentes solteiros, enquanto 5,6% vivem em união de facto e 7,8% são divorciados, havendo um que não respondeu a este item.

Tabela 1

Distribuição da amostra em função do estado civil

Estado civil	Frequência	Percentagem	Percentagem valida	Percentagem acumulada
Solteiro/a	56	24,2	24,3	24,3
Casado/a	143	61,9	62,2	86,5
União de facto	13	5,6	5,7	92,2
Divorciado/a	18	7,8	7,8	100,0
Total	230	99,6	100,0	
Não respondeu	1	,4		
Total	231	100,0		

² Foram eliminados 5 questionários por não responderem à escala de capital psicológico positivo; os restantes 11 foram eliminados por apresentarem mais de 10% de não respostas (*missing values*).

No que concerne à existência de filhos, a grande maioria (71,4%) tem filhos, apenas 28,6% dos participantes refere não ter.

Dos professores que referem terem filhos (Tabela 2), 92 (39,8%) possuem dois filhos, 57 (24,7%) apenas têm um, enquanto 14 (6,1%) têm três. Apenas dois (0,9%) referem terem quatro filhos.

Tabela 2

Distribuição da amostra em função do número de filhos

Número de filhos	Frequência	Percentagem	Percentagem Valida	Percentagem Acumulada
1	57	24,7	34,5	34,5
2	92	39,8	55,8	90,3
3	14	6,1	8,5	98,8
4	2	,9	1,2	100,0
Total	165	71,4	100,0	

A idade do filho 1 varia entre o 0,08 e os 31 anos, com média de 12,59 anos. Já a idade do filho 2 oscila entre os 0,75 e os 33 anos, apresentando uma média de 17 anos, enquanto a idade do filho 3 se situa entre os nove e os 34 anos, com uma média de 23,93 anos. Por último, a idade do filho 4, varia entre os 27 e os 36 anos, apresentando uma média de 31,5 anos (Tabela 3).

Tabela 3

Distribuição das idades dos filhos

		Idade filho 1	Idade filho 2	Idade filho 3	Idade filho 4
N	Valido	164	108	16	2
	Média	12,59	17,00	23,93	31,50
	Desvio padrão	8,48	8,65	8,27	6,36
	Mínimo	,08	,75	9,00	27,00
	Máximo	31,00	33,00	34,00	36,00

Quando interrogados se, em caso de necessidade, dispõem de suporte social para cuidar dos filhos, 47,2 % responderam dispor de apoio, enquanto 20,8% responderam não apresentarem apoio social para cuidar dos filhos. Três e meio por cento, não respondeu a esta questão.

No que se refere ao número de horas de trabalho por semana, em média os professores trabalham 40 horas, apresentando um desvio padrão de 10,25 horas, com um mínimo de 7 horas e o máximo de 97 horas. Nove professores não responderam a este tópico.

Em relação à distância em minutos, do local de trabalho a casa, em média situa-se nos 15 minutos, com um desvio padrão de 16, 5 minutos, com um máximo de 180 minutos e um minuto como mínimo. Todavia, a moda é de cinco minutos.

Quanto à partilha das tarefas domésticas, 166 (71,9%) partilham o trabalho em casa, enquanto 37 (16%) refere não partilhar tarefas. Este tópico não se aplica a 26 (11,3%) dos professores desta amostra. Dois, deles não responderam a esta questão. Em casa, 95 (41,1%) dos professores possui empregada doméstica, contrapondo à maioria, (58,4%) que afirmou não dispor de empregada doméstica. Neste ponto não respondeu um professor.

Por último, os professores que participaram neste estudo exercem a sua profissão há 19,9 anos, como um desvio padrão de 8,74 anos. O menos experiente exerce a atividade há dois anos, enquanto o mais experiente exerce a atividade há 38 anos, como se pode observar na tabela 4.

Tabela 4

Há quantos anos exerce a sua profissão

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão
Há quantos anos exerce a sua profissão	231	2,00	38,00	19,9264	8,74363

3.6. Qualidades Psicométricas dos Instrumentos

Para verificação das qualidades métricas dos instrumentos apenas se procedeu à análise fatorial confirmatória da escala de avaliação do conflito trabalho-família/família-trabalho, por este ser um instrumento recente, ainda se encontrar em fase de melhoramento relativamente à adaptação à população portuguesa.

3.6.1. Análise fatorial da escala de conciliação trabalho-família. De modo a verificar o grau de consonância entre a estrutura fatorial obtida e as dimensões do modelo teórico, procedeu-se à análise fatorial das componentes principais, com rotação *Varimax*. O valor obtido no *Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)* de 0,817, indica-nos que a amostra apresenta uma boa adequação à análise fatorial. Assim como, o valor da significância do teste de Bartlett $p = 0,000$ permite-nos mais uma vez confirmar a possibilidade e adequação da aplicação do método de análise fatorial (Tabela 5).

Tabela 5

Teste KMO e Bartlett para a escala de conflito trabalho-família

Medida de adequação da amostra de Kaiser-Meyer-Olkin		,817
Teste de esfericidade de Bartlett	Approx. Chi-Square	2748,582
	df	351
Sig.		,000

Numa primeira análise, optou-se por uma predeterminação a quatro fatores, de acordo com o número de dimensões preconizadas por Geurts et al. (2005) e Pereira (2009). A matriz fatorial obtida explica, no seu conjunto, 51,56% da variância dos resultados, (Anexo D). No entanto, e pela observação da Tabela 6, verifica-se que o item 10 apresenta valores muito baixos pelo que deve ser retirado, assim como o item 14 e 27, enquanto os itens 19 e 20 deverão ser retirados por saturarem em dois fatores. O primeiro fator explica 21,83% da variância, constituído pelos itens 1 a 9, referentes ao conflito trabalho-família negativo.

O segundo fator, representado na componente 4, é constituído pelos itens 11 a 13 e o item 15, representando o conflito família-trabalho negativo. Quanto aos itens 16 a 18, relativos à subescala conflito trabalho-família positivo, saturaram no fator 3, assim como o item 22 e 23, pertencentes na escala inicial ao conflito família-trabalho positivo, enquanto o item 21, relativo à subescala trabalho-família positivo, satura no fator 2, à semelhança dos itens 24 a 26, representantes da subescala conflito família-trabalho positivo. Perante estes resultados resolvemos organizar a escala em três subescalas.

A primeira, e de acordo com os autores originais, constituída pelos itens 1 a 9 e representante do conflito trabalho-família negativo. A segunda, constituída pelos itens 11 a 13 e o item 15, eliminando-se assim, o item 10 e 14. Quanto aos itens 16 a 18, e os itens 21 a 26 optou-se por se agrupar numa única subescala representando o conflito família-trabalho-família positivo.

Tabela 6

Matriz fatorial rodada da escala de conflito trabalho família, após rotação Varimax

Itens	Componentes			
	1	2	3	4
1.Sentir-se irritado em casa, por causa das exigências no trabalho	,640	,009	-,087	,149
2.Ter dificuldade em desfrutar da companhia da sua família, amigos ou cônjuge por estar preocupado com o trabalho	,757	,009	-,143	,112
3.Ter dificuldade em cumprir as tarefas domésticas por estar constantemente a pensar no trabalho	,802	-,020	-,024	,022
4.Ter de cancelar “programas” com a família, amigos, cônjuge devido a compromissos de trabalho	,628	,030	-,086	,186
5.Ter dificuldade em cumprir as tarefas domésticas por causa do horário de trabalho	,652	-,102	-,035	,316
6.Ter pouca energia para se envolver em atividades de lazer com a sua família, amigos, cônjuge por causa do trabalho	,702	-,019	-,149	,133
7.Ter de trabalhar tanto, que não tem tempo para nenhum dos seus hobbies	,676	-,108	-,067	-,014
8.As obrigações do seu trabalho não lhe permitem sentir-se relaxado em casa	,678	-,043	-,117	,031
9.O trabalho tira-lhe o tempo que gostaria de passar com a família, amigos, cônjuge	,756	-,011	-,017	,125
10.Sentir-se tão irritado com um problema na família, que descarrega a frustração nos colegas	,298	-,030	,161	,313
11.Não desfrutar do trabalho por estar preocupado com um problema na família	,189	,029	,050	,744
12.Ter dificuldade em se concentrar no trabalho por estar preocupado com um problema na família	,145	,027	-,019	,744
13.Ver o seu desempenho no trabalho afetado por problemas com a família, amigos, cônjuge	,113	-,028	-,025	,803
14.Chegar atrasado ao trabalho devido a compromissos familiares	,057	,039	,045	,386
15.Ter pouca vontade de trabalhar devido a problemas com a família, amigos, cônjuge	,118	-,031	-,109	,723
16.Vir para casa animado após um dia bem sucedido no trabalho, influenciando positivamente o ambiente em casa	-,159	,112	,681	,034
17.Após um dia ou semana de trabalho agradável, ter vontade de se envolver em atividades com a família, amigos, cônjuge	-,247	,011	,719	-,030
18.Desempenhar melhor as tarefas domésticas por causa do que aprendeu no trabalho	-,156	,379	,477	,029
19.Ser mais capaz de manter “programas” em casa porque o trabalho o ensinou a isso	-,129	,466	,477	,192
20.Gerir melhor o tempo em casa, por causa do modo como o faz no trabalho	,000	,471	,410	,086

Continua

Itens	Componentes			
	1	2	3	4
21.Ser mais capaz de interagir com a família, amigos, cônjuge por causa do que aprendeu no trabalho	-,169	,501	,399	,079
22.Depois de estar algum tempo com a família, amigos, cônjuge, ir para o trabalho	-,017	,078	,777	,014
de bom humor, influenciando positivamente o ambiente no trabalho				
23.Depois de passar um agradável fim de semana com a família, amigos, cônjuge, sentir mais prazer no trabalho	-,006	,096	,791	-,071
24.Levar as responsabilidades no trabalho mais a sério porque lhe é exigido o mesmo em casa	-,065	,890	,003	-,003
25.Ser mais capaz de manter compromissos no trabalho porque lhe é exigido o mesmo em casa	-,064	,907	,013	,011
26.Gerir melhor o tempo no trabalho porque em casa tem de fazer o mesmo	,065	,790	,087	-,014
27.Sentir mais autoconfiança no trabalho por ter a vida familiar bem organizada	,046	,312	,228	-,124

Após a eliminação dos itens atrás referidos, procedeu-se a nova análise fatorial confirmatória, que nos devolveu um valor de 0,824 no teste de Kaiser-Meyer-Olkin (*KMO*). A rotação *Varimax* permitiu confirmar a presença de três fatores, como se pode observar na Tabela 7, explicando no seu conjunto 49,82% da variância dos resultados (Anexo E).

Tabela 7

Matriz fatorial rodada da escala de conflito trabalho família

Itens	Componentes		
	1	2	3
1.Sentir-se irritado em casa, por causa das exigências no trabalho	,637	-,038	,152
2.Ter dificuldade em desfrutar da companhia da sua família, amigos ou cônjuge por estar preocupado com o trabalho	,766	-,054	,118
3.Ter dificuldade em cumprir as tarefas domésticas por estar constantemente a pensar no trabalho	,754	-,048	,084
4.Ter de cancelar “programas” com a família, amigos, cônjuge devido a compromissos de trabalho	,635	-,034	,168
5.Ter dificuldade em cumprir as tarefas domésticas por causa do horário de trabalho	,626	-,096	,357
6.Ter pouca energia para se envolver em atividades de lazer com a sua família, amigos, cônjuge por causa do trabalho	,710	-,083	,135
7.Ter de trabalhar tanto, que não tem tempo para nenhum dos seus hobbies	,626	-,152	,055
8.As obrigações do seu trabalho não lhe permitem sentir-se relaxado em casa	,664	-,120	,045

Continua

Itens	Componentes		
	1	2	3
9.O trabalho tira-lhe o tempo que gostaria de passar com a família, amigos, cônjuge	,713	-,024	,181
11.Não desfrutar do trabalho por estar preocupado com um problema na família	,218	,064	,728
12.Ter dificuldade em se concentrar no trabalho por estar preocupado com um problema na família	,206	,047	,676
13.Ver o seu desempenho no trabalho afetado por problemas com a família, amigos, cônjuge	,165	-,044	,738
15.Ter pouca vontade de trabalhar devido a problemas com a família, amigos, cônjuge	,193	-,045	,665
16.Vir para casa animado após um dia bem sucedido no trabalho, influenciando positivamente o ambiente em casa	-,313	,495	,226
17.Após um dia ou semana de trabalho agradável, ter vontade de se envolver em atividades com a família, amigos, cônjuge	-,440	,427	,246
18.Desempenhar melhor as tarefas domésticas por causa do que aprendeu no trabalho	-,188	,541	,003
21.Ser mais capaz de interagir com a família, amigos, cônjuge por causa do que aprendeu no trabalho	-,158	,587	,022
22.Depois de estar algum tempo com a família, amigos, cônjuge, ir para o trabalho de bom humor, influenciando positivamente o ambiente no trabalho	-,226	,529	,277
23.Depois de passar um agradável fim de semana com a família, amigos, cônjuge, sentir mais prazer no trabalho	-,222	,563	,221
24.Levar as responsabilidades no trabalho mais a sério porque lhe é exigido o mesmo em casa	,113	,785	-,209
25.Ser mais capaz de manter compromissos no trabalho porque lhe é exigido o mesmo em casa	,118	,808	-,192
26.Gerir melhor o tempo no trabalho porque em casa tem de fazer o mesmo	,183	,720	-,158

Nota: Método de extração: Análise da rotação das componentes principais. Método: Varimax com Normalização de Kaiser

O primeiro fator explica 25,50% da variância dos resultados e agrupa os itens 1 a 9. O segundo fator explica 14,86% da variância dos resultados e agrupa os itens 11 a 13 e o item 15. O terceiro fator explica 9,45% dos resultados e integra os itens 16 a 18 e os itens 21 a 26.

3.6.2. Análise da consistência interna da escala de conciliação trabalho-família.

Após a análise fatorial confirmatória procedeu-se à análise da consistência interna da escala da conciliação trabalho família e das suas respetivas subescalas, através do coeficiente de *alfa de Cronbach*. Os resultados mostraram um alfa global de 0,744. No entanto, se considerarmos cada uma das subescalas, o valor de alfa é superior comparativamente ao da escala completa.

Como podemos observar na Tabela 8 a subescala conflito trabalho-família negativo apresenta um $\alpha = ,88$ enquanto a subescala conflito família-trabalho negativo possui um $\alpha = ,79$, já a subescala família-trabalho-família apresenta um $\alpha = ,80$. Os valores obtidos, de acordo com Nunnally (1978, citado em Maroco & Garcia-Marques, 2006), permitem-nos afirmar que a escala apresenta uma boa consistência interna.

