

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

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

**Adriane Fabricio**

Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul – UNIJUÍ  
[adrianefabricio@yahoo.com.br](mailto:adrianefabricio@yahoo.com.br)

**Nairana Radtke Caneppele**

Centro Universitário Unihorizontes  
[nacaneppele@hotmail.com](mailto:nacaneppele@hotmail.com)

**Luis Felipe Dias Lopes**

Universidade Federal de Santa Maria – UFSM  
[lflopes67@yahoo.com.br](mailto:lflopes67@yahoo.com.br)

**Fernanda Pasqualini**

Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul – UNIJUÍ  
[fernanda.pasqualini@unijui.edu.br](mailto:fernanda.pasqualini@unijui.edu.br)

**Cecilia Smaneoto**

Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul – UNIJUÍ  
[cissacla12@terra.com.br](mailto:cissacla12@terra.com.br)

Artigo aprovado em parceria fast-track com o evento SINGEP – UNINOVE

**Submissão:** 12/01/2023

**Aprovação:** 19/01/2023

### RESUMO

A vida é cada vez mais mediada por papéis formais em configurações organizacionais onde existem transições de funções do dia a dia envolvendo casa, trabalho e outros. Existe a integração flexível e permeável entre o conflito trabalho-família e a ansiedade. Nesta pesquisa o objetivo foi identificar se a ansiedade traço é antecedente das dimensões do conflito trabalho família. Foi realizada uma pesquisa aplicada, quantitativa, de levantamento (*Survey*), na qual os dados foram analisados por meio de uma Análise Fatorial Confirmatória (AFC) com o uso da técnica de Modelagem de Equações Estruturais (MEE). As hipóteses apresentadas foram suportadas. A ansiedade-traço é antecedente do conflito trabalho-família em suas dimensões interferência trabalho-família, e interferência família-trabalho. A interferência trabalho-família impacta mais na ansiedade-traço do que a interferência família-trabalho. A relação entre trabalho e família afetam o desempenho individual e organizacional, bem como, o funcionamento familiar considerando que a ansiedade-traço é antecedente do conflito trabalho-família. Dividir o espaço que antes era de descanso e lazer com as atividades de trabalho tem sido uma tarefa desafiadora. Identificamos que a dimensão interferência do trabalho na família é a que mais impacta na ansiedade-traço.

**Palavras-chave:** Conflito trabalho-família; Interferência trabalho-família; Interferência família-trabalho; Ansiedade-traço.

## ABSTRACT

Life is increasingly mediated by formal roles in organizational settings where there are transitions from day-to-day functions involving home, work, and others. There is a flexible and permeable integration between work-family conflict and anxiety. In this research, our objective was to identify whether trait anxiety is an antecedent of the dimensions of work-family conflict. We carried out an applied, quantitative survey research (Survey), in which the data were analyzed by means of a Confirmatory Factor Analysis (CFA) using the Structural Equation Modeling (SEM) technique. The hypotheses presented were supported. Trait anxiety is an antecedent of work-family conflict in its dimensions of work-family interference and family-work interference. Work-family interference has a greater impact on trait anxiety than family-work interference. The relationship between work and family affects individual and organizational performance, as well as family functioning, considering that trait anxiety is an antecedent of work-family conflict. Dividing the space that used to be for rest and leisure with work activities has been a challenging task. We identified that the interference dimension of work in the family is the one that most impacts trait anxiety.

**Key-words:** Work-family conflict; Work-family interference; Family-work interference; Trait-anxiety.

## 1. INTRODUÇÃO

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

O conflito trabalho-família (CTF) está relacionado à sobrecarga e ao conflito de papéis, é considerado um estressor (MICHEL; MITCHELSON; PICHLER; CULLEN, 2010) e pode ocorrer em duas direções, ou seja, família interferindo no trabalho (FIT) ou o trabalho interferindo na família (TIF) (O'DRISCOLL; BROUGH; KALLIATH, 2004). Esse contexto de CTF já foi pesquisado (GREENHAUS; BEUTELL, 1985; BURKE; GREENGLASS, 1987; ECKENRODE; GORE, 1990; ZEDECK, 1992), mas na maioria dos estudos o foco está na natureza de conflito entre funções (KOSSEK; OZEKI, 1998). Existem poucos estudos que se concentram na natureza do papel psicológico.

