

iscte

INSTITUTO
UNIVERSITÁRIO
DE LISBOA

Balanço Trabalho-Família: Escala das Relações Interpessoais Integrada

Tiago Castelo Branco Monteiro Limão

Mestrado em Psicologia Social e das Organizações

Orientador(a):

Doutor Diniz Marques Francisco Lopes, Professor Auxiliar,
ISCTE-IUL.

Novembro, 2020



CIÊNCIAS SOCIAIS
E HUMANAS

Balanço Trabalho-Família: Escala das Relações Interpessoais Integrada

Tiago Castelo Branco Monteiro Limão

Mestrado em Psicologia Social e das Organizações

Orientador(a):

Doutor Diniz Marques Francisco Lopes, Professor Auxiliar,
ISCTE-IUL.

Novembro, 2020

Agradecimentos

“Tudo vale a pena se a alma não é pequena” – Fernando Pessoa

A dissertação foi feita por causa das muitas e boas pessoas que me ajudaram e facilitaram a concretização do mesmo desde o seu início ao fim.

Agradeço a todas as pessoas que participaram neste desafio da minha vida, mas essencialmente às pessoas que responderam ao meu questionário, pois sem elas este não se teria concretizado.

À minha família, pai, mãe e irmão por me darem os recursos, valores, educação, motivação e confiança em mim desde o começo ao fim deste capítulo da minha vida. É também por eles que sou quem eu sou.

Ao Professor Diniz Lopes pela apresentação da ideia original do tema da dissertação, pelos conselhos do início ao fim da dissertação, por acreditar nas minhas competências, pessoa e pelas conversas enriquecedoras.

Aos meus amigos e amigas pela paciência e ajuda durante todo o projeto de dissertação.

A todos os colegas por serem um dos motores do meu percurso de crescimento profissional e académico em Psicologia.

A todos os professores que me cruzei e tive oportunidade de aprender conhecimentos, atitudes e técnicas únicas. Por me ajudarem a ser um melhor aluno, profissional e pessoa. Gostava de agradecer, particularmente, à Professora Paula Campos pelo apoio, conselhos e conversas que teve comigo durante o meu percurso no ISCTE.

Agradeço, com especial atenção e sentimento, ao *amor da minha vida* pelas reflexões sobre a dissertação, pela constante motivação, pelo carinho, confiança e investimento que tem em mim.

Conheci-te na minha vida e a minha pessoa mudou, obrigado por tudo. Para sempre.

Resumo

A presente dissertação foca-se no desenvolvimento de uma escala que usa uma abordagem teórica multidimensional sobre o “Balanço Trabalho-Família” integrando 4 escalas numa só. Início o estudo com uma apresentação contextual do constructo, defino teoricamente o conceito, qual é o objetivo deste estudo, seguido da missão e pertinência desta investigação. Depois apresento quais são as principais teorias que uso na construção para esta investigação. Este estudo resulta da resposta de, no máximo, 307 participantes, obtidos através das redes sociais e do método de bola de neve. São apresentadas 89 perguntas, das quais 15 de cariz sociodemográfico e 74 sobre o constructo em si, tendo obtido bons níveis de fidelidade ($\alpha = .857$) nestas últimas. Seguidamente, faço uma análise descritiva dos participantes e a todas as perguntas do Balanço Trabalho-Família e depois apresento a análise inferencial, em conjunto, com duas análises fatoriais exploratórias ao constructo. É explorada uma estrutura multi-fatorial para 7 dimensões para o Balanço Trabalho-Família que explica mais de 50% da variância do conceito. Posteriormente, faço uma discussão sobre os principais resultados obtidos, as suas interpretações, significados e também qual a possível denominação para cada uma das componentes encontradas. Ainda na discussão, são debatida as principais limitações desta investigação. No final discuto a pertinência dos resultados, quais as principais conclusões a retirar, a ligação com os objetivos e missão da dissertação, as implicações práticas e teóricas tal como questões que o desenvolvimento da escala a sobre o Balanço Trabalho-Família proporcionou.

Palavras-Chave

Balanço Trabalho-Família; Desenvolvimento de Escala; Multidimensional

Resume

The present dissertation focuses on the development of a scale with a multidimensional theoretical approach for the concept of “Work-Family Balance” integrating 4 scales into one. I start with a theoretical and contextual presentation to the construct, the definition of the concept, the objective, mission, and pertinence for this investigation. Then, I present the main theories used in the construction of this same questionnaire. The results of this study are from a response of, up to, 307 participants, obtained through the social networks and using the snowball method. 89 questions are presented, 15 of which are sociodemographic and 74 about the construct itself of this study, resulting in a good level of reliability ($\alpha = .857$) in the latter. Then, a descriptive analysis is made of the participants and to all the questions in the Work-Family Balance construct, after I present an inferential analysis coupled with two exploratory factor analysis. A 7 multidimensional factor structure is found for the Work-Family Balance construct, this explains more than 50% of the variance of the concepts itself. Subsequently, the main results, interpretations, meanings, and the denomination of each of the components are discussed and connection the main goals and mission the project. After, the main limitations of this investigation, the pertinence, the theoretical, practical, and future implications in which the construction of this Integrated Work-Family Balance scale captures and provides are presented.