Tabela 8

Médias, desvios-padrão, correlações item-total dos itens das subescalas do questionário conciliação trabalho família e coeficientes de consistência interna alpha de Cronbach sem os respectivos itens

Itens do Questionário CTF	M	DP	Correlação item-total	Alpha total sem o item
<i>Subescala conflito trabalho-família negativo</i>				
1.Sentir-se irritado em casa, por causa das exigências no trabalho	1,278	,5978	,564	,873
2.Ter dificuldade em desfrutar da companhia da sua família, amigos ou cônjuge por estar preocupado com o trabalho	1,294	,6659	,694	,862
3.Ter dificuldade em cumprir as tarefas domésticas por estar constantemente a pensar no trabalho	1,191	,7211	,713	,860
4.Ter de cancelar “programas” com a família, amigos, cônjuge devido a compromissos de trabalho	1,123	,6275	,574	,873
5.Ter dificuldade em cumprir as tarefas domésticas por causa do horário de trabalho	1,117	,7097	,620	,869
6.Ter pouca energia para se envolver em atividades de lazer com a sua família, amigos, cônjuge por causa do trabalho	1,178	,6584	,654	,866
7.Ter de trabalhar tanto, que não tem tempo para nenhum dos seus hobbies	1,381	,7980	,579	,874
8.As obrigações do seu trabalho não lhe permitem sentir-se relaxado em casa	1,228	,6729	,585	,872
9.O trabalho tira-lhe o tempo que gostaria de passar com a família, amigos, cônjuge	1,290	,7088	,673	,864
<i>Alpha da subescala conflito trabalho-família negativo ,881</i>				
<i>Subescala do conflito família-trabalho negativo</i>				
11.Não desfrutar do trabalho por estar preocupado com um problema na família	,688	,5499	,630	,740
12.Ter dificuldade em se concentrar no trabalho por estar preocupado com um problema na família	,782	,5401	,573	,767
13.Ver o seu desempenho no trabalho afetado por problemas com a família, amigos, cônjuge	,568	,5756	,658	,725
15.Ter pouca vontade de trabalhar devido a problemas com a família, amigos, cônjuge	,554	,5863	,587	,762
<i>Alpha da subescala conflito família-trabalho negativo ,799</i>				
<i>Subescala do conflito família-trabalho-família positivo</i>				
16.Vir para casa animado após um dia bem sucedido no trabalho, influenciando positivamente o ambiente em casa	1,554	,6886	,466	,793
17.Após um dia ou semana de trabalho agradável, ter vontade de se envolver em atividades com a família, amigos, cônjuge	1,598	,7432	,423	,797
18.Desempenhar melhor as tarefas domésticas por causa do que aprendeu no trabalho	,570	,7159	,451	,794
<i>Continua</i>				

Itens da CTF	M	DP	Correlação item-total	Alpha total sem o item
21.Ser mais capaz de interagir com a família, amigos, cônjuge por causa do que aprendeu no trabalho	,704	,6656	,477	,792
22.Depois de estar algum tempo com a família, amigos, cônjuge, ir para o trabalho de bom humor, influenciando positivamente o ambiente no trabalho	1,617	,7112	,486	,790
23.Depois de passar um agradável fim de semana com a família, amigos, cônjuge, sentir mais prazer no trabalho	1,677	,7692	,520	,786
24.Levar as responsabilidades no trabalho mais a sério porque lhe é exigido o mesmo em casa	,734	,9202	,578	,778
25.Ser mais capaz de manter compromissos no trabalho porque lhe é exigido o mesmo em casa	,739	,8983	,610	,773
26.Gerir melhor o tempo no trabalho porque em casa tem de fazer o mesmo	1,065	,9279	,506	,789
<i>Alpha da subescala conflito família-trabalho-família positivo ,807</i>				
Alpha global: ,744				

3.6.3. Qualidades psicométricas do questionário capital psicológico. No que respeita ao QCP, não se considerou necessário efetuar uma análise fatorial confirmatória, na medida que é um instrumento já adaptado e validado à população portuguesa (Costa, 2010; Leal, 2013; Machado, 2008; Pedreira & Mónico, 2013; Rego, Sousa, Marques, & Pina e Cunha, 2012; Santos, 2011; Sousa, 2009; Vilaça, 2012).

No entanto, procedeu-se à verificação da consistência interna da escala global e das subescalas que a compõem, através do coeficiente de *Alpha de Cronbach*. A análise devolveu-nos, para a escala global, um valor de $\alpha = ,90$. Valor bastante bom de acordo com Nunnally (1978, citado em Maroco & Garcia-Marques, 2006).

Seguidamente, executámos o mesmo procedimento para a verificação das subescalas: a de autoeficácia apresenta um $\alpha = ,827$; a de esperança $\alpha = ,818$; a de resiliência dá-nos um $\alpha = ,779$ e a de otimismo apresenta um valor de α de ,779.

No entanto, numa análise mais detalhada, na subescala da autoeficácia, podemos constatar, através da Tabela 9, que retirando o item 1, o valor de *alfa* passaria de ,827 para ,833. Todavia, não se procedeu à sua eliminação na medida que o valor de alfa apresentado na subescala já exhibe, de acordo com alguns autores, fiabilidade bastante apropriada (Maroco et al., 2006).

Em relação à subescala da esperança verificamos, na Tabela 9, que no caso de se eliminar algum dos itens o alfa diminuiria.

No que respeita à consistência interna da subescala da resiliência, observamos na Tabela 9 que, no caso do item 1, ser eliminado, o *alfa* seria de ,749. Como o *alfa* de ,73 da subescala já confere uma boa fiabilidade à mesma, decidiu-se não retirar o item.

Quanto à subescala do otimismo, como podemos observamos na Tabela 9, no caso do itens 20 e 23 serem eliminados o valor de *alfa* aumentaria de 0,779 para 0,781 e 0,783. Porém, devido ao valor geral da subescala já apresentar uma boa fiabilidade, decidiu-se manter a versão original dos autores.

Tabela 9

Médias, desvios-padrão, correlações item-total dos itens das dimensões do questionário capital psicológico e coeficientes de consistência interna alpha de Cronbach sem os respetivos itens

Itens do Questionário Capital Psicológico	M	DP	Correlação item-total	Alpha total sem o item
<i>Dimensão autoeficácia</i>				
1. Sinto-me confiante quando procuro uma solução para um problema de longo prazo.	4,852	,901	,435	,833
2. Sinto-me confiante ao representar a minha área de trabalho em reuniões com a direção da escola.	4,817	,947	,641	,790
3. Sinto-me confiante ao contribuir para as discussões sobre a estratégia da escola.	4,771	,891	,685	,779
4. Sinto-me capaz de ajudar a definir objetivos para a minha área de trabalho.	5,139	,738	,676	,786
5. Sinto-me confiante ao estabelecer contacto com pessoas fora da escola (por exemplo, pais e outras instituições) para discutir problemas.	4,931	,815	,587	,801
6. Sinto-me confiante a apresentar informação a um grupo de colegas.	4,983	,807	,582	,802
<i>Alpha da dimensão autoeficácia ,827</i>				
<i>Dimensão da esperança</i>				
7. Se me encontrasse numa situação difícil no trabalho, conseguiria pensar em muitas formas de sair dela.	4,537	,907	,478	,810
8. Atualmente, procuro alcançar os meus objetivos com grande energia.	4,506	1,033	,618	,781
9. Para qualquer problema, existem muitas formas de resolvê-lo.	4,745	1,046	,489	,810
10. Neste momento, vejo-me como uma pessoa bem sucedida no trabalho.	4,619	,885	,611	,785
11. Consigo pensar em muitas formas de alcançar os meus objetivos no trabalho.	4,615	,920	,729	,760
12. Neste momento, estou a alcançar os objetivos profissionais que defini para mim próprio(a).	4,199	1,173 7	,602	,787
<i>Alpha da dimensão da esperança ,818</i>				
<i>Subescala da dimensão da resiliência</i>				
13. Quando tenho uma contrariedade no trabalho, tenho dificuldade em recuperar e seguir em frente. (i)	4,255	1,183	,340	,749
14. De um modo ou de outro, em geral consigo gerir bem as dificuldades no trabalho.	4,701	,717	,610	,667
15. No trabalho, se for necessário, sou capaz de ficar “por minha conta e risco”.	4,913	,839	,478	,693
16. Em geral, ultrapasso com facilidade as coisas mais stressantes no trabalho.	4,558	,799	,650	,649

continua

Itens do Questionário Capital Psicológico	M	DP	Correlação item-total	Alpha total sem o item
17. Consigo ultrapassar os momentos difíceis no trabalho, pois já passei anteriormente por dificuldades.	4,602	,949	,419	,709
18. Sinto que consigo lidar com muitas coisas ao mesmo tempo no trabalho.	4,476	,999	,438	,705
<i>Alpha da dimensão da resiliência ,779</i>				
<i>Dimensão da dimensão da otimismo</i>				
19. Quando as coisas estão incertas para mim no trabalho, habitualmente espero o melhor.	3,935	1,071	,650	,713
20. Se algo de mal me pode acontecer no trabalho, isso acontecer-me-á. (i)	4,557	1,059	,384	,781
21. No meu trabalho, olho sempre para o lado positivo das coisas.	4,455	,971	,680	,709
22. No trabalho, sou otimista acerca do que acontecerá no futuro.	4,030	1,158	,656	,710
23. No trabalho, as coisas nunca me correm como gostaria. (i)	4,593	1,003	,369	,783
24. Trabalho com a convicção de que todo o contratempo tem um lado positivo.	4,326	,919	,442	,765
<i>Alpha da dimensão do otimismo ,779</i>				
<i>Alpha global: ,90</i>				

(i) Item invertido

3.7. Resultados da Investigação

Iniciaremos este ponto com a análise descritiva dos resultados gerais obtidos pela nossa amostra nas diferentes dimensões da escala do conflito trabalho-família e do capital psicológico positivo, seguindo-se a análise comparativa em função das variáveis sociodemográficas. Por último, apresentaremos a análise correlacional efetuada entre as diferentes dimensões dos dois instrumentos e ainda a regressão linear do capital psicológico em função da conciliação trabalho/família/trabalho.

Como se pode observar na Tabela 10, a subescala conflito trabalho-família negativo apresenta um valor médio de 1,23 ($DP = 0,49$). Embora, este seja um valor relativamente moderado, podemos verificar que pelo menos um dos professores apresenta o valor máximo possível nesta dimensão. Os resultados permitem-nos também constatar que há pelo menos um professor que não percebe este tipo de interferência no seu dia-a-dia. Em relação à subescala do conflito família-trabalho negativo, verificamos que este é inferior ao do conflito trabalho-família, com uma média de 0,64 ($DP = 0,44$). À semelhança da subescala do conflito trabalho-família, no conflito família-trabalho, há quem o perceciona no seu valor máximo, com o valor 3, como também quem apresente valores de 0, ou seja, não apresente interferência negativa do trabalho na sua vida familiar. Quanto à subescala família-trabalho-família positivo, constatamos que não apresenta uma média muito elevada, situando-se no

1,13 ($DP = 0,49$). Nesta subescala, embora haja quem apresente como valor mínimo 0, já o valor máximo de 3 não é atingido, situando-se este valor no 2,56.

Relativamente às subescalas do capital psicológico (Tabela 10), a autoeficácia apresenta um valor médio de 4,91 ($DP = 0,62$), o mínimo de 1,83 e o máximo de 6. Já a esperança apresenta uma média de 4,53 ($DP = 0,72$). Embora os valores médios sejam inferiores aos obtidos na dimensão de autoeficácia, o valor mínimo é superior, situando-se nos 2,50. De igual modo, o valor máximo foi de 6. Os valores médios relativos à resiliência, embora ligeiramente superiores aos da esperança, também são inferiores aos da autoeficácia, situando-se nos 4,58 ($DP = 0,60$). O valor mínimo de 2,67 é superior relativamente às subescalas anteriormente referenciadas. O valor máximo foi novamente de 6. O otimismo detém a média mais baixa das 4 subescalas, com um valor de 4,31 ($DP = 0,71$), um mínimo de 2,33 e um máximo de 6.

Por fim, se considerarmos a média da escala total, toma o valor de 4,58 ($DP = 0,54$), valor superior à média da subescala do otimismo e esperança, e inferior à da autoeficácia. O valor mínimo na escala total é de 3,13, enquanto o valor máximo é de 6, ou seja, pelo menos um participante apresenta o valor máximo possível na escala de capital psicológico.

Tabela 10

Resultados obtidos nas dimensões das escalas conciliação trabalho-família e capital psicológico

Escala	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão
Trabalho-família negativo	,00	3,00	1,23	,49
Família-trabalho negativo	,00	3,00	,64	,44
Família-trabalho-família positivo	,00	2,56	1,13	,49
Autoeficácia	1,83	6,00	4,91	,62
Esperança	2,50	6,00	4,53	,72
Resiliência	2,67	6,00	4,58	,60
Otimismo	2,33	6,00	4,31	,71
Capital psicológico total	3,13	6,00	4,58	,54

Em relação à análise comparativa em função de diferentes variáveis sociodemográficas, nomeadamente o tipo de instituição de ensino, procedeu-se à determinação do teste *t* de *Student* para amostras independentes. Na Tabela 11 observamos as

diferenças nas médias entre os professores do ensino público e privado. Pela análise do teste *t*, cujos resultados apresentamos no anexo F, verificamos que essas diferenças são estatisticamente significativas no conflito trabalho-família negativo [$t_{(229)} = 3,238$; $p = 0,001$] sendo este mais elevado nos professores do ensino público. O mesmo se verificou no conflito família-trabalho negativo, [$t_{(229)} = 2,002$; $p = 0,046$] sendo também mais elevado nos professores do ensino público. No entanto, para o conflito família-trabalho-família positivo, as diferenças entre as médias não são estatisticamente significativas [$t_{(229)} = - 1,767$; $p = 0,079$] apesar de o ensino privado apresentar um valor superior relativamente aos professores do ensino público.

No que se refere às subescalas do capital psicológico, não existem diferenças estatisticamente significativas nas subescalas da autoeficácia [$t_{(229)} = - 1,235$; $p = 0,218$] nem de resiliência [$t_{(229)} = - 0,610$; $p = 0,542$] apesar dos valores das médias serem superiores nos professores do ensino privado. Por sua vez, a subescala da esperança, apresenta diferenças estatisticamente significativas [$t_{(228,95)} = - 2,727$; $p = 0,007$], sendo esta superior nos professores do ensino privado. De destacar que na subescala da esperança, o teste de *Levene* indica-nos que as variâncias dos dois grupos são diferentes. A subescala do otimismo apresenta também diferenças significativas, [$t_{(229)} = - 2,069$; $p = 0,04$], com valores superiores nos professores do ensino privado. Ao considerar a escala completa do capital psicológica, constatamos que existem diferenças significativas, [$t_{(229)} = - 2,131$; $p = 0,036$] com valores superiores nos professores do ensino privado.

Tabela 11

Diferenças de médias em função do tipo de instituição de ensino

Dimensão	Escola do ensino	N	Média	Desvio padrão	Std. Erro médio
Trabalho-família negativo	Público	126	1,325	,476	,042
	Privado	105	1,118	,488	,047
Família-trabalho negativo	Público	126	,701	,485	,043
	Privado	105	,584	,383	,037
Família-trabalho-família positivo	Público	126	1,087	,510	,045
	Privado	105	1,202	,469	,045
Autoeficácia	Público	126	4,869	,614	,054
	Privado	105	4,970	,635	,061
Esperança	Público	126	4,422	,773	,068
	Privado	105	4,674	,634	,061

Resiliência	Público	126	4,562	,604	,053
	Privado	105	4,611	,610	,059
Otimismo	Público	126	4,228	,739	,065
	Privado	105	4,421	,666	,065
QCPTotal	Público	126	4,520	,567	,050
	Privado	105	4,669	,496	,048

No que diz respeito ao gênero, embora se verifiquem diferenças nas médias entre o sexo feminino e o masculino (Tabela 12), essas diferenças apenas são estatisticamente significativas (Anexo G) no conflito trabalho-família negativo [$t_{(229)} = -2,395$; $p = 0,017$], sendo este mais elevado no sexo feminino. Nas restantes dimensões da escala da conciliação do trabalho-família, como na escala do capital psicológico, não se verificam diferenças estatisticamente significativas entre homens e mulheres.