Mesmo que exista a tentativa de segmentar o trabalho da família (SHAMIR, 1992; ANDREWS; BAILYN, 1993), o mito de mundos separados (KANTER, 1977) onde os dois domínios não se sobrepõem e não devem se sobrepor, compreendemos que, em muitos casos as organizações, equipes e colegas de trabalho, são considerados quase como se fossem famílias e no ambiente familiar, alguns problemas do ambiente organizacional são discutidos (ANDREWS; BAILYN, 1993). Trabalho e família são domínios interconectados da vida humana (KANTER, 1977; BURKE; GREENGLASS, 1987; EDWARDS; ROTHBARD, 2000) e quando os profissionais enfrentam um CTF generalizado podem deixar o trabalho (FRONE,

2003; FONG; CHUI; CHEONG; FONG, 2018;) como uma resposta à incompatibilidade de papéis (RUBENSTEIN; EBERLY; LEE; MITCHELL, 2018; BAJABA; AZIM; UDDIN, 2022).

Motivadas pelas novas formas de organização do trabalho, as organizações apresentam políticas que permitem horários flexíveis, creches no ambiente organizacional, instalações recreativas e teletrabalho. Essas políticas e atividades foram consideradas importantes para reduzir o CTF (NEAL; CHAPMAN; INGERSOLL-DAYTON; EMLLEN, 1993), especialmente entre os funcionários que trabalham em casa (GOLDEN, VEIGA & SIMSEK, 2006). Isso significa uma maior integração entre a família e o trabalho, o que pode comprometer a integridade de ambos. As ligações entre o trabalho e a família afetam o desempenho organizacional e o funcionamento familiar, sendo que ambos são marcadores importantes do bem-estar social (DIENER; SUH, 1997; EDWARDS; ROTHBARD, 2000).

A integração flexível e permeável entre o trabalho e a família em conjunto com identidades de papéis sobrepostos e contextos associados, podem promover conflitos e ansiedade sobre qual identidade de papel é ou deveria ser mais relevante (GROSS; STONE, 1964; ASHFORTH; KREINER; FUGATE, 2000). Problemas como depressão, estresse, hipertensão, transtornos de humor e abuso de substâncias como maior consumo de álcool e principalmente ansiedade (OLIVEIRA; CAVAZOTTE; PACIELLO, 2013) são consequências da exaustão física presente no conflito trabalho-família em função da sobrecarga envolvida (PLUUT, et al., 2018; LEMOS; BARBOSA; MONZATO, 2021). Com a pandemia do Covid-19 os integrantes das famílias passaram mais tempo juntos e os conflitos podem ter aumentado, causando ainda mais ansiedade, que já era previsto considerando o futuro incerto frente ao cenário atual. Para as organizações a dificuldade também é considerável visto que, necessitam atuar e tomar decisões sem precedentes e, assim, encontrar novas soluções para os desafios que surgem em muitas áreas de suas operações (CARNEVALE; HATAK, 2020).

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

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

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

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

## 2. CONFLITO TRABALHO-FAMÍLIA E A ANSIEDADE

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

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

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

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

**Quadro 1.** Fontes de conflito trabalho-família

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

Fonte: Adaptado de Greenhaus e Beutell (1985).

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

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

Além de considerar essa visão bidirecional, o CTF também pode ser analisado com enfoque no absenteísmo, presenteísmo, desempenho, satisfação no trabalho e com a vida, *burnout*, bem-estar psicológico, comprometimento (FRONE, 2003; TAYLOR; DELCAMPO; BLANCERO, 2009). Influenciará na estratégia da organização (JENNINGS; MCDOUGALD, 2007) e espera-se que o CTF seja menor para os profissionais que acreditam que suas organizações são favoráveis (BAJABA; AZIM; UDDIN, 2022).

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

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

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

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

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

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

### 3. MÉTODO

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

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

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

A coleta de dados foi realizada com o auxílio da ferramenta de formulários *Google Forms* durante o mês de maio de 2020, em uma amostragem aleatória por conveniência, obtendo 329 respostas consideradas válidas e compondo a amostra desta pesquisa. O critério para participação da pesquisa era estar trabalhando de forma presencial e online. As questões éticas como anonimato e confidencialidade foram atendidas. Os respondentes aceitaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

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

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

### 4. RESULTADOS

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

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

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

O modelo de mensuração foi avaliado a partir das Variâncias Médias Extraídas (VME), Alfa de Cronbach, Confiabilidade Composta (Tabela 1).

**Tabela 1.** Alfa de Cronbach, Confiabilidade Composta e VME para o modelo de mensuração

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

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

As pressuposições relacionadas ao modelo de mensuração (Alfa de Cronbach e confiabilidade compostas) ambas com valores entre 0,7 e 0,95 e validade convergente (variância média extraída) com valores acima de 0,5. A validade discriminante é avaliada por três critérios, cargas fatoriais cruzadas e os critérios de *Fornell-Larcker* e *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT), sendo esse critério testado pelo método de *bootstrapping* utilizando 5.000 subamostras (Tabela 2).

**Tabela 2.** Cargas fatoriais cruzadas das VO's em relação a VL's

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

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

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

Pelo critério de *Fornell-Larcker* que compara a  $\sqrt{VME}$  com os valores das correlações ( $r_{ij}$ , para  $i \neq j$ ). Observa-se que todos os valores da  $\sqrt{VME}$  são superiores aos valores apresentados na matriz de correlações, logo atendendo o critério mencionado (Tabela 3).

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

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

A qualidade do modelo também foi avaliado com as medidas  $R^2$  e  $f^2$  as quais representam a quantidade de variação explicada pelo modelo estrutural (Tabela 5).

**Tabela 3.** Análise pelo critério Fornell-Larcker (F-L) e os valores do HTMT para o modelo proposto

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

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

**Tabela 4.** Valores de VIF para as dimensões do modelo estrutural

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

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

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

**Tabela 5.** Coeficiente de explicação  $R^2$  e  $f^2$  para o modelo estrutural

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

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



As relações entre as variáveis latentes do modelo estrutural estão apresentadas na Tabela 7. Observa-se na Tabela 6 que as três hipóteses apresentadas têm seus coeficientes estruturais significativos ( $p < 0,05$ ), e, portanto, as hipóteses apresentadas foram confirmadas pelo  $H_1: \beta_{1,2,3} \neq 0$ . Comparando os coeficientes estruturais relacionados ao conflito trabalho família, o coeficiente relacionado à interferência trabalho família impacta mais na ansiedade traço do que a interferência família trabalho.

**Tabela 6.** Relações entre as variáveis latentes do modelo estrutural

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

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

Observando os valores de  $Q^2$  (Tabela 7) os valores foram maiores que zero, essa pressuposição tem por finalidade avaliar o grau de acurácia do modelo estrutural.

**Tabela 7.** Validade preditiva do modelo estrutural

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

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

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

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

## 5 Interpretação dos Resultados e Discussões

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

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

A avaliação do modelo estrutural foi realizada com a identificação da colinearidade a partir do VIF (*Variance Inflation Factor*), atendendo a pressuposição, ou seja, os valores apresentados ficaram abaixo de 5 em todas as dimensões do modelo, assim a colinearidade não atingiu níveis críticos, não apresentando problemas na estimação do modelo ECTF → IDATE-T. A qualidade do modelo estrutural foi avaliada, e o coeficiente de explicação ( $R_2$ ) para a dimensão ansiedade teve um efeito moderado sobre o modelo, enquanto o  $R_2$  para a dimensão interferência trabalho família terá um efeito forte. Avaliando os valores de  $f_2$  foram encontrados pequeno e médio efeito, e efetivo não significativo.