Tabela 12

Diferenças de médias das subescalas e da escala global de capital psicológico positivo em função do gênero

Dimensão	Sexo	N	Média	Desvio padrão	Std. erro médio
Trabalho-família negativo	Masculino	61	1,1032	,44182	,05657
	Feminino	170	1,2772	,50152	,03846
Família-trabalho negativo	Masculino	61	,6744	,49892	,06388
	Feminino	170	,6384	,42511	,03260
Família-trabalho-família positivo	Masculino	61	1,0803	,48532	,06214
	Feminino	170	1,1613	,49735	,03814
Autoeficácia	Masculino	61	4,8196	,69895	,08949
	Feminino	170	4,9497	,59416	,04557
Esperança	Masculino	61	4,4617	,77900	,09974
	Feminino	170	4,5637	,70269	,05389
Resiliência	Masculino	61	4,5710	,58883	,07539
	Feminino	170	4,5892	,61409	,04710
Otimismo	Masculino	61	4,3294	,65139	,08340
	Feminino	170	4,3112	,73496	,05637
QCPTotal	Masculino	61	4,5455	,55217	,07070
	Feminino	170	4,6035	,53691	,04118

Para analisar a influência da idade dos respondentes nos valores obtidos nas diferentes dimensões, recorreu-se ao cálculo dos coeficientes de correlação de *Pearson* (Anexo H). Os dados obtidos mostraram uma correlação moderada negativa, de acordo com a classificação de Cohen³ (1988, citado em Filho & Júnior, 2009), entre a idade e a dimensão do conflito família-trabalho-família, ($r(225) = - ,301; p = 0.00$). Quanto ao conflito trabalho-família e família-trabalho negativo, os valores observados são muito fracos, sendo muito próximos de zero no conflito família-trabalho negativo ($r(225) = - ,01; p = 0,05$). Relativamente, às quatro dimensões do capital psicológico, as correlações observadas são todas negativas e fracas. Apresentando apenas associação estatisticamente significativa com a dimensão da autoeficácia e da esperança.

Para verificar as diferenças de médias observadas entre as variáveis do conflito trabalho-família/família-trabalho e as dimensões do capital psicológico positivo em relação ao estado civil, recorreremos à aplicação do teste *One-Way Anova*. Como o número de elementos que compõem os quatro grupos são diferentes, teve-se o cuidado de assegurar o pressuposto da homogeneidade das variâncias através do teste de *Levene* (tabela 13). O teste de *Levene* é um dos testes mais robustos face à violação do pressuposto da normalidade e é um dos mais potentes para testar a homogeneidade de variâncias (Lourenço, 2004).

Tabela 13

Teste da homogeneidade das variâncias em relação ao estado civil

	Teste de Levene	df1	df2	Sig.
Trabalho-família negativo	1,982	3	226	,117
Família-trabalho negativo	,275	3	226	,844
Família-trabalho-família positivo	1,811	3	226	,146
Autoeficácia	1,323	3	226	,268
Esperança	1,689	3	226	,170
Resiliência	1,464	3	226	,225
Otimismo	1,482	3	226	,220
Capital psicológico positivo	1,789	3	226	,150
total				

³ Segundo Cohen (1988, citado em Filho & Júnior, 2009), valores entre 0,10 e 0,29 podem ser considerados pequenos; escores entre 0,30 e 0,49 podem ser considerados como médios; e valores entre 0,50 e 1 podem ser interpretados como grandes.

Após a sua verificação aplicou-se então a *Anova*, que nos permitiu observar que não há diferenças estatisticamente significativa entre as médias, com exceção do conflito trabalho-família-trabalho-família (Anexo I).

Mesmo assim, no conflito trabalho-família negativo, os professores divorciados apresentam uma média superior ($M = 1,51$; $DP = 0,44$) relativamente aos restantes professores, enquanto os que referiram viverem em união de facto apresentam a média mais baixa ($M = 1,17$; $DP = 0,29$). Já as médias relativas ao conflito família-trabalho negativo são inferiores às do conflito trabalho-família negativo, sendo os professores divorciados a apresentarem os maiores valores ($M = 0,708$; $DP = 0,44$), enquanto os que vivem em união de facto apresentam os valores menores ($M = 0,63$; $DP = 0,36$). Em relação ao conflito família-trabalho-família positivo, são os professores que vivem em união de facto que apresentam uma maior perceção deste tipo de conflito ($M = 1,28$; $DP = 0,49$), em oposição aos divorciados que apresentam uma menor perceção ($M = 0,79$; $DP = 0,30$). O teste *Post Hoc* de Bonferroni permite-nos verificar que no conflito família-trabalho-família positivo se verificaram diferenças com significado estatístico entre as médias apresentadas pelos solteiros ($M = 1,15$; $DP = 0,46$) e os divorciados ($M = 0,79$; $DP = 0,30$), e entre os casados ($M = 1,16$; $DP = 0,51$) e os divorciados.

No que diz respeito às dimensões do capital psicológico positivo, verificamos que os professores que vivem em união de facto apresentam maior perceção de autoeficácia ($M = 5,06$; $DP = 0,35$), contrapondo aos casados que apresentam os valores mais baixos ($M = 4,879$; $DP = 0,66$). Quanto à dimensão da esperança, são novamente os que vivem em união de facto que apresentam os maiores valores ($M = 4,80$; $DP = 0,50$), enquanto os casados apresentam os valores mais baixos ($M = 4,87$; $DP = 0,66$).

Relativamente à dimensão da resiliência, constatamos que os divorciados apresentam os valores mais elevados ($M = 4,657$; $DP = 0,53$), enquanto os casados apresentam os valores mais baixos ($M = 4,56$; $DP = 0,64$). Em relação à dimensão do otimismo, os que vivem em união de facto apresentam maiores valores ($M = 4,59$; $DP = 0,42$), em oposição aos casados que apresentam os valores mais baixos ($M = 4,26$; $DP = 0,72$). Considerando a escala completa do capital psicológico positivo verificamos que os valores médios mais elevados se encontram nos professores que vivem em união de facto ($M = 4,76$; $DP = 0,30$), enquanto os que são casados apresentam os valores mais baixos ($M = 4,55$; $DP = 0,56$).

No que diz respeito à existência ou não de filhos, verifica-se que apesar dos valores médios serem superiores a quem tem filhos nas subescalas de conflito trabalho-família negativo e conflito família-trabalho negativo, (Tabela 14), essas diferenças não são

estatisticamente significativas. Assim como no conflito família-trabalho-família positivo, o valor médio é superior aos professores que não têm filhos, todavia, essa diferença também não é significativa. O mesmo se verificou nas subescalas do capital psicológico e na escala completa. Apesar dos valores médios serem ligeiramente superiores nos professores que não têm filhos, essas diferenças não são estatisticamente significativas.

Tabela 14

Comparação das médias em função da existência de filhos

Subescalas	Tem filhos	N	Média	Desvio padrão
Trabalho-Família negativo	Sim	165	1,2414	,46744
	Não	66	1,2060	,55033
Família-trabalho negativo	Sim	165	,6650	,46341
	Não	66	,6052	,39511
Família-trabalho-Família positivo	Sim	165	1,1192	,50067
	Não	66	1,1916	,47834
Autoeficácia	Sim	165	4,9097	,63752
	Não	66	4,9293	,59561
Esperança	Sim	165	4,5343	,73402
	Não	66	4,5429	,70123
Resiliência	Sim	165	4,5818	,61420
	Não	66	4,5909	,59066
Otimismo	Sim	165	4,2994	,71586
	Não	66	4,3575	,70776
Capital psicológico positivo total	Sim	165	4,5813	,54637
	Não	66	4,6051	,52884

Para analisar os resultados tendo em conta o número de filhos, utilizou-se o teste *One Way Anova*, após termos assegurado a homogeneidade da variância (Tabela 15).

Tabela 15

Teste da homogeneidade das variâncias em relação ao número de filhos

	Teste de Levene	df1	df2	Sig.
Trabalho-família negativo	1,047	3	161	,374
Família-trabalho negativo	,403	3	161	,751
Família-trabalho-família positivo	,111	3	161	,954
Autoeficácia	2,134	3	161	,098
Esperança	2,583	3	161	,055
Resiliência	,808	3	161	,491
Otimismo	1,455	3	161	,229
Capital psicológico positivo total	1,060	3	161	,368

A aplicação da *Anova* permitiu observar que não existem diferenças estatisticamente significativas relativamente ao número de filhos (Anexo J). Todavia, em relação ao conflito trabalho-família negativo, constatamos que os professores que apenas têm um filho apresentam uma média superior ($M = 1,25$; $DP = 0,46$). No conflito família-trabalho negativo, embora os que apresentem uma média maior continuem a ser os que têm um filho, essa média já é inferior à observada anteriormente ($M = 0,706$; $DP = 0,48$). Por sua vez, o conflito família-trabalho-família positivo é mais percecionado pelos professores que têm três filhos ($M = 0,44$; $DP = 0,11$). No que diz respeito às dimensões do capital psicológico positivo, apesar dos professores que têm quatro filhos atingirem médias mais elevadas ($M = 5,0$; $DP = 0,0$), esta é muito próxima dos que têm apenas um filho ($M = 4,99$; $DP = 0,76$). O mesmo se verifica em relação à dimensão da esperança, os que têm quatro filhos ($M = 4,66$; $DP = 0,23$), apresentam uma média muito aproximada dos que apenas têm um filho ($M = 4,65$; $DP = 0,64$). Na dimensão da resiliência, os que têm três filhos ($M = 4,66$; $DP = 0,49$) apresentam valores médios iguais aos que têm quatro ($M = 4,66$; $DP = 0,23$).

Na dimensão do otimismo, verificamos que os professores que têm três ($M = 4,31$; $DP = 0,78$) e quatro filhos ($M = 4,58$; $DP = 0,11$), apresentam valores médios superiores aos que apenas têm um ($M = 4,31$; $DP = 0,78$) ou dois ($M = 4,27$; $DP = 0,70$).

Considerando a escala completa do capital psicológico constatamos que, à semelhança da subescala do otimismo, os professores que têm quatro ($M = 4,72$; $DP = 0,08$) e três filhos ($M = 4,56$; $DP = 0,45$) apresentam valores médios superiores.

Considerando as idades dos filhos (Anexo H), verifica-se uma correlação moderada e negativa entre o conflito trabalho-família negativo e a idade do filho 3 embora não seja significativa [$r(16) = - ,409$; $p = 0,116$]. Com o conflito família-trabalho negativo a correlação existente é negativa e fraca para o filho 2 [$r(108) = - ,132$; $p = 0,172$] e para o filho 3 [$r(16) = - ,249$; $p = 0,353$], continuando a não ser estatisticamente significativo. Para o conflito família-trabalho-família positivo, as correlações observadas além de serem todas negativas são consideradas fracas, quer para a idade do filho 1 [$r(164) = - ,269$; $p = 0,000$], filho 2 [$r(108) = - ,222$; $p = 0,021$] e filho 3 [$r(16) = - ,238$; $p = 0,374$]. No entanto, apenas são valores estatisticamente significativos para a idade do filho 1 e do filho 2.

Quanto ao suporte social, constatou-se não haver diferenças estatisticamente significativas nas diferentes dimensões do conflito trabalho-família/família-trabalho, apesar de os valores das médias serem ligeiramente superior nos professores que referem não dispor de suporte social que os auxilie a cuidar dos filhos. Relativamente às subescalas que compõem o capital psicológico, verificou-se diferenças significativas no otimismo [$t_{(155)} =$

2,059; $p = 0,041$], com níveis superiores nos professores que em caso de necessidade dispõem de suporte social. Nas restantes subescalas, não se verificaram diferenças significativas, apesar de os valores apresentados serem ligeiramente superiores nos professores que apresentam suporte social.

Considerando a escala total do capital psicológico, também não se verificam diferenças significativas, embora, a média dos que dispõem de suporte social seja ligeiramente superior (Anexo K).

No que diz respeito à carga semanal de trabalho, apenas se observa uma correlação média com o conflito trabalho-família negativo [$r(222) = 0,309$; $p = 0,000$], verificando-se correlações fracas com as restantes variáveis (Anexo L).

Quanto aos resultados relativos ao tempo despendido entre o local de residência e o local de trabalho verificamos que não existe correlação entre a distância e os níveis de perceção de conflito nas quatro dimensões, sendo os valores obtidos muito fracos. O mesmo se verifica em relação à escala completa e às dimensões da do capital psicológico positivo (Anexo L).

Para verificar a comparação dos valores médios relativos à partilha de tarefas, procedeu-se à comprovação da homogeneidade das variâncias (Tabela 16) para de seguida se proceder à análise do teste *One-Way Anova*.

Tabela 16

Teste da homogeneidade das variâncias em relação à partilha de tarefas

Subescalas	Teste de Levene	df1	df2	Sig.
Trabalho-família negativo	1,837	2	226	,162
Família-trabalho negativo	,173	2	226	,841
Família-trabalho-família positivo	,176	2	226	,839
Autoeficácia	,095	2	226	,910
Esperança	,067	2	226	,936
Resiliência	1,454	2	226	,236
Otimismo	,766	2	226	,466
Capital psicológico positivo total	1,040	2	226	,355

Mais uma vez, não se verificaram diferenças estatisticamente significativas nas médias dos três grupos, embora, no conflito trabalho-família negativo os professores que não partilham tarefas apresentam uma média superior ($M = 1,34$; $DP = 0,45$) relativamente aos

que partilham ($M = 1,18$; $DP = 0,46$) e àqueles a quem não se aplica este parâmetro ($M = 1,33$; $DP = 0,65$). Na subescala do conflito família-trabalho negativo são os professores que referem partilhar tarefas que apresentam valores médios mais elevados ($M = 0,65$; $DP = 0,45$), o mesmo se verificando na subescala do conflito família-trabalho-família positivo, na qual verificamos que a média apresentada pelos professores que afirmam partilhar tarefas é superior ($M = 1,17$; $DP = 0,49$) relativamente aos que afirmam não partilhar ($M = 0,99$; $DP = 0,47$) e àqueles a quem o tópico não se aplica ($M = 1,10$; $DP = 0,50$).

No que diz respeito às dimensões que compõem o capital psicológico positivo, na autoeficácia são os professores a quem o tópico não se aplica que apresentam o valor de média superior ($M = 4,98$; $DP = 0,58$), valor muito semelhante aos que partilham tarefas ($M = 4,91$; $DP = 0,63$). Quanto à dimensão da esperança são os professores que partilham tarefas os que apresentam um valor médio superior ($M = 4,55$; $DP = 0,73$). Relativamente à resiliência, são os professores a quem este tópico não se aplica que apresentam o valor médio mais elevado ($M = 4,66$; $DP = 0,71$), enquanto no otimismo são os que afirmam não partilhar tarefas que apresentam o valor médio mais elevado ($M = 4,37$; $DP = 0,64$). Ao considerar a escala completa, são os professores a quem o tópico não se aplica que apresentam o valor médio maior ($M = 4,61$; $DP = 0,60$).

No que diz respeito à análise comparativa das médias em função de em casa se beneficiar de empregada doméstica, em relação às diferentes dimensões do conflito trabalho-família/família-trabalho verificou-se não haver diferenças estatisticamente significativas (Anexo M). Todavia, como podemos observar na Tabela 17, no conflito trabalho-família negativo os valores das médias são superiores nos professores que não possuem empregada doméstica, verificando-se o mesmo na dimensão do conflito família-trabalho-família positivo. No conflito família-trabalho negativo o valor da média é superior nos professores que contam com o apoio de empregada doméstica. Em relação ao capital psicológico verificaram-se diferenças estatisticamente significativas na subescala da resiliência, sendo os professores que não têm empregada doméstica os que apresentaram médias mais elevadas. Em relação ao otimismo, embora a média dos que não têm empregada doméstica, seja superior, essa diferença não é estatisticamente significativa. Quanto às subescalas da autoeficácia e da esperança, as diferenças não são significativas, no entanto, os valores da média, na autoeficácia, são maiores nos professores que têm empregada doméstica, enquanto o valor médio da esperança é mais elevado nos professores que não dispõem de empregada doméstica. O mesmo se verifica na escala total do capital psicológico, em que não se

verificam diferenças significativas, sendo a média ligeiramente superior nos professores que referem não ter empregada doméstica.

Tabela 17

Comparação das médias em função da existência de empregada doméstica

Subescalas	Possui empregada doméstica	N	Média	Desvio padrão	Std. Erro padrão
Trabalho-família negativo	Sim	95	1,21	,49	,050
	Não	135	1,24	,48	,042
Família-trabalho negativo	Sim	95	,65	,37	,038
	Não	135	,63	,49	,042
Família-trabalho-família positivo	Sim	95	1,11	,46	,047
	Não	135	1,15	,51	,044
Autoeficácia	Sim	95	4,92	,54	,055
	Não	135	4,90	,67	,058
Esperança	Sim	95	4,44	,73	,075
	Não	135	4,60	,70	,060
Resiliência	Sim	95	4,47	,61	,062
	Não	135	4,66	,59	,051
Otimismo	Sim	95	4,24	,77	,079
	Não	135	4,37	,66	,056
Capital psicológico positivo total	Sim	95	4,52	,54	,055
	Não	135	4,63	,53	,046

Quanto aos anos de exercício da profissão, não se verificaram correlações significativas com as restantes variáveis. A correlação mais evidente foi com o conflito família-trabalho-família positivo [$r(231) = -,294$; $p = 0,000$], em que se verifica uma associação fraca e negativa (Anexo L).

Relativamente às correlações existentes entre as diferentes dimensões de conflito família-trabalho/trabalho-família, e as dimensões do capital psicológico positivo, verifica-se uma correlação média entre o conflito trabalho-família negativa e o conflito família-trabalho negativo [$r(231) = ,328$; $p = 0,000$], assim como também entre a esperança e o conflito família-trabalho-família positivo [$r(231) = ,314$; $p = 0,000$]. A correlação existente entre a resiliência e o conflito trabalho-família negativo [$r(231) = -,300$; $p = 0,000$] é moderada e negativa. Já a existente com o conflito família-trabalho negativo [$r(231) = -,286$; $p = 0,000$] é mais fraca, continuando a ser negativa.

No otimismo também se verifica uma correlação média negativa com o conflito trabalho-família negativo [$r(231) = -0,420$; $p = 0,000$] e fraca e negativa com o conflito família-trabalho negativo [$r(231) = -0,293$; $p = 0,000$]. Na escala completa do capital psicológico positivo observa-se a existência de uma correlação média negativa com o conflito trabalho-família negativo [$r(231) = -0,378$; $p = 0,000$] e com o conflito família-trabalho negativo [$r(231) = -0,317$; $p = 0,000$] verificando-se uma correlação média positiva com o conflito família-trabalho-família positivo [$r(231) = 0,310$; $p = 0,000$].

Entre a esperança e a autoeficácia [$r(231) = 0,543$; $p = 0,000$] verifica-se um valor forte de associação, assim como também com a resiliência [$r(231) = 0,583$; $p = 0,000$] e o otimismo [$r(231) = 0,573$; $p = 0,000$]. Entre a resiliência e a autoeficácia [$r(231) = 0,540$; $p = 0,000$] também se verifica um valor de associação forte, assim como também com o otimismo [$r(231) = 0,537$; $p = 0,000$]. No entanto, a associação entre o otimismo e a autoeficácia apresenta um valor médio e negativo [$r(231) = -0,469$; $p = 0,000$] (Anexo L).

De forma a perceber melhor a relação entre as dimensões do conflito trabalho-família/família-trabalho e as do capital psicológico positivo, procedeu-se à sua análise através da aplicação de uma regressão linear simples (Maroco, 2007). Neste sentido, considerou-se como variável dependente a escala completa do *Psycap*. Como variáveis independente consideraram-se as diferentes dimensões do conflito trabalho-família.

Considerando a escala completa do capital psicológico positivo, os resultados da análise da regressão múltipla revelaram uma estrutura semelhante à representada na Figura 1.

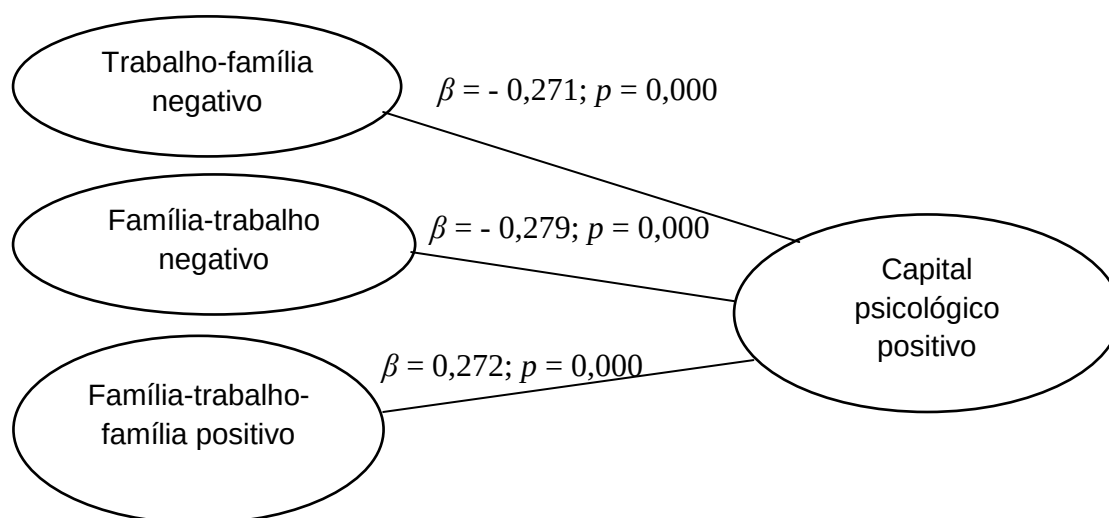


Figura 1 - Impacto do conflito família-trabalho/trabalho-família no capital psicológico positivo global

Os resultados obtidos pela *Anova* (Anexo N), permitiram constatar que este modelo é altamente significativo ($p = 0,000$) e explica 24,3% da variação obtida no capital psicológico positivo. Como é possível observar na Figura 1, as diferentes dimensões do conflito trabalho-família encontram-se significativamente associadas ao capital psicológico positivo, considerando um nível de significância de 0,000. Para melhor compreensão da natureza preditiva das dimensões do conflito trabalho-família no capital psicológico construíram-se as retas de regressão para cada relação. Assim, para a variável do conflito trabalho-família negativo a equação do capital psicológico positivo será $= 4,793 - 0,271$ capital psicológico positivo. O que nos permite concluir que por cada incremento do conflito trabalho-família negativo o capital psicológico positivo diminuirá cerca de 0,27. Para a variável do conflito família-trabalho negativo a equação do capital psicológico será $= 4,793 - 0,279$ conflito família-trabalho negativo. Pelo que podemos concluir que por cada incremento do conflito família-trabalho negativo o capital psicológico positivo diminuiu em cerca de 0,28. Finalizando, para a variável do conflito-trabalho-família positivo a equação do capital psicológico será $= 4,793 + 0,272$ capital psicológico positivo, o que nos permite concluir que por cada incremento do conflito família-trabalho-família positivo, o capital psicológico positivo aumenta em cerca de 0,27.

Assim sendo, esta análise exploratória sugere que as diferentes dimensões do conflito trabalho-família poderão ser bons preditores do capital psicológico positivo.

Capítulo 4. Análise e Discussão dos Resultados

Faz-se necessário analisar com prudência os resultados obtidos neste estudo, tendo em conta que os professores participantes colaboraram de forma voluntária, logo não podemos generalizar os dados à população docente (Hill & Hill, 2000).

Em relação aos resultados alcançados para o conflito entre o trabalho e a família, verifica-se neste estudo que os professores percecionam o conflito entre o trabalho e a família, como este sendo maior na dimensão do conflito trabalho-família negativo do que na dimensão do conflito família-trabalho negativo. Este dado vai ao encontro dos resultados observados noutros tipos de profissão por Geurts et al. (2005) e aos de Pereira (2009). À semelhança do estudo de Faria (2010), realizado em professores, podemos verificar na nossa amostra uma relação entre o número de horas de trabalho semanal e o conflito trabalho-família negativo. Ou seja, verifica-se uma interferência de carga negativa desenvolvida no trabalho que dificulta o funcionamento em casa. É consensual na literatura a menção à sobrecarga de trabalho no professor. Como é do conhecimento geral, para além das aulas, os professores devem desempenhar tarefas de administração, reservar tempo para programar, avaliar, reciclar-se, orientar os alunos, atender os pais, organizar atividades várias, assistir a seminários e reuniões de coordenação, de disciplina ou de ano, porventura mesmo vigiar edifícios e materiais, recreios e cantinas (Ramos, 2004).

Como Moreira (2011) refere, a rotina do trabalho mudou e as exigências socioeconómicas aumentaram, o que favorece a exposição dos professores a cargas de trabalho exaustivas e a dispor de menos tempo para o lazer e o convívio familiar, tornando-os vulneráveis ao sofrimento e à doença. De facto, como já foi referido, a sobrecarga de horas e a dificuldade em cumprir variadas tarefas são alguns dos fatores contributivos para o mal estar docente, com repercussões a nível da saúde, levando à exaustão e a manifestações psicossomáticas (Ramos, 2004; Stobaus, Mosquera, & Santos, 2007). Estes factos refletem-se na vida privada, nomeadamente na falta de tempo para desenvolver *hobbies* ou resolver problemas familiares (Ramos, 2004).

De realçar o estudo de Gomes et al. (2006), o qual nos mostra que cerca de 40% dos professores referem experienciar índices globais elevados de stresse associados à sua profissão, sendo um dos fatores contributivos para este facto as pressões externas ao desempenho profissional, como a falta de tempo para cumprir os programas e o excessivo trabalho burocrático.

Considerando que os professores constituem um dos maiores grupos profissionais e um dos mais qualificados, do ponto de vista académico (Figueiredo, 2009; Ramos, 2004), os resultados desta pesquisa, permitem-nos dizer, de acordo com Silva (2009), que a profissão de professor é uma profissão maioritariamente exercida no feminino. Considerando os papéis tipicamente associados ao género, o conflito trabalho-família negativo é mais sentido pelos professores do sexo feminino, indo ao encontro de estudos existentes na literatura, referentes a outro tipo de profissionais (Ahmad & Omar, 2007; Frone & Yardley, 1997; MilKie & Peltola, 1999; Frone & Bellavia, 2005; Perista, 2002; Torres et al., 2005). Embora a Convenção nº 156 adotada pelos Estados Membros da Organização Internacional do Trabalho - OIT (2009), preconizasse a igualdade de oportunidades para homens e mulheres, a verdade é que se continua a verificar diferenças de género, principalmente, no que diz respeito ao trabalho doméstico e ao cuidado com os filhos.

Quanto aos resultados do conflito família-trabalho-família positivo, estes são relativamente moderados, revelando que os professores também percebem as recompensas que a profissão lhes proporciona, e as relações afetivas que transbordam da profissão para a vida global, como experiências mais ou menos satisfatórias, dependendo da significação que cada um lhes confere (Figueiredo, 2009). Contudo, verificamos que a percepção positiva no conflito família-trabalho-família apresenta uma relação negativa e moderada com a idade, ou seja, à medida que a idade aumenta, a percepção de uma influência positiva do trabalho na esfera familiar diminui. Pode contribuir para este resultado, o facto de a escola ser considerada uma instituição de trabalho especial e específica, por ser um tecido organizacional vivo e em constante mudança, implicando toda uma dinâmica de empenhamento e envolvimento na prática docente, ano após ano, grupo após grupo (Figueiredo, 2009).

Se associarmos à idade os anos de serviço, partindo do princípio que quanto mais idade o professor tenha, mais anos de serviço presente, fará sentido a fraca relação negativa existente entre os anos de serviço e a percepção do conflito família-trabalho-família positivo, o que, segundo alguns autores, poderá dever-se à fase desenvolvimental da carreira docente em que este se encontre. De acordo Huberman (1992, citado em Jesus & Santos, 2004) entre os vinte e cinco e os trinta e cinco anos de experiência profissional pode ocorrer conservadorismo e rigidez, associado a lamentações, sobretudo sobre os alunos e sobre a política educativa, ou, ao contrário, distanciamento afetivo face aos alunos e às tarefas escolares, associado à serenidade e autoaceitação. O investimento profissional diminui, sobretudo porque os professores sentem que não têm que provar nada, nem aos outros, nem a

si próprios. Se considerarmos que, na nossa amostra, os anos de experiência atingem os 38, esta poderá ser uma explicação possível para esta diminuição de percepção da interferência positiva do trabalho na família.

Uma outra possibilidade poderá ser a falta de prestígio que a profissão “professor” adquiriu nos últimos anos, contribuindo para este facto em primeiro lugar razões de ordem salarial, visto que é considerada uma profissão mal paga. Além disto, crescem os fatores da mobilidade geográfica e da falta de segurança no emprego, causas relevantes em 1990, que se mantêm presentes nos dias de hoje (Cruz, citado em Ramos, 2004)

Considerando o tipo de instituição escolar, verificamos que existem diferenças significativas nos níveis de conflito trabalho-família entre os professores do ensino público e privado, nas duas dimensões do conflito família e trabalho negativo. Se se deve a uma maior identificação dos professores do ensino público com a instituição não o sabemos. Por um lado, os resultados do estudo de Tavares et al. (2007) apontam para que níveis elevados de identificação organizacional estejam associados a maiores níveis de interferência do trabalho na vida familiar, devido aos comportamentos extrapapel de dedicação ao trabalho que este desenvolve, nomeadamente trabalhando mais do que seria necessário. Pelo outro, o estudo de Vinha (2012), realça algumas diferenças existentes entre o ensino público e privado. Embora as direções das escolas, quer sejam privadas ou públicas, não considerem haver grandes diferença entre um professor do ensino público e um do ensino privado, a investigação aponta para a existência de uma menor ligação do professor da escola pública à instituição, em grande parte devido à instabilidade própria das colocações, não permitindo atualmente a efetivação do docente na escola. Também se verifica uma menor motivação nos professores que lecionam nas escolas da rede pública. Em contrapartida, nas escolas do ensino privado, constata-se uma maior diversidade de meios disponíveis, que possibilita um melhor desempenho ao professor. Além disso, nestas escolas, os professores apresentam maior atualização na formação pedagógica.

Tendo em conta outros fatores sociodemográficos, como o estado civil dos professores da nossa amostra, observamos diferenças significativas na percepção do conflito família-trabalho-família positivo entre os solteiros e os divorciados e os casados e os divorciados. São os casados a reportarem maiores índices de conflito positivo, contrariando os resultados obtidos por Pereira (2009), os quais revelam ser os não casados a apresentarem maiores percepções do conflito trabalho-família positivo.