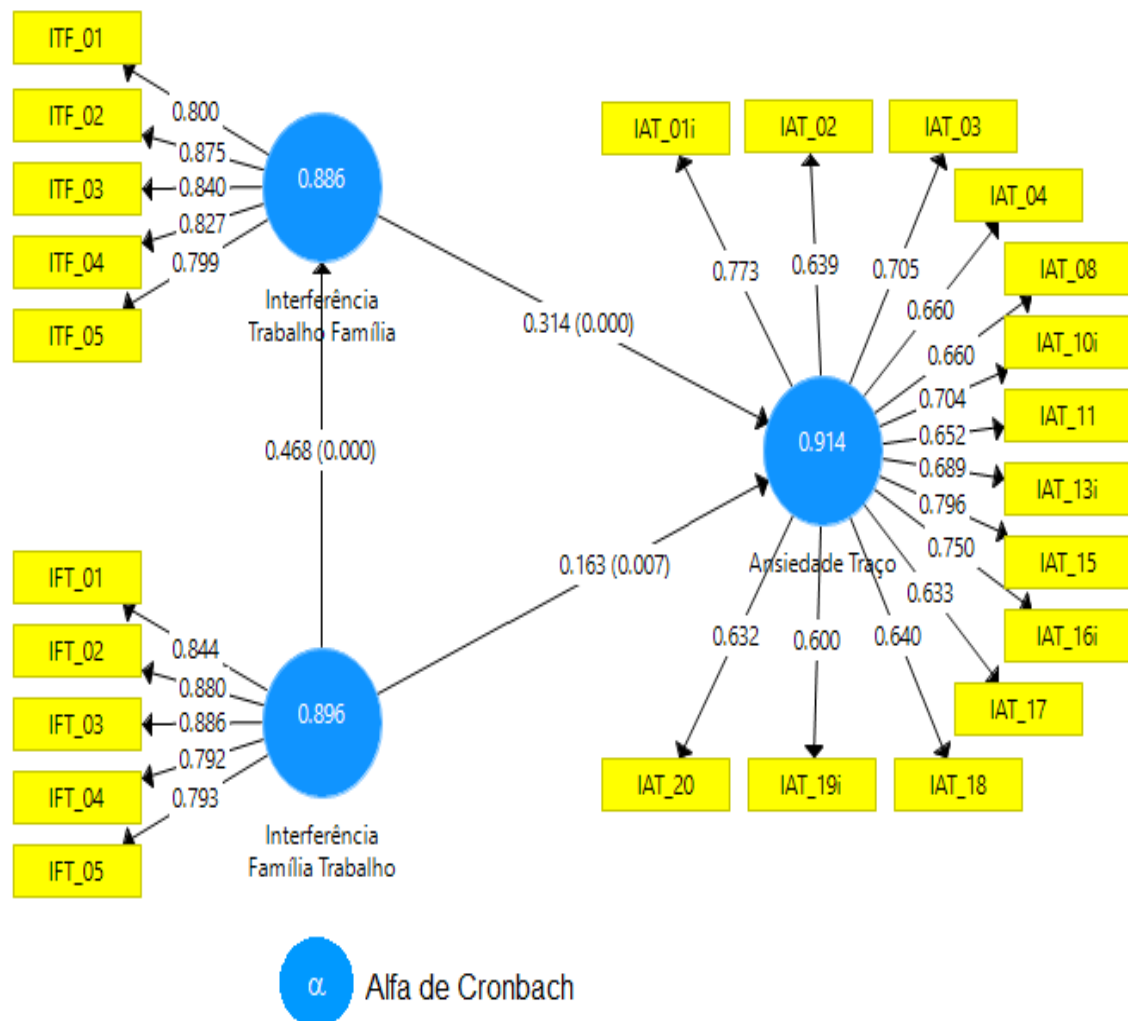
As relações entre as variáveis latentes do modelo estrutural foram testadas e seus coeficientes estruturais foram significativos, ou seja, as hipóteses apresentadas foram suportadas. Deste modo, é possível afirmar que a ansiedade traço é antecedente do conflito trabalho-família em suas dimensões interferência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