Em relação à existência ou não de filhos, e respetivo número, não se verificaram diferenças significativas na percepção das diferentes dimensões do conflito entre o trabalho e a

família, contrariamente ao exposto pela maior parte da literatura (Aminah, 2008; Pinto, 2003). Este facto pode dever-se à idade média dos filhos dos respondentes do nosso estudo que, como podemos constatar, é superior aos 12 anos, pelo que já revelam alguma autonomia.

No entanto, se considerarmos a idade dos filhos, verificámos existir uma correlação negativa e moderada do conflito trabalho-família com a idade do 3º filho, o que significa que quanto mais idade o 3º filho apresentar, menor é a perceção do conflito trabalho-família negativo.

Nos professores que têm filhos, também não se verificaram diferenças significativas nos níveis de conflito trabalho e família entre os que possuem suporte social e os que não têm. Mais uma vez, este facto poder-se-á dever à idade média dos filhos, ou ao desenvolvimento de estratégias que permitam aos inquiridos conseguir articular de forma equilibrada o interface família-trabalho.

Verificamos que a maioria dos professores partilha as tarefas domésticas, embora não se verifiquem diferenças significativas nos valores de conflito entre o trabalho e a família, entre os que partilham e os que não partilham as tarefas em casa, como entre os que contam ou não com a colaboração de empregada doméstica.

Considerando a distância entre o local de trabalho e a residência, também não se verificaram associações significativas.

Respeitante aos níveis de capital psicológico positivo, verificamos que os professores participantes neste estudo apresentam valores moderados a elevados de autoeficácia, assim como valores moderados de resiliência, esperança e de otimismo, os quais se refletem no valor global da escala do capital psicológico. Os valores apurados no nosso estudo são superiores aos encontrados por Machado (2008), e semelhantes aos encontrados por Costa (2010) e Vilaça (2012), embora ligeiramente superiores.

Tendo em conta que quanto maior o nível de resiliência de uma pessoa maior será a sua capacidade para regular as suas emoções e interagir de forma mais eficaz em ambientes sociais e profissionais (Tait, 2008), podemos concluir que os professores participantes neste estudo apresentam uma boa capacidade de respostas comportamentais resilientes, facilitando-lhes, assim, a concretização dos seus objetivos e o trabalho em situações difíceis. Nos professores, a resiliência surge associada à eficácia, que por sua vez se repercutirá na sua satisfação profissional e no desempenho académico dos alunos (Caprara et al., 2006), além de se refletir no desempenho profissional (Khurshid et al., 2012). De destacar que, em geral os professores que apresentam uma perceção maior de eficácia, costumam apresentar também

um conjunto de estratégias de controlo face às situações hostis (Pocinho & Capelo, 2009). Além disso, a perceção de uma boa autoeficácia constitui um recurso importante para a redução dos efeitos negativos relacionados com o conflito trabalho-família. Partindo do pressuposto de que índices elevados de capital psicológico positivo nos docentes, estão relacionados com índices medianos de bem-estar (Filho, 2011), podemos pressupor que os professores da nossa amostra são portadores de níveis satisfatórios de bem-estar, o que por sua vez constitui um facilitador na relação entre o trabalho e a família.

Quanto ao otimismo, verificamos uma associação com a autoeficácia, a qual, segundo Beard et al. (2009), poderá exercer impacto positivo a nível relacional, em especial com os pais e os alunos. De acordo com Costa (2012), os professores mais otimistas são também os mais inclusivos. No nosso estudo, o otimismo surge também fortemente associado à esperança e à resiliência.

Se considerarmos o tipo de instituição, encontramos diferenças significativas nos valores médios entre os professores do ensino público e privado nas dimensões da esperança, resiliência e otimismo, como também na escala completa do capital psicológico. O *Psycap* é mais elevado nos professores do ensino privado, o que sugere que a cultura organizacional presente nas escolas deve ajudar o docente a maximizar as suas potencialidades (Vinha, 2012).

Tal como no estudo de Vilaça (2012), não se verificaram diferenças significativas em função do género. No entanto, existem investigações (Klassen & Chiu, 2010) que nos mostram existir diferenças de género na perceção da autoeficácia, sendo esta mais elevada no sexo masculino. Em contrapartida, no estudo de Khurshid et al. (2012), já são as professoras do ensino secundário a manifestar níveis mais elevados de autoeficácia.

Quanto à idade, não se verificou associação entre esta e os valores de capital psicológico positivo. No entanto, Vilaça (2012) verificou diferenças ao nível da idade, constatando níveis de resiliência mais elevados nos indivíduos acima dos 43 anos.

Em relação à existência de filhos também não se verificaram diferenças significativas nas médias, assim como em relação ao número de filhos.

Relativamente, ao suporte social também constatamos não haver diferenças significativas entre os professores que dispõem de suporte social e os que não possuem.

Quanto aos que têm empregada doméstica, verificamos diferenças significativas na resiliência, sendo esta maior nos professores que não têm empregada doméstica. Este dado pode ser explicado pela necessidade de desenvolvimento de estratégias capazes de fazer frente à pressão, sentida pelo aumento de carga de tarefas por fazer.

Todavia, em relação à partilha de tarefas não se verificam diferenças significativas dos valores médios.

Verificamos também que não há diferenças significativas nos valores do capital psicológico considerando os anos de serviço e a carga horária semanal, assim como também não há em função da distância de casa ao local de trabalho. No entanto, considerando os anos de serviço, o estudo de Khurshid et al. (2012) mostra-nos que os professores mais experientes são também os que apresentam maiores níveis de autoeficácia.

Quanto às relações existentes entre o conflito trabalho e família e o capital psicológico positivo, verificamos que essa relação é negativa e moderada entre as dimensões do conflito trabalho-família e família-trabalho negativo e o capital psicológico positivo. Estes dados indicam-nos que à medida que o conflito trabalho/família aumenta, os níveis de capital psicológico diminuem. Em relação ao conflito família-trabalho-família positivo, essa relação embora continue moderada já é positiva, sugerindo que quanto mais se percebe uma interferência positiva do trabalho na vida pessoal, mais elevado será o nível de capital psicológico positivo.

Pelo exposto, torna-se necessário a implementação de medidas que promovam o equilíbrio na relação trabalho família. Embora já haja programas centrados na gestão do stress como o de Jesus, Santos, Stobaus, Mosquera e Esteve (2004), com resultados visíveis a nível do aumento significativo da percepção de bem-estar profissional dos professores, estas intervenções tendem a ser em número pouco significativo.

Já em relação às diferentes dimensões do capital psicológico, estas também são passíveis de desenvolvimento. Todas elas se encontram relacionadas entre si e o seu desenvolvimento pode suscitar melhores desempenhos e maiores sentimentos de bem-estar. As pesquisas asseguram que as pessoas são mais felizes e mais eficazes profissionalmente quanto maior o capital psicológico positivo que apresentam, uma vez que este leva a um maior bem-estar psicológico que, por sua vez, leva a um melhor desempenho (Luthans & Youssef, 2007).

Dando por terminado a apresentação e discussão dos resultados, apresentam-se de seguida algumas conclusões decorrentes do trabalho realizado.

Capítulo 5. Conclusão

O objetivo primordial deste trabalho foi contribuir para o aumento do conhecimento na área do comportamento organizacional, ampliando os conhecimentos sobre o fenómeno que vem incomodando sobremaneira o equilíbrio entre a família e o trabalho. Procurámos também dar continuidade aos estudos existentes no âmbito da psicologia positiva, com ênfase nas características positivas dos indivíduos, ou seja, no capital psicológico positivo.

Consideramos que os objetivos gerais e específicos desta pesquisa previamente circunscritos foram atingidos de forma satisfatória. Em relação ao objetivo geral, verificámos que os professores sentem interferência entre o trabalho e a família, embora de forma moderada, o que poderá trazer consequências, não só a nível individual, como também a nível organizacional e social. Em relação aos valores globais do capital psicológico positivo, os professores apresentaram níveis moderados, o mesmo se verificando nas dimensões consideradas isoladamente, com exceção da autoeficácia, que apresentou valores próximos do elevado. Estes valores vão ao encontro daquilo que é referido na literatura, em estudos anteriores, em Portugal.

No que concerne à relação entre o conflito trabalho-família/família-trabalho e o capital psicológico positivo, verificámos existir uma relação moderada e negativa entre as dimensões negativas do conflito família-trabalho e trabalho-família, e uma relação moderada positiva entre o conflito família-trabalho-família e o capital psicológico positivo.

A destacar que, inicialmente, estava previsto considerar quatro dimensões do conflito trabalho-família, considerando a sua bidirecionalidade trabalho-família/família-trabalho, nas dimensões positiva e negativa. No entanto, após a análise fatorial confirmatória, considerámos apenas uma dimensão positiva, a qual designámos por conflito família-trabalho-família positivo, de modo a obter um melhor ajustamento do instrumento original à população portuguesa. Assim, em relação ao segundo objetivo específico deste estudo, não considerámos quatro dimensões, mas sim três.

Em relação às características sociodemográficas é de salientar as diferenças verificadas no conflito família-trabalho e família-trabalho negativo entre os professores do ensino público e privado, com o ensino público a apresentar níveis mais elevados de conflito. Em relação ao capital psicológico positivo, são os professores do ensino privado que apresentam maiores valores de esperança, otimismo e capital psicológico positivo global. Verificámos, também,

que quanto mais idade o professor apresentar menor será a percepção de conflito família-trabalho-família positivo.

Em conformidade com a literatura nacional e internacional, são as mulheres, neste caso as professoras, a sentirem maiores índices de conflito de trabalho-família negativo, em relação aos professores do sexo masculino.

Em relação à existência de filhos e número de filhos, verificámos que estes não constituem um fator de diferenciação na percepção do conflito trabalho e família e de capital psicológico positivo. Já em relação à idade destes, verificamos uma correlação moderada negativa com a idade do terceiro filho, a nível da percepção do conflito trabalho-família negativo. Detetámos também diferenças significativas nos níveis de otimismo em relação aos professores que usufruem da colaboração de empregada doméstica, sendo os níveis superiores naqueles que não dispõem deste suporte. Por último, considerando a carga horária semanal, verificou-se, em consonância com os estudos existentes, uma relação com os níveis de conflito trabalho-família negativo.

Pelo exposto, podemos concluir que em relação à primeira hipótese formulada, segundo a qual existe conflito trabalho-família/família-trabalho nos professores, esta é corroborada pelos resultados apurados nesta pesquisa.

Quanto à segunda hipótese enunciada, segundo a qual existe uma relação negativa entre o conflito e o trabalho-família/família-trabalho e o capital psicológico positivo, constatámos ser em parte verdadeira, na medida em que também se verifica uma relação positiva em relação à influência exercida pela dimensão do conflito família-trabalho-família positivo nos níveis de capital psicológico positivo.

Relativamente à terceira hipótese formulada, segundo a qual existem diferentes níveis de conflito trabalho-família/família-trabalho e de capital psicológico positivo em função das variáveis sociodemográficas, concluímos que foi parcialmente verificada, uma vez que não se verificaram diferenças entre algumas delas, como já foi anteriormente descrito.

Algumas das dificuldades sentidas no decorrer deste trabalho prenderam-se com a falta de estudos destas temáticas em professores. Além disso, um dos instrumentos utilizados, o S.W.I.N.G., ainda é um instrumento recente, carecendo de pesquisas na população portuguesa, pelo que se sugere a continuação de investigações que o utilizem, de modo a alcançar-se uma adaptação mais sólida à população portuguesa.

Apesar das limitações, este estudo contribuiu para colmatar uma aparente lacuna nacional no que diz respeito ao conflito trabalho-família/família-trabalho e às suas repercussões sobre o capital psicológico positivo.

Além disso, a utilidade deste tipo de estudos apenas se efetiva quando surtem efeitos no desenvolvimento e implementação de práticas que contribuam para a promoção do equilíbrio nas relações entre a família e o trabalho e quando suscitam intervenções na promoção das capacidades positivas dos indivíduos. É com essa esperança que encerramos a presente investigação.

Bibliografia

- Ahmad, A., & Omar, Z. (2007). Gender differences in work-family conflict and family-friendly employment policy practices. *International Journal of the Humanities*, 6(3), 15-26.
- Almeida, D., Wethington, E., & Chandler, A. (1999). Daily transmission of tensions between marital dyads and parent-child dyads. *Journal of Marriage and the Family*, 61(1), 49-61.
- 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.
- Andrade, C. (2006). *Antecipação da conciliação dos papéis familiares e profissionais na transição para a idade adulta: estudo diferencial e intergeracional* (Tese de Doutoramento, Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto, Porto, Portugal).
- Andrade, M. C. P. (2010). “Juggling act”: questões relativas às relações trabalho-família no contexto atual. *Journal Exedra*, 3, 135-148. Recuperado de http://www.exedrajournal.com/docs/N3/09C-claudia_andrade_pp_135-148.pdf
- Avey, J., Patera, J., & West, B. (2006). The implications of positive psychological capital on employee absenteeism. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 13(2), 42-60.
- Avolio, B., & Luthans, F. (2006). *The high impact leader: Moments matter in accelerting authentic leadership development*. New York, NY: McGraw Hill.
- Bandura, A. (1988). Organisational applications of social cognitive theory. *Australian Journal of Management*, 13(2), 275-302.
- Bandura, A. (1993). Perceived self-efficacy in cognitive development and functioning. *Educational Psychologist*, 28(2), 117-148.
- Bandura, A. (2000). Cultivate self-efficacy for personal and organizational effectiveness. Em E. A. Locke (Org.), *Handbook of principles of organization behavior* (pp. 120-136). Oxford, England: Blackwell.
- Beard, K., Hoy, W., & Hoy, A. (2009). Academic optimism of individual teachers: Confirming a new construct (Working Paper). *The Ohio State University*. Columbus, OH, EUA.
- Bedeian, A., Burke, B., & Moffett, R. (1988). Outcomes of work-family conflict among married male and female professionals. *Journal of Management*, 14(3), 475-491.

- Cabral-Cardoso, C. (2003). *A Igualdade de oportunidades entre homens e mulheres em contexto empresarial*. Braga, Portugal: A. C. Litografia.
- Caprara, G., Barbaranelli, C., Steca, P., & Malone, P. (2006). Teachers' self-efficacy beliefs as determinants of job satisfaction and students' academic achievement: A study at the school level. *Journal of School Psychology, 44*, 473-490.
- Carver, C., & Scheier, M. (1990). Origins and functions of positive and negative affect: A control-process view. *Psychological Review, 97*, 19-35.
- Casullo, M. (2006). El capital psíquico. Aportes de la psicología positiva. *Psicodebate, 6*, 59-72.
- Christopher, P. (2000). The future of optimism. *American Psychologist, 55*(1), 44-55.
- Coltrane, S. (2000). Research on household labor: modeling and measuring the social embeddedness of routine family work. *Journal of Marriage and Family, 62*, 1208-1233.
- Costa, A. (2012). *Otimismo e atitudes inclusivas de professores dos açores face a alunos com NEE* (Dissertação de Mestrado, Universidade Fernando Pessoa, Porto, Portugal).
- Costa, V. R. L. (2010). *A influência dos valores e da personalidade no capital psicológico* (Dissertação de Mestrado, ISCTE, Instituto Universitário de Lisboa, Lisboa, Portugal).
- Demerouti, E., Bakker, A., & Schaufeli, W. (2005). Spillover and crossover of exhaustion and life satisfaction among dual-earner parents. *Journal of Vocational Behaviour, 67*, 266-289.
- Edwards, J. (2001). Uncertainty and rise of work-family dilemma. *Journal of Marriage and Family, 63*, 183-196.
- Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review, 25*(1), 178-199.
- Faria, G. (2010). *Organização do trabalho do professor: Jornada, contrato e conflitos trabalho-família* (Tese de Doutorado, Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, SP, Brasil). Recuperado de <http://revista.unibrasil.com.br/index.php/retdu/article/view/79>
- Figueiredo, M. (2009). A avaliação da satisfação com a profissão em professores do ensino secundário em Portugal. Contribuição para o estudo do sucesso escolar. *Revista Ibero-Americana de Educação, 51*, 123-138. Recuperado de <http://www.rieoei.org/rie51a06.pdf>
- Filho, A. (2011). *The impact of well-being at work and psychological capital over the turnover intention: a study of teachers* (Dissertação de Mestrado, Universidade Metodista de São Paulo, São Paulo, SP, Brasil).