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

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

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

**Figura 1.** Modelo de caminhos final



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

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

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

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

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

Essa ansiedade pode ser uma consequência, além do que já descrevemos, do desequilíbrio na distribuição das tarefas domésticas e profissionais considerando as desigualdades de gênero que afetam as dinâmicas familiares (SARTOR, 2017; TAMEIRÃO; NUNES, 2019; LEMOS; BARBOSA; MONZATO, 2021).

## 6 Conclusões

Se a vida cotidiana é de fato cada vez mais mediada por vários papéis formais em configurações organizacionais, é importante que seja compreendida a dinâmica que governa as transições frequentes e recorrentes entre essas funções (ASHFORTH; KREINER; FUGATE, 2000). Nosso objetivo nessa pesquisa foi identificar se, o inventário de ansiedade traço (IDATE-T) proposto por Biaggio e Natalício (1979) é antecedente das dimensões do conflito trabalho família (ECTF) validado no Brasil por Bastos e Aguiar (2014), em uma amostra aleatória por conveniência, composta por 329 respondentes.

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

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

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

## REFERÊNCIAS

- ANDRADE, Laura Helena Silveira Guerra de; GORENSTEIN, Clarice. Aspectos gerais das escalas de avaliação de ansiedade. **Rev. psiquiatr. clín.(São Paulo)**, p. 285-90, 1998.
- ANDREWS, Amy; BAILY, Lotte. Segmentation and synergy: Two models of linking work and family. **Men, work, and family**, p. 262-275, 1993.
- ASHFORTH, Blake E.; KREINER, Glen E.; FUGATE, Mel. All in a day's work: Boundaries and micro role transitions. **Academy of Management review**, v. 25, n. 3, p. 472-491, 2000.
- BAJABA, Saleh et al. O apoio social e a intenção de rotatividade de pessoal: o papel mediador do conflito trabalho-família. **Revista Brasileira de Gestão de Negócios**, v. 24, p. 48-65, 2022.
- BASTOS, A. V. B.; AGUIAR, C. V. N. Conflito trabalho-família. In.: **Novas medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão**. Organizadora: Maria Marlene Matias Siqueira, Porto Alegre: Artmed. 2014.
- BIAGGIO, Angela MB; NATALÍCIO, Luiz. Manual para o inventário de ansiedade traço-estado (IDATE). **Rio de Janeiro: CEPA**, v. 15, 1979.
- BURKE, R. J., GREENGLASS, E. Work and family. In C. L. Cooper & I. T. Robertson (Eds.), **International review of industrial and organizational psychology**: 273-320. New York: Wiley. 1987.
- CAMPOS, A. C. Em maio, 13,3% das pessoas ocupadas exerceram teletrabalho: estudo teve por base PNAD Covid-19 do IBGE. Repórter da Agência Brasil, Rio de Janeiro, 2020. Publicado em 08/07/2020. Acesso em: 15/07/2021. Disponível em: <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-07/em-maio-133-das-pessoas-ocupadas-exerceram-teletrabalho>>. 2020.
- Carnevale, J. B., & Hatak, I. (2020). Employee adjustment and well-being in the era of COVID-19: Implications for human resource management. *Journal of Business Research*, 116, 183-187.
- CHENG, Bonnie Hayden; MCCARTHY, Julie M. Understanding the dark and bright sides of anxiety: A theory of workplace anxiety. **Journal of Applied Psychology**, v. 103, n. 5, p. 537, 2018.
- CHIN, Wynne W. How to write up and report PLS analyses. In: **Handbook of partial least squares**. Springer, Berlin, Heidelberg, 2010. p. 655-690.
- COHEN, Jacob. **Statistical power analysis for the behavioral sciences**. Routledge, 1988.
- DI DOMENICO, M. A epidemia da solidão. Revista Você RH, Editora Abril, edição 73, Abr/Mai. 2021.
- DIENER, Ed; SUH, Eunkook. Measuring quality of life: Economic, social, and subjective indicators. **Social indicators research**, v. 40, n. 1, p. 189-216, 1997.

ECKENRODE, J., GORE, S. Stress and coping at the boundary of work and family. In J. Eckenrode & S. Gore (Eds.), **Stress between work and family**: 1-16. New York: Plenum. 1990.

EDWARDS, Jeffrey R.; ROTHBARD, Nancy P. Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. **Academy of management review**, v. 25, n. 1, p. 178-199, 2000.

ERNST KOSSEK, Ellen; OZEKI, Cynthia. Work–family conflict, policies, and the job–life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior–human resources research. **Journal of applied psychology**, v. 83, n. 2, p. 139, 1998.

FONG, Lawrence Hoc Nang et al. Moderating effects of social support on job stress and turnover intentions. **Journal of Hospitality Marketing & Management**, v. 27, n. 7, p. 795-810, 2018.

FORNELL, Claes; LARCKER, David F. Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. **Journal of marketing research**, v. 18, n. 1, p. 39-50, 1981.

FRONE, Michael R.; RUSSELL, Marcia; COOPER, M. Lynne. Antecedents and outcomes of work-family conflict: testing a model of the work-family interface. **Journal of applied psychology**, v. 77, n. 1, p. 65, 1992.

GOLDEN, Timothy D.; VEIGA, John F.; SIMSEK, Zeki. Telecommuting's differential impact on work–family conflict: Is there no place like home?. **Journal of applied psychology**, v. 91, n. 6, p. 1340, 2006.

GIURGE, L. M.; BOHNS, V. K. Tips to Avoid WFH Burnout. Retrieved April 13, 2020. 3.

GREENHAUS, Jeffrey H.; BEUTELL, Nicholas J. Sources of conflict between work and family roles. **Academy of management review**, v. 10, n. 1, p. 76-88, 1985.

GROSS, Edward; STONE, Gregory P. Embarrassment and the analysis of role requirements. **American Journal of Sociology**, v. 70, n. 1, p. 1-15, 1964.

HAIR, Joseph F. et al. **Análise multivariada de dados**. Bookman editora, 2009.

HAIR JR, Joseph F.; GABRIEL, Marcelo LDS; PATEL, Vijay K. Modelagem de Equações Estruturais Baseada em Covariância (CB-SEM) com o AMOS: Orientações sobre a sua aplicação como uma Ferramenta de Pesquisa de Marketing. **Revista Brasileira de Marketing**, v. 13, n. 2, p. 44-55, 2014.

HAIR JR, Joseph F. et al. **A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)**. Sage publications, 2021.

KABANOFF, Boris. Work and nonwork: A review of models, methods, and findings. **Psychological Bulletin**, v. 88, n. 1, p. 60, 1980.

KANTER, Rosabeth Moss. Work and family in the United States: A critical review and agenda for research and policy. **Family Business Review**, v. 2, n. 1, p. 77-114, 1989.

KOSSEK, Ellen; OZEKI, Cynthia. Work–family conflict, policies, and the job–life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior–human resources research. **Journal of applied psychology**, v. 83, n. 2, p. 139, 1998.

LEMOS, Ana Heloísa da Costa; BARBOSA, Alane de Oliveira; MONZATO, Priscila Pinheiro. Mulheres em home office durante a pandemia da covid-19 e as configurações do conflito trabalho-família. **Revista de Administração de Empresas**, v. 60, p. 388-399, 2021.