- Filho, D. B. F., & Júnior, J. A. S. (2009). Desvendando os mistérios do coeficiente de correlação de Pearson (r). *Revista Política Hoje*, 18(1), 115-146.
- França, A., & Schimanski, É. (2009). Mulher, trabalho e família: uma análise sobre a dupla jornada feminina. *Emancipação*, 9(1): 65-78. DOI: <http://dx.doi.org/10.5212>
- Fredrickson, B. L. (1998). What good are positive emotions? *Review of General Psychology*, 2, 300-319.
- Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: the broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist*, 56, 219-226.
- Fredrickson, B. L. (2003). The value of positive emotions. The emerging science of positive psychology is coming to understand why it's good to feel good. *American Scientist*, 9, 330-335.
- Frone, M. R. (2000). Interpersonal conflict at work and psychological outcomes: Testing a model among young workers. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 246-255.
- Frone, M. R., & Bellavia, G. M. (2005). Work-family conflict. Em J. Barling, E. K. Kelloway, & M. R. Frone (Org.), *Handbook of Work Stress* (pp. 113-147). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Frone, M. R., & Russel, M. (1997). Relation of work-family conflict to health outcomes: A four-year longitudinal study of employed parents. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70, 325-335.
- Frone, M. R., Russel, 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.
- Frone, M. R., Yardley, J. K., & Markel, K. S. (1997). Developing and testing an integrative model of the work-family interface. *Journal of Vocational Behavior*, 50(2), 145-167.
- Gadotti, M. (2000). Perspetivas atuais da educação. *Revista São Paulo em Perspetiva*, 14(2), 3-11. doi.org/10.1590/S0102-88392000000200002
- Geurts, S., Taris, T., Kompier, M., Dijkers, J., Hooff, 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.
- Gomes, A., Silva, M., Mourisco, S., Mota, A., & Montenegro, N. (2006). Problemas e desafios no exercício da atividade docente: Um estudo sobre o stresse, "burnout", saúde física e satisfação profissional em professores do 3º ciclo e ensino secundário. *Revista Portuguesa de Educação*, 19(1), 67-93.

- Greenberger, E., & Goldberg, W. (1989). Work, parenting, and the socialization of children, *Developmental Psychology*, 25, 23-25.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Grant, J. (2000). Women managers and the gendered construction of personal relationships, *Journal of Family Issues*, 21(8), 963-985. doi: 10.1177/019251300021008002
- Grzywacz, J., Almeida, D., & McDonald, D. (2002). Work-family spillover and daily reports of work and family stress in the adult labor force. *Family Relations*, 47, 255-266.
- Helland, M. R., & Winston, B. (2005). Towards a deeper understanding of hope and leadership. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 12(2), 42-54.
- Hill, M., & Hill, A. (2000). *Investigação por questionário*. Lisboa, Portugal: Edições Sílabo.
- Infante, P. (2001). La resiliência como processo: una revisión de la literatura vigente. Em A. Melillo, E. Néstor, S. Ojeda, & cols, *Resiliencia. Descubriendo las propias fortalezas* (Cap. 1). Buenos Aires: Paidós.
- Instituto Nacional de Estatística Portugal, (2001). *Mulheres e homens nos anos 90*. Informação à Comunicação Social.
- Job, F. (2003). *Os sentidos do trabalho e a importância da resiliência nas organizações* (Tese de Doutorado, Fundação Getúlio Vargas/EAESP, São Paulo, SP, Brasil).
- Jesus, S. N., & Santos, J. C. (2004). Desenvolvimento profissional e motivação dos professores. *Revista Educação*, 27(1), 39-47. Recuperado de <http://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/faced/article/viewFile/373/270>
- Jesus, S. N., Santos, J. C., Stobaus, C. D., Mosquera, J. J. M., & Esteve, J. M. (2004). Formação em gestão do stresse. *Revista mal-estar e subjetividade*, 4(2), 358-371. Recuperado de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/malestar/v4n2/10.pdf>
- Khurshid, F., Qasmi, F., & Ashraf, N. (2012). The relationship between teachers' self-efficacy and their perceived job performance. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 10(3), 203-224.
- Klassen, R., & Chiu, M. (2010). Effects on teachers' self-efficacy and job satisfaction: Teacher gender, years of experience, and job stress. *Journal of Educational Psychology, American Psychological Association*, 102(3), 741-756. doi: 10.1037/a0019237
- Leal, S. (2013). *As percepções de responsabilidade social das empresas e o capital psicológico como antecedentes do empenhamento e do desempenho* (Tese de Doutorado, Faculdade de Economia Universidade de Coimbra, Coimbra, Portugal). Recuperado de <https://estudogeral.sib.uc.pt/handle/10316/23332>

- Lourenço, C. (2004). *Testes de hipóteses para mais de duas amostras One-Way ANOVA* (Apontamentos de Estatística II). Lisboa, Portugal: ISCTE, Instituto Universitário de Lisboa.
- Luthans, F. (2002a). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 695-706.
- Luthans, F. (2002b). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Executive*, 16(1), 57-72.
- Luthans, F., Avolio, B., Avey, J., & Norman, S. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60, 541-572.
- Luthans, F., Avolio, B., Walumbwa, F., & Li, W. (2005). The psychological capital of chinese workers: Exploring the relationship with performance. *Management and Organization Review*, 1(2), 249-271.
- Luthans, F., Norman, S., Avolio, B., & Avey, J. (2008). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate – employee performance relationship. *Journal of Organizational Behavior*, 29, 219-238. doi: 10.1002/job.507
- Luthans, F., & Youssef, C. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33(2), 143-160.
- Luthans, F., Youssef, C., & Avolio, B. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. New York, NY: Oxford University Press.
- Machado, F. I. M. P. (2008). *Capital psicológico positivo e criatividade dos colaboradores: um estudo exploratório em organizações de I&DT* (Dissertação de Mestrado, Universidade de Aveiro, Aveiro, Portugal).
- Maroco, J. (2007). *Análise Estatística - Com Utilização do SPSS* (3ª. ed.). Lisboa, Portugal: Edições Sílabo.
- Maroco, J., & Garcia-Marques, T. (2006). Qual a fiabilidade do alfa de Cronbach? Questões antigas e soluções modernas? *Laboratório de Psicologia do Instituto Superior de Psicologia Aplicada*, 4(1), 65-90.
- Masten, A. S. (2001). Ordinary magic: Resilience process in development. *American Psychologist*, 56(3), 227-238.
- Masten, A., & Reed, M. G. (2002). Resilience in development. Em C. R. Snyder, & S. J. Lopez (Org.), *The Handbook of positive psychology* (pp. 74-88). New York, NY: Oxford University Press.

- Matias, M., Silva, A., & Fontaine, A. M. (2011). Conciliação de papéis e parentalidade: Efeitos de género e estatuto parental. *Exedra*, 5, 57-76. Recuperado de <http://www.exedrajournal.com/docs/N5/06A-Matias-Conciliacao.pdf>
- Matias, M., Fontaine, A. M., Simão, C., Oliveira, E., & Mendonça, M. (2010, fevereiro, 4-6) *A conciliação trabalho-família em casais de duplo-emprego*. Atas do VII Simpósio Nacional de Investigação em Psicologia. Universidade do Minho, Braga, Portugal.
- Milkie, M., & Peltota, P. (1999). Playing all the roles: Gender and the work-family balancing act. *Journal of Marriage and Family*, 61, 476-490.
- Moreira, V. M. R. (2012). *Condições de Trabalho e de Saúde em Contexto Escolar* (Dissertação de Mestrado, Faculdade de Engenharia da Universidade do Porto, Porto, Portugal). Recuperado de <http://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/65269/2/950049.pdf>
- Nelson, D., & Cooper, C. (2007). *Positive Organizational Behavior*. London, England: Sage.
- Neto, L., & Marujo, H. (2007). Revolução positiva: Psicologia positiva e práticas apreciativas em contextos organizacionais. *Comportamento Organizacional e Gestão*, 13(1), 115-136.
- Nogueira, S., Cunha, L., & Lacomblez, M. (2010, fevereiro, 4-6). *Conciliação da vida profissional e familiar num quadro de horários atípicos: O Caso das mulheres motoristas dos transportes rodoviários de passageiros*. Atas do VII Simpósio Nacional de Investigação em Psicologia. Universidade do Minho, Braga, Portugal.
- Oliveira, J. H. B. (2010). *Psicologia positiva, Uma nova psicologia*. Oliveira de Azeméis, Portugal: Livpsic.
- Organização Internacional do Trabalho. (2009). *Trabalho e Família: Partilhar é a melhor forma de cuidar*. Recuperado de <http://www.cite.gov.pt/pt/destaques/TrabFam2009.pdf>
- Parry, G. (1987). Sex-role beliefs, work attitudes and mental health in employed and non-employed mothers. *British Journal of Social Psychology*, 26, 47-58.
- Pedreira, L., & Mónico, L. (2013). Workaholism and psychological capital: repercussions on workplace spirituality. *International Journal of Developmental and Educational Psychology, Revista de Psicología*, 1(2), 535-544.
- Pereira, A. M. S. (2009). *Burnout e o conflito trabalho-família / família-trabalho em profissionais de enfermagem* (Dissertação de Mestrado, Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto, Porto, Portugal).
- Perista, H. (2002). Género e trabalho não pago: os tempos das mulheres e os tempos dos homens. *Análise Social*, 37(163), 447-474.

- Peterson, C. (2000). The future of optimism. *American Psychologist*, 55(1), 44-55.
- Picado, L. (2009). Ser Professor: Do mal-estar para o bem-estar docente. Recuperado de <http://www.psicologia.pt/artigos/textos/A0474.pdf>
- Pinto, A. (2003). As diferenças de género na perceção do conflito trabalho-família. *Comportamento Organizacional e Gestão*, 9(2), 195-212.
- Pocinho, M., & Capelo, M. R. (2009). Vulnerabilidade ao stress, estratégias de coping e autoeficácia em professores portugueses. *Revista Educação e Pesquisa*, 35(2), 351-367. Recuperado de <http://www.scielo.br/pdf/ep/v35n2/a09v35n2.pdf>
- Ramos, S. (2004). (In)satisfação e stress docente. *Interações*, 6, 87-130. Recuperado de <http://www.interacoes-ismt.com/index.php/revista/article/view/103>
- Rego, A., Sousa, F., Marques, C., & Pina e Cunha, M. (2012). Authentic leadership promoting employees' psychological capital and creativity. *Journal of Business Research*, 65(3), 429-437. doi.org/10.1016/j.jbusres.2011.10.003
- Ryff, C. D., & Singer, B. (2003). Flourishing under fire: Resilience of challenged thriving. Em C. L. Keyes, & J. Haidt (Org.), *Flourishing: Positive Psychology and the life well-lived* (pp. 15-36). Washington, DC: American Psychological Association.
- Salanova, M., Martinez, I., & Llonas, S. (2004). Psicología organizacional positiva. Em F. J. P. Descals (Org.), *Psicología de la Organizacion* (pp. 349-376). Madrid, Espanha: Pearson Educacion.
- Santos, A. S. (2011). *Comportamentos de Cidadania Organizacional: investigando novas e velhas relações* (Dissertação de Mestrado, ISCTE, Instituto Universitário de Lisboa, Lisboa, Portugal).
- Seligman, M. (1998a). Building human strength: psychology's forgotten Mission. *American Psychological Association Online*, 29(1). Recuperado de <http://www.senterforkognitivpraksis.no/artikler/building-human-strength-m-seligman.html>
- Seligman, M. (1998b). Positive psychology, fundamental assumptions. *The Psychologist*, 16(3), 126-127.
- Seligman, M. (2002). Positive psychology, positive prevention, and positive therapy. Em C. R. Snyder, & S. J. Lopez (Org.), *The Handbook of positive psychology* (pp. 74-88). New York, NY: Oxford University Press.
- Seligman, M. (2008). *Felicidade Autêntica*. Lisboa, Portugal: Círculo de Leitores.
- Seligman, M., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55, 5-14.

- Seligman, M., Schulman, P., DeRubeis, R., & Hollon, S. (1999). The Prevention of Depression and Anxiety. *Prevention & Treatment*, 2(8). Recuperado de <http://www.positivepsychology.org/depprevseligman1999.pdf>
- Seligman, M., Steen, T., Park, N., & Peterson, C. (2005). Positive psychology progress, empirical validation of interventions. *American Psychologist*, 5(60), 410-421.
- Sheldon, K., & King, L. (2001). Why positive psychology is necessary. *American Psychologist*, 56(3), 216-217. doi: 10.1037//0003-066X.56.3.216
- Silva, E. N. C. B. C. (2009). Professores e escolas a imagem social do professor do ensino básico no Portugal contemporâneo (1973 - 2005) (Tese de Doutoramento, Universidade de Salamanca, Salamanca, Espanha). Recuperado de http://gredos.usal.es/jspui/bitstream/10366/76403/1/DTHE_CorreiaDaSilvaE_ProfessoreseEscolasPortugal.pdf
- Simbula, S., Mazzetti, G., & Guglielmi, D. (2011). Conflitto lavoro/famiglia, burnout e work engagement negli insegnanti: Il ruolo moderatore delle risorse lavorative e personali. *Av. Psicol. Latinoam.*, 29(2), 302-316.
- Snyder, C. R., Cheavens, J., Pulvers, K., Adams III, V., & Wiklund, C. (2002). Hope and academic success in college. *Journal of Educational Psychology*, 94(4), 820-826.
- Snyder, C. R., & Lopez, S. J. (2009). *Psicologia positiva, uma abordagem científica e prática das qualidades humanas*. Porto Alegre, RS: Edições Artmed.
- Snyder, C. R., Sympson, S. C., Ybasco, F. C., Borders, T. F., Babyak, M. A., & Higgins, R. L. (1996). Development and validation of the state of hope scale. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(2), 321-335.
- Sousa, M. F. N. (2009). *A liderança autêntica e a criatividade dos colaboradores* (Tese de Doutoramento, Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro, Vila Real, Portugal).
- Stobaus, C., Mosquera, J. J., & Santos, B. S. (2007). Grupo de pesquisa mal-estar e bem-estar na docência. *Revista Educação*, 30, 259-272. Recuperado de <http://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/faced/article/viewFile/3562/2787>
- Tait, M. (2008). Resilience as a contributor to novice teacher success, commitment, and retention. *Teacher Educational Quarterly*, 35(4) 57-75. Recuperado de [http://www.teqjournal.org/Back%20Issues/Volume%2035/VOL35%20PDFS/35_4/10ta it-35_4.pdf](http://www.teqjournal.org/Back%20Issues/Volume%2035/VOL35%20PDFS/35_4/10ta%20it-35_4.pdf)
- Tavares, S., Caetano, A., & Silva, S. (2007). Não há bela sem senão: A identificação organizacional, os comportamentos de dedicação ao trabalho e o conflito trabalho-família. *Psicologia*, 21(1), 133-149. Recuperado de http://www.scielo.oces.mctes.pt/scielo.php?pid=S087420492007000100007&script=sci_abstract

- Torres, A., Silva, F., Monteiro, T., & Cabrita, M. (2005). *Homens e mulheres, entre família e trabalho* (2ª ed.). Lisboa, Portugal: Direção Geral de Estudos Estatísticos e Planeamento.
- Vilaça, I. M. (2012). *Espiritualidade organizacional e capital psicológico: o papel da liderança autêntica* (Tese de Doutoramento, Universidade de Extremadura, Badajoz, Espanha).
- Vinha, S. A. R. A. (2012). *Entre o público e o privado. A escolha da escola pelos pais* (Dissertação de Mestrado, Instituto Politécnico de Lisboa, Lisboa, Portugal). Recuperado de <http://repositorio.ipl.pt/bitstream/10400.21/2387/1/Entre%20o%20p%20c3%20bablico%20e%20o%20privado.pdf>
- Voydanoff, P. (2004). Implications of work and community demands and resources for work-to-family conflict and facilitation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 9(4), 275-285.
- Youssef, C. (2004). *Resiliency development of organizations, leaders and employees: Multilevel theory building and individual-level, path-analytical empirical testing* (Tese de Doutoramento, Graduate College at the University of Nebraska, Lincoln, NE, USA).
- Wang, Y., Liu, L., Wang, J., & Wang, L. (2012). Work-family conflict and burnout among chinese doctors: The mediating role of psychological capital. *Journal of Occupational Health*, 54, 232-240.
- Wright, B., & Lopez, S. (2002). Widening the diagnostic focus: A case for including human strengths and environmental resources. Em C. R. Snyder, & S. J. Lopez (Org.), *The Handbook of positive psychology* (pp. 26-44). New York, NY: Oxford University Press.
- Wright, T. (2003). Positive organizational behavior: An idea whose time has truly come. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 437-442.

Anexos

Anexo A

Questionário CTF_CP Conciliação Trabalho Família e Capital Psicológico

O presente questionário pretende avaliar o conflito Trabalho Família e de que modo este está relacionado com o Capital Psicológico Positivo (Resiliência; Esperança; Otimismo e Autoeficácia) em professores.

É constituído por três partes: Parte I Caracterização Sociodemográfica; Parte II – CTF Conciliação Trabalho Família; Parte III - CP Capital Psicológico.

Os dados recolhidos serão apenas utilizados para investigação, são confidenciais e anónimos.

Parte I – Caracterização Sociodemográfica

Não existem respostas certas ou erradas, apenas é solicitada a sua sinceridade e colaboração. Na maioria das questões apenas terá de assinalar com X a opção que melhor corresponde ao seu caso.

1. **Escola do Ensino:** Público ☐ Privado ☐

2. **Sexo:** Masculino ☐ Feminino ☐

3. **Idade:** _____

4. **Estado Civil:**

- | | |
|--------------------------|----------------|
| ☐ | Solteiro/a |
| ☐ | Casado/a |
| ☐ | União de facto |
| ☐ | Divorciado/a |
| ☐ | Viúvo/a |

5. **Tem filhos?**

Sim ☐ Não ☐

5.1. **Se respondeu sim**, quantos filhos tem? _____ Idades? _____

6. Em caso de necessidade dispõe de suporte social (familiares e/ou amigos) que auxiliem a cuidar dos seus filhos?

Sim ☐ Não ☐

7. Número médio de horas de trabalho por semana: _____

8. Quanto tempo (em minutos) demora em média de casa ao local de trabalho? _____

9. Em casa, partilha as tarefas domésticas com os outros elementos do agregado familiar?

Sim ☐ Não ☐ Não se aplica ☐

10. Possui empregada doméstica “mulher a dias”? Sim ☐ Não ☐

11. Há quantos anos exerce a sua profissão? _____

Parte II⁴ - Conciliação Trabalho Família

Seguidamente, são apresentadas várias afirmações sobre o trabalho e sobre a família.

Assinale com um **X** a frequência com que lhe acontece cada uma das situações descritas.

	Nunca	Algumas vezes	Muitas vezes	Sempre
1.Sentir-se irritado em casa, por causa das exigências no trabalho				
2.Ter dificuldade em desfrutar da companhia da sua família, amigos ou cônjuge por estar preocupado com o trabalho				
3.Ter dificuldade em cumprir as tarefas domésticas por estar constantemente a pensar no trabalho				
4.Ter de cancelar “programas” com a família, amigos, cônjuge devido a compromissos de trabalho				
5.Ter dificuldade em cumprir as tarefas domésticas por causa do horário de trabalho				
6.Ter pouca energia para se envolver em atividades de lazer com a sua família, amigos, cônjuge por causa do trabalho				
7.Ter de trabalhar tanto, que não tem tempo para nenhum dos seus hobbies				
8.As obrigações do seu trabalho não lhe permitem sentir-se relaxado em casa				
9.O trabalho tira-lhe o tempo que gostaria de passar com a família, amigos, cônjuge				
10.Sentir-se tão irritado com um problema na família, que descarrega a frustração nos colegas				
11.Não desfrutar do trabalho por estar preocupado com um problema na família				
12.Ter dificuldade em se concentrar no trabalho por estar preocupado com um problema na família				
13.Ver o seu desempenho no trabalho afetado por problemas com a família, amigos, cônjuge				
14.Chegar atrasado ao trabalho devido a compromissos familiares				
15.Ter pouca vontade de trabalhar devido a problemas com a família, amigos, cônjuge				
16.Vir para casa animado após um dia bem sucedido no trabalho, influenciando positivamente o ambiente em casa				
17.Após um dia ou semana de trabalho agradável, ter vontade de se envolver em atividades com a família, amigos, cônjuge				
18.Desempenhar melhor as tarefas domésticas por causa do que aprendeu no trabalho				
19.Ser mais capaz de manter “programas” em casa porque o trabalho o ensinou a isso				
20.Gerir melhor o tempo em casa, por causa do modo como o faz no trabalho				
21.Ser mais capaz de interagir com a família, amigos, cônjuge por causa do que aprendeu no trabalho				
22.Depois de estar algum tempo com a família, amigos, cônjuge, ir para o trabalho de bom humor, influenciando positivamente o ambiente no trabalho				
23.Depois de passar um agradável fim de semana com a família, amigos, cônjuge, sentir mais prazer no trabalho				
24.Levar as responsabilidades no trabalho mais a sério porque lhe é exigido o mesmo em casa				
25.Ser mais capaz de manter compromissos no trabalho porque lhe é exigido o mesmo em casa				
26.Gerir melhor o tempo no trabalho porque em casa tem de fazer o mesmo				
27.Sentir mais autoconfiança no trabalho por ter a vida familiar bem organizada				

⁴ A partir do questionário S.W.I.N.G. Survey Work-Home Interaction NijmeGen de Geurts et al. (2005) Adaptado para a população portuguesa por A.M. Pereira (2009)

Parte III – Capital Psicológico

As afirmações que se seguem avaliam as emoções positivas em contexto de trabalho (Resiliência; Esperança; Otimismo e Autoeficácia).

Leia com atenção todas as frases. Em relação a cada uma delas e, de acordo com a seguinte tabela escolha a opção que melhor se aplique a si.

1	2	3	4	5	6
Discordo fortemente	Discordo	Discordo um pouco	Concordo um pouco	Concordo	Concordo fortemente

1. Sinto-me confiante quando procuro uma solução para um problema de longo prazo.	
2. Sinto-me confiante ao representar a minha área de trabalho em reuniões com a direção da escola.	
3. Sinto-me confiante ao contribuir para as discussões sobre a estratégia da escola.	
4. Sinto-me capaz de ajudar a definir objetivos para a minha área de trabalho.	
5. Sinto-me confiante ao estabelecer contacto com pessoas fora da escola (por exemplo, pais e outras instituições) para discutir problemas.	
6. Sinto-me confiante a apresentar informação a um grupo de colegas.	
7. Se me encontrasse numa situação difícil no trabalho, conseguiria pensar em muitas formas de sair dela.	
8. Atualmente, procuro alcançar os meus objetivos com grande energia.	
9. Para qualquer problema, existem muitas formas de resolvê-lo.	
10. Neste momento, vejo-me como uma pessoa bem sucedida no trabalho.	
11. Consigo pensar em muitas formas de alcançar os meus objetivos no trabalho.	
12. Neste momento, estou a alcançar os objetivos profissionais que defini para mim próprio(a).	
13. Quando tenho uma contrariedade no trabalho, tenho dificuldade em recuperar e seguir em frente.	
14. De um modo ou de outro, em geral consigo gerir bem as dificuldades no trabalho.	
15. No trabalho, se for necessário, sou capaz de ficar “por minha conta e risco”.	
16. Em geral, ultrapasso com facilidade as coisas mais stressantes no trabalho.	
17. Consigo ultrapassar os momentos difíceis no trabalho, pois já passei anteriormente por dificuldades.	
18. Sinto que consigo lidar com muitas coisas ao mesmo tempo no trabalho.	
19. Quando as coisas estão incertas para mim no trabalho, habitualmente espero o melhor.	
20. Se algo de mal me pode acontecer no trabalho, isso acontecer-me-á.	
21. No meu trabalho, olho sempre para o lado positivo das coisas.	
22. No trabalho, sou otimista acerca do que acontecerá no futuro.	
23. No trabalho, as coisas nunca me correm como gostaria.	
24. Trabalho com a convicção de que todo o contratempo tem um lado positivo.	

Anexo B

Solicitação de colaboração

Caro Professor:

Eu, Anabela Rodrigues Pereira, aluna do 2º ano do mestrado de Psicologia Social e Organizacional do ISLA Leiria, estou a desenvolver uma pesquisa sobre o Conflito Trabalho Família e Emoções Positivas em Contexto de Trabalho.

Neste sentido, solicito a sua colaboração no preenchimento do questionário em anexo.

Não existem respostas certas ou erradas. Por isso, responda de forma espontânea e sincera a todas as questões.

A participação na pesquisa é voluntária, mas a sua colaboração seria importante, pois só assim, será possível a realização deste trabalho.

Os resultados obtidos serão utilizados apenas para fins académicos e científicos (dissertação de Mestrado), pelo que as respostas dos inquiridos serão tratadas de forma global.

Para possíveis esclarecimentos, estou disponível através do *email* anabela_r_pereira@hotmail.com

Obrigado pela sua colaboração.

Atenciosamente,

Anabela Rodrigues Pereira

Anexo C

Pedido Autorização

Anabela Rodrigues Pereira
Rua Mariana Coelho da Bernarda, nº 17 2º Esq.
2460-065 Alcobaça
Telemóvel 917094756
Email: anabela_r_pereira@hotmail.com

Exmo. Senhor/a Diretor/a da
Escola Secundária

Alcobaça, 04 abril de 2013

Eu, Anabela Rodrigues Pereira, estudante do 2º ano do mestrado de Psicologia Social e das Organizações no ISLA Leiria, encontro-me a desenvolver trabalho de investigação sobre o Conflito Trabalho Família / Conflito Família Trabalho e o Capital Psicológico Positivo.

Este estudo visa compreender o modo como os professores percecionam o Conflito Trabalho Família / Conflito Família Trabalho e de que modo este está relacionado com o Capital Psicológico Positivo (Resiliência; Esperança; Otimismo e Autoeficácia).

Neste sentido, venho por este meio solicitar autorização para proceder à recolha de dados junto dos professores da escola que Vossa Excelência dirige.

De acordo com os requisitos éticos da investigação, a participação dos professores no estudo é voluntária e todos os dados obtidos são confidenciais e anónimos.

Agradecendo desde já a atenção dispensada, encontro-me ao dispor para qualquer esclarecimento que considere pertinente, bem como para informar a escola dos resultados globais encontrados na investigação.

Pede deferimento.

Com os melhores cumprimentos,

Anabela Rodrigues Pereira

Anexo D

Distribuição da variação explicada pelos 4 fatores do questionário do CTF

Component	<i>Total variance explained</i>								
	Initial eigenvalues			Extraction sums of squared loadings			Rotation sums of squared loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	5,894	21,831	21,831	5,894	21,831	21,831	4,770	17,667	17,667
2	4,004	14,829	36,661	4,004	14,829	36,661	3,231	11,967	29,634
3	2,167	8,025	44,685	2,167	8,025	44,685	3,173	11,751	41,386
4	1,909	7,071	51,756	1,909	7,071	51,756	2,800	10,371	51,756
5	1,428	5,291	57,047						
6	1,024	3,793	60,840						
7	,980	3,629	64,469						
8	,956	3,540	68,008						
9	,921	3,410	71,418						
10	,810	3,000	74,418						
11	,743	2,752	77,170						
12	,680	2,519	79,689						
13	,593	2,197	81,886						
14	,520	1,925	83,811						
15	,492	1,823	85,634						
16	,484	1,793	87,427						
17	,452	1,674	89,101						
18	,431	1,595	90,695						
19	,399	1,476	92,172						
20	,375	1,389	93,561						
21	,349	1,293	94,854						
22	,319	1,180	96,034						
23	,299	1,108	97,142						
24	,245	,906	98,048						
25	,222	,822	98,870						
26	,214	,793	99,664						
27	,091	,336	100,000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Anexo E - Distribuição da variação explicada pelos 3 fatores do questionário CTF

Component	<i>Total variance explained</i>								
	Initial eigenvalues			Extraction sums of squared loadings			Rotation sums of squared loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	5,612	25,507	25,507	5,612	25,507	25,507	4,867	22,122	22,122
2	3,269	14,861	40,368	3,269	14,861	40,368	3,522	16,008	38,131
3	2,080	9,456	49,824	2,080	9,456	49,824	2,573	11,694	49,824
4	1,892	8,598	58,423						
5	1,080	4,908	63,331						
6	,950	4,318	67,649						
7	,805	3,658	71,307						
8	,783	3,561	74,868						
9	,657	2,985	77,853						
10	,571	2,597	80,451						
11	,514	2,334	82,785						
12	,495	2,249	85,035						
13	,461	2,098	87,132						
14	,433	1,969	89,101						
15	,406	1,847	90,948						
16	,401	1,821	92,769						
17	,369	1,675	94,445						
18	,341	1,552	95,997						
19	,301	1,368	97,365						
20	,259	1,176	98,541						
21	,228	1,035	99,576						
22	,093	,424	100,000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Anexo F

Teste *t* para a diferença de médias em função do tipo de instituição de ensino

Independent Samples Test										
		Levene's Test for equality of variances		t-test for equality of means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean difference	Std. error difference	95% Confidence interval of the difference	
									Lower	Upper
CTFN	Equal variances assumed	,000	,983	3,238	229	,001	,20611	,06366	,08069	,33154
	Equal variances not assumed			3,231	219,551	,001	,20611	,06380	,08038	,33185
CFTN	Equal variances assumed	1,641	,201	2,002	229	,046	,11692	,05841	,00183	,23202
	Equal variances not assumed			2,045	228,340	,042	,11692	,05718	,00425	,22960
CFTFP	Equal variances assumed	,801	,372	-1,767	229	,079	-,11493	,06504	-,24308	,01321
	Equal variances not assumed			-1,781	226,708	,076	-,11493	,06455	-,24212	,01225
AE	Equal variances assumed	,238	,626	-1,235	229	,218	-,10185	,08244	-,26429	,06059
	Equal variances not assumed			-1,232	218,789	,219	-,10185	,08269	-,26482	,06112
E	Equal variances assumed	5,807	,017	-2,679	229	,008	-,25265	,09432	-,43849	-,06681
	Equal variances not assumed			-2,727	228,954	,007	-,25265	,09265	-,43521	-,07008
R	Equal variances assumed	,202	,654	-,610	229	,542	-,04894	,08022	-,20701	,10913
	Equal variances not assumed			-,609	220,739	,543	-,04894	,08030	-,20719	,10931
O	Equal variances assumed	,239	,625	-2,069	229	,040	-,19342	,09348	-,37762	-,00923
	Equal variances not assumed			-2,089	227,605	,038	-,19342	,09260	-,37588	-,01097
QCPTotal	Equal variances assumed	3,112	,079	-2,105	229	,036	-,14922	,07088	-,28887	-,00956
	Equal variances not assumed			-2,131	228,475	,034	-,14922	,07001	-,28717	-,01126