LOPES, L. F. D. Métodos quantitativos aplicados ao comportamento organizacional. **Santa Maria: Voix**, v. 266, 2018.

MICELI, Maria; CASTELFRANCHI, Cristiano. Anxiety as an “epistemic” emotion: An uncertainty theory of anxiety. **Anxiety, Stress, and Coping**, v. 18, n. 4, p. 291-319, 2005.

MICHEL, Jesse S. et al. Antecedents of work–family conflict: A meta-analytic review. **Journal of organizational behavior**, v. 32, n. 5, p. 689-725, 2011.

MICHEL, Jesse S. et al. Clarifying relationships among work and family social support, stressors, and work–family conflict. **Journal of vocational behavior**, v. 76, n. 1, p. 91-104, 2010.

NEAL, Margaret B. et al. **Balancing work and caregiving for children, adults, and elders**. Sage, 1993.

NETEMEYER, Richard G.; BEARDEN, William O.; SHARMA, Subhash. **Scaling procedures: Issues and applications**. sage publications, 2003.

OLIVEIRA, Lucia Barbosa de; CAVAZOTTE, Flávia de Souza Costa Neves; PACIELLO, Raul Ricardo. Antecedentes e consequências dos conflitos entre trabalho e família. **Revista de administração contemporânea**, v. 17, p. 418-437, 2013.

O’DRISCOLL, Michael P.; BROUGH, Paula; KALLIATH, Thomas J. Work/family conflict, psychological well-being, satisfaction and social support: A longitudinal study in New Zealand. **Equal opportunities international**, 2004.

PICANÇO, Felícia; ARAÚJO, Clara Maria de Oliveira; COVRE-SUSSAI, Maira. Papéis de gênero e divisão das tarefas domésticas segundo gênero e cor no Brasil: outros olhares sobre as desigualdades. **Revista Brasileira de Estudos de População**, v. 38, 2021.

PIOTRKOWSKI, C. S.; RAPOPORT, R. N.; RAPOPORT, R. Families and work. In. MB Sussman & SK Steinmetz (Eds.), *Handbook of Marriage and the Family* (pp. 251-283). 1987.

PLUUT, Helen et al. Social support at work and at home: Dual-buffering effects in the work–family conflict process. **Organizational Behavior and Human Decision Processes**, v. 146, p. 1-13, 2018.

RINGLE, Christian M.; DA SILVA, Dirceu; DE SOUZA BIDO, Diogenes. Modelagem de equações estruturais com utilização do SmartPLS. **Revista brasileira de marketing**, v. 13, n. 2, p. 56-73, 2014.

RINGLE, C. M.; WENDE, S.; BECKER, J. M. **SmartPLS 3**. Bönningstedt: SmartPLS. 2015.

RUBENSTEIN, Alex L. et al. Surveying the forest: A meta-analysis, moderator investigation, and future-oriented discussion of the antecedents of voluntary employee turnover. **Personnel Psychology**, v. 71, n. 1, p. 23-65, 2018.

SHAMIR, Boas. Home: The perfect workplace. **Work, families, and organizations**, v. 272, p. 272-311, 1992.

SPIELBERGER, Charles Donald. Manual for the state-trait anxiety, inventory. **Consulting Psychologist**, 1970.

TAMEIRÃO, Daniela Cristina Machado; NUNES, Simone Costa. The feminisation of medical careers in Brazil and work-family conflict. **Tourism & Management Studies**, v. 15, n. 2, p. 47-55, 2019.

THOMAS, Linda Thiede; GANSTER, Daniel C. Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: A control perspective. **Journal of applied psychology**, v. 80, n. 1, p. 6, 1995.

VAN SELL, Mary; BRIEF, Arthur P.; SCHULER, Randall S. Role conflict and role ambiguity: Integration of the literature and directions for future research. **Human relations**, v. 34, n. 1, p. 43-71, 1981.

ZEDECK, Sheldon Ed. **Work, families, and organizations**. Jossey-Bass, 1992.