Anexo G

Teste *t* para a diferença das médias em função do género

<i>Independent Samples Test</i>										
		Levene's test for equality of variances		t-test for equality of means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean difference	Std. error difference	95% Confidence Interval of the difference	
									Lower	Upper
CTFN	Equal variances assumed	,920	,339	-2,396	229	,017	-,17402	,07262	-,31712	-,03093
	Equal variances not assumed			-2,544	119,255	,012	-,17402	,06841	-,30947	-,03857
CFTN	Equal variances assumed	,792	,375	,541	229	,589	,03601	,06651	-,09505	,16706
	Equal variances not assumed			,502	93,090	,617	,03601	,07172	-,10641	,17842
CFTFP	Equal variances assumed	,232	,630	-1,098	229	,273	-,08098	,07376	-,22632	,06436
	Equal variances not assumed			-1,111	108,280	,269	-,08098	,07291	-,22550	,06354
AE	Equal variances assumed	,519	,472	-1,398	229	,164	-,13003	,09303	-,31334	,05327
	Equal variances not assumed			-1,295	92,932	,199	-,13003	,10043	-,32946	,06939
E	Equal variances assumed	,954	,330	-,944	229	,346	-,10198	,10798	-,31473	,11078
	Equal variances not assumed			-,900	97,209	,371	-,10198	,11337	-,32698	,12303
R	Equal variances assumed	,000	,992	-,200	229	,841	-,01818	,09068	-,19685	,16050
	Equal variances not assumed			-,204	110,021	,838	-,01818	,08889	-,19434	,15799
O	Equal variances assumed	1,050	,307	,171	229	,865	,01817	,10657	-,19180	,22815
	Equal variances not assumed			,181	118,553	,857	,01817	,10066	-,18116	,21751
QCPTotal	Equal variances assumed	,182	,670	-,718	229	,473	-,05800	,08074	-,21709	,10108
	Equal variances not assumed			-,709	103,392	,480	-,05800	,08182	-,22026	,10425

Anexo H – Valores das correlações de *Pearson* entre as subescalas do conflito trabalho família e capital psicológico com a idade dos professores e idade dos filhos

		Trabalho família negativo	Família trabalho negativo	Família trabalho família Positivo	Auto eficácia	Esperança	Resiliência	Otimismo	CP Total	Idade	Idade filho 1	Idade filho 2	Idade filho 3	Idade filho 4
Trabalho família negativo	Pearson Correlation	1												
	Sig. (2-tailed)													
	N	231												
Família trabalho negativo	Pearson Correlation	,328**	1											
	Sig. (2-tailed)	,000												
	N	231	231											
Família trabalho família Positivo	Pearson Correlation	-,229**	-,025	1										
	Sig. (2-tailed)	,000	,709											
	N	231	231	231										
Autoeficácia	Pearson Correlation	-,198**	-,215**	,255**	1									
	Sig. (2-tailed)	,002	,001	,000										
	N	231	231	231	231									
Esperança	Pearson Correlation	-,296**	-,234**	,314**	,543**	1								
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000									
	N	231	231	231	231	231								
Resiliência	Pearson Correlation	-,300**	-,286**	,162*	,540**	,583**	1							
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,014	,000	,000								
	N	231	231	231	231	231	231							
Otimismo	Pearson Correlation	-,420**	-,293**	,262**	,469**	,573**	,537**	1						
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000							
	N	231	231	231	231	231	231	231						
CP Total	Pearson Correlation	-,378**	-,317**	,310**	,777**	,844**	,809**	,808**	1					
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000						
	N	231	231	231	231	231	231	231	231					
Idade	Pearson Correlation	,031	-,001	-,301**	-,144*	-,133*	-,057	-,038	-,115	1				
	Sig. (2-tailed)	,647	,992	,000	,031	,047	,398	,569	,087					
	N	225	225	225	225	225	225	225	225	225				
Idade filho 1	Pearson Correlation	-,088	-,090	-,269**	-,103	-,045	-,033	,015	-,050	,840**	1			
	Sig. (2-tailed)	,262	,252	,000	,190	,565	,671	,848	,528	,000				
	N	164	164	164	164	164	164	164	164	161	164			
Idade filho 2	Pearson Correlation	-,055	-,132	-,222*	,008	,001	,090	,073	,051	,894**	,937**	1		
	Sig. (2-tailed)	,572	,172	,021	,931	,991	,354	,454	,598	,000	,000			
	N	108	108	108	108	108	108	108	108	105	108	108		
Idade filho 3	Pearson Correlation	-,409	-,249	-,238	,158	,048	,212	,020	,114	,901**	,873**	,967**	1	
	Sig. (2-tailed)	,116	,353	,374	,560	,861	,432	,941	,673	,000	,000	,000		
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	
Idade filho 4	Pearson Correlation	1,000**	1,000**	1,000**	. ^c	1,000**	1,000**	-1,000**	1,000**	1,000**	-1,000**	1,000**	1,000*	1
	Sig. (2-tailed)	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	
	N	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2

***. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed);* **. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed);* c. *Cannot be computed because at least one of the variables is constant.*

Anexo I

Diferenças das médias em função do estado civil - ANOVA

ANOVA						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
CTFN	<u>Between Groups</u>	1,581	3	,527	2,240	,084
	<u>Within Groups</u>	53,187	226	,235		
	Total	54,769	229			
CFTN	<u>Between Groups</u>	,068	3	,023	,113	,952
	<u>Within Groups</u>	45,045	226	,199		
	Total	45,112	229			
CFTFP	<u>Between Groups</u>	2,550	3	,850	3,590	,014
	<u>Within Groups</u>	53,506	226	,237		
	Total	56,056	229			
AE	<u>Between Groups</u>	,772	3	,257	,655	,580
	<u>Within Groups</u>	88,786	226	,393		
	Total	89,559	229			
E	<u>Between Groups</u>	1,338	3	,446	,848	,469
	<u>Within Groups</u>	118,851	226	,526		
	Total	120,189	229			
R	<u>Between Groups</u>	,168	3	,056	,150	,929
	<u>Within Groups</u>	84,373	226	,373		
	Total	84,541	229			
O	<u>Between Groups</u>	1,456	3	,485	,960	,412
	<u>Within Groups</u>	114,265	226	,506		
	Total	115,721	229			
QCPTotal	<u>Between Groups</u>	,736	3	,245	,834	,476
	<u>Within Groups</u>	66,425	226	,294		
	Total	67,161	229			

Anexo J

Diferenças das médias em função do número de filhos - ANOVA

ANOVA						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
CTFN	Between Groups	,386	3	,129	,585	,626
	Within Groups	35,447	161	,220		
	Total	35,833	164			
CFTN	Between Groups	,309	3	,103	,474	,701
	Within Groups	34,910	161	,217		
	Total	35,218	164			
CFTFP	Between Groups	,138	3	,046	,181	,909
	Within Groups	40,971	161	,254		
	Total	41,109	164			
AE	Between Groups	,665	3	,222	,541	,655
	Within Groups	65,990	161	,410		
	Total	66,655	164			
E	Between Groups	1,642	3	,547	1,016	,387
	Within Groups	86,719	161	,539		
	Total	88,361	164			
R	Between Groups	1,102	3	,367	,973	,407
	Within Groups	60,766	161	,377		
	Total	61,868	164			
O	Between Groups	,243	3	,081	,156	,926
	Within Groups	83,799	161	,520		
	Total	84,042	164			
QCPTotal	Between Groups	,623	3	,208	,691	,559
	Within Groups	48,334	161	,300		
	Total	48,957	164			

Anexo K

Teste *t* para a diferença das médias em função do suporte social

		<i>Independent Samples Test</i>								
		Levene's Test for equality of variances		t-test for equality of means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean difference	Std. error difference	95% Confidence interval of the difference	
									Lower	Upper
CTFN	Equal variances assumed	,074	,786	-1,892	155	,060	-,14788	,07816	-,30228	,00653
	Equal variances not assumed			-1,874	87,943	,064	-,14788	,07892	-,30471	,00896
CFTN	Equal variances assumed	1,289	,258	-,167	155	,867	-,01360	,08132	-,17425	,14704
	Equal variances not assumed			-,151	71,981	,881	-,01360	,09030	-,19362	,16642
CFTFP	Equal variances assumed	,058	,809	-,072	155	,943	-,00627	,08752	-,17915	,16661
	Equal variances not assumed			-,071	89,300	,943	-,00627	,08778	-,18068	,16813
AE	Equal variances assumed	8,465	,004	1,540	155	,126	,16728	,10863	-,04731	,38186
	Equal variances not assumed			1,311	65,095	,194	,16728	,12756	-,08746	,42202
E	Equal variances assumed	,602	,439	,121	155	,904	,01545	,12790	-,23720	,26810
	Equal variances not assumed			,118	85,184	,906	,01545	,13096	-,24492	,27582
R	Equal variances assumed	5,774	,017	,199	155	,842	,02160	,10839	-,19251	,23570
	Equal variances not assumed			,177	70,177	,860	,02160	,12199	-,22169	,26489
O	Equal variances assumed	3,083	,081	2,059	155	,041	,25199	,12240	,01020	,49378
	Equal variances not assumed			1,872	73,339	,065	,25199	,13461	-,01626	,52024
QCPTotal	Equal variances assumed	6,394	,012	1,210	155	,228	,11408	,09431	-,07222	,30038
	Equal variances not assumed			1,091	72,223	,279	,11408	,10454	-,09431	,32247

Anexo L - Valores das correlações de *Pearson* entre as subescalas do conflito trabalho família e capital psicológico com a média de horas de trabalho, distância de casa ao local de trabalho e os anos de experiência profissional

		Correlações												
		CTFN	CFTN	CFTFP	AE	E	R	O	QCP Total	Média de horas de trabalho por semana	Distância em minutos de casa ao local de trab	Há quantos anos exerce a sua profissão		
CTFN	Pearson Correlation	1												
	Sig. (2-tailed)													
	N	231												
CFTN	Pearson Correlation	,328**	1											
	Sig. (2-tailed)	,000												
	N	231	231											
CFTFP	Pearson Correlation	-,229**	-,025	1										
	Sig. (2-tailed)	,000	,709											
	N	231	231	231										
AE	Pearson Correlation	-,198**	-,215**	,255**	1									
	Sig. (2-tailed)	,002	,001	,000										
	N	231	231	231	231									
E	Pearson Correlation	-,296**	-,234**	,314**	,543**	1								
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000									
	N	231	231	231	231	231								
R	Pearson Correlation	-,300**	-,286**	,162*	,540**	,583**	1							
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,014	,000	,000								
	N	231	231	231	231	231	231							
O	Pearson Correlation	-,420**	-,293**	,262**	,469**	,573**	,537**	1						
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000							
	N	231	231	231	231	231	231	231						
QCP Total	Pearson Correlation	-,378**	-,317**	,310**	,777**	,844**	,809**	,808**	1					
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000						
	N	231	231	231	231	231	231	231	231					
Média de horas de trabalho por semana	Pearson Correlation	,309**	,053	-,171*	-,149*	-,061	-,009	-,160*	-,119	1				
	Sig. (2-tailed)	,000	,434	,011	,027	,365	,888	,017	,077					
	N	222	222	222	222	222	222	222	222	222				
Distância em minutos de casa ao local de trabalho	Pearson Correlation	,091	,118	,060	-,040	-,070	-,084	-,087	-,087	,113	1			
	Sig. (2-tailed)	,166	,072	,363	,549	,288	,205	,187	,187	,093				
	N	231	231	231	231	231	231	231	231	222	231			
Há quantos anos exerce a sua profissão	Pearson Correlation	,084	,004	-,294**	-,076	-,099	-,047	-,039	-,081	,135*	-,138*	1		
	Sig. (2-tailed)	,202	,957	,000	,252	,135	,474	,551	,219	,044	,036			
	N	231	231	231	231	231	231	231	231	222	231	231		

***. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed); **. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).**

Anexo M

Teste *t* para a diferença das médias em função da existência de empregada doméstica

		<i>Independent Samples Test</i>								
		Levene's test for equality of variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
CTFN	Equal variances assumed	,020	,887	-,413	228	,680	-,02722	,06591	-,15710	,10266
	Equal variances not assumed			-,412	200,870	,681	-,02722	,06606	-,15749	,10305
CFTN	Equal variances assumed	4,361	,038	,321	228	,748	,01919	,05975	-,09854	,13693
	Equal variances not assumed			,336	226,467	,737	,01919	,05706	-,09324	,13162
CFTFP	Equal variances assumed	1,732	,189	-,524	228	,600	-,03483	,06641	-,16568	,09603
	Equal variances not assumed			-,535	215,517	,593	-,03483	,06510	-,16315	,09350
AE	Equal variances assumed	1,890	,171	,212	228	,832	,01780	,08392	-,14756	,18316
	Equal variances not assumed			,220	224,175	,826	,01780	,08077	-,14137	,17697
E	Equal variances assumed	,627	,429	-1,678	228	,095	-,16127	,09610	-,35064	,02809
	Equal variances not assumed			-1,663	195,899	,098	-,16127	,09697	-,35251	,02996
R	Equal variances assumed	,111	,739	-2,349	228	,020	-,18928	,08058	-,34805	-,03051
	Equal variances not assumed			-2,338	199,194	,020	-,18928	,08094	-,34889	-,02966
O	Equal variances assumed	3,209	,075	-1,309	228	,192	-,12475	,09530	-,31254	,06303
	Equal variances not assumed			-1,272	180,931	,205	-,12475	,09804	-,31820	,06869
QCPTotal	Equal variances assumed	1,358	,245	-1,584	228	,115	-,11438	,07221	-,25666	,02790
	Equal variances not assumed			-1,581	200,930	,116	-,11438	,07236	-,25707	,02832

Anexo N

Impacto do conflito trabalho família no capital psicológico positivo através da análise de regressão simples

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. error of the estimate
1	,493 ^a	,243	,233	,47320

a. Predictors: (Constant), CFTFP, CFTN, CTFN

b. Dependent Variable: QCPTotal

ANOVA^a					
Model	Sum of squares	df	Mean square	F	Sig.
1 Regression	16,333	3	5,444	24,313	,000 ^b
Residual	50,830	227	,224		
Total	67,162	230			

a. Dependent variable: QCPTotal

b. Predictors: (Constant), CFTFP, CFTN, CTFN

Coefficients^a							
Model	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence interval for B	
	B	Std. Error	Beta			Lower bound	Upper bound
(Constant)	4,793	,126		38,080	,000	4,545	5,041
1 CTFN	-,271	,069	-,246	-3,918	,000	-,407	-,135
CFTN	-,279	,074	-,230	-3,756	,000	-,426	-,133
CFTFP	,272	,065	,248	4,183	,000	,144	,399

a. Dependent variable: QCPTotal