Keywords

Work-Family Balance; Scale Development; Multidimensional

Índice

Agradecimentos	III
Resumo	V
Abstract	VII
Capítulo I - Introdução	1
Constructo Balanço Trabalho-Família	5
Objetivos, Missão e Pertinência	10
Base Teórica “O Balanço Trabalho-Família”	11
Capítulo II - Método	17
Desenvolvimento do Questionário	17
Participantes e delineamento	18
Materiais e Instrumentos	20
Procedimento	20
Capítulo III - Resultados	23
Análise Descritiva	23
Análise Fatorial Exploratória e Inferencial	26
Capítulo IV - Discussão.....	31
Principais Conclusões.....	31
Limitações	38
Pertinência e Futuras Investigações.....	41
Conclusões Gerais	43
Bibliografia	49
Anexos.....	55

Índice de Tabela

Tabela 1: Estatísticas Descritivas e Distributivas, Test T por cada item e amostra Escala Balanço-Família.....	22
---	-----------

Glossário de Siglas

BTF: Balanço Trabalho-Família

IMS-W: Modelo de Investimento no Trabalho

IMS-R: Modelo de Investimento nas Relações

IRRBS: The Individual and Relational Role Balance Scale

SWING: Survey Work-Home Interaction – NijmeGen

Capítulo I - Introdução

O tópico do “balanço” é um tema do dia-a-dia na vida da maior parte das pessoas. O balanço é crucial para o nosso próprio bem-estar, satisfação e felicidade. Quer para quem nos é mais próximo, para a sociedade e para nós mesmos. Atualmente, é habitual ouvirmos dizer que “temos de ir/fazer x ou y e que por causa do trabalho/dos meus filhos/marido não tive ainda oportunidade/tempo para fazer z”. Numa sociedade globalizada e onde as pessoas estão em constante movimento é também comum ouvirmos que “eu estou sempre de um lado para o outro” ou que “estou sempre a fazer imensas coisas ao mesmo tempo”. Desta forma, investigar, compreender, perceber, avaliar e medir o que é este balanço entre os mais cruciais domínios da vida da maioria das pessoas (a família e o trabalho) é um tema que deve continuar a ser estudado e investigado.

Para os países e organizações atualmente cada vez mais é importante saberem como as pessoas fazem a gestão das suas vidas. Por exemplo, uma organização mundial com 37 países membros, chamada “Cooperação e Desenvolvimento Económico”, tem-se dedicado a investigar os principais elementos descritivos de um bom balanço para vários países. Esta organização identificou dois fatores dos quais podem determinar qual é o Balanço Trabalho-Família (BTF) que existe nas pessoas de um determinado país: (a) horas longas de trabalho dos empregados e (b) tempo dedicado ao lazer e cuidado pessoal. Esta organização verificou que 11% dos trabalhadores nas empresas trabalham 50 horas ou mais por semana, em geral os homens, trabalham mais 15% quando comparado com as mulheres. Outros resultados apontam que um trabalhador a full-time, dedica 15 horas do seu tempo, em média, para fazer atividades relacionadas com lazer e com o cuidado pessoal, por outro estes resultados não encontraram diferenças entre estes dois géneros. Especificamente em Portugal, numa escala de 0 a 10, o país está com o valor de 7. Desta forma, nem é considerado um dos melhores ou piores países em termos de BTF das pessoas (OECD, 2019). Já a nível do mercado de trabalho, uma das

instituições internacionais mais prestigiadas em Recursos Humanos, a *Society of Human Resources Management*, identificou que a competição global, a renovação do interesse na vida pessoal e dos valores de família e que o envelhecimento da mão de obra têm demonstrado serem os principais fatores contributivos para o exponencial do interesse em investigar o conceito do BTF na vida das pessoas (Lockwood, 2003). Em suma, estes dados apontam para a importância e relevância para existirem mais investigações sobre o constructo, em Portugal em particular.

Diretamente das pessoas, obteve-se dados que sugerem que 60% dos trabalhadores em regime de *full-time* percebem sentir ter dificuldades em conseguir fazer um bom BTF (Keene e Quadagno, 2004). O que evidencia o quão urgente é compreender e conhecer melhor o constructo central da dissertação. Outros resultados verificaram que empresas promotoras de bom BTF são consideradas como 45% mais atraentes para a geração *Millennial* (Ehrhar et al., 2012), o que mostra que as novas gerações se preocupam que tenham e consigam um bom BTF.

Uma percepção de uma má gestão do BTF está associada a um pior bem-estar e desempenho dos indivíduos, quer nas suas famílias quer nas organizações (Kalliath e Brough, 2008). Um mau BTF está ligado a mais probabilidade de os indivíduos sofrerem de mais *burnout* (Shanafelt et al., 2012), enquanto aumenta maior conflito em casa e/ou no trabalho (Frone et al., 1992) e ajuda a contribuir para níveis mais elevados de ansiedade e depressão nos mesmos (Lapierre e Allen, 2006). Baixo BTF está associado a menor qualidade de sono (Williams, Franche, Ibrahim, Mustard, e Layton, 2006), tal como a maior percepção de exaustão emocional (Kinnunen, Vermulst, e Makikangas, 2003) nas pessoas. Adicionalmente, pior BTF está associado a menor exercício físico e a uma alimentação pouco saudável (Allen e Armstrong, 2006). Desta forma, é importante que se saiba de que forma é composto o BTF para que se possa perceber como melhor prevenir o mau BTF nos indivíduos.

Um bom BTF pode trazer benefícios para a vida das pessoas. Um bom BTF está associado a experiências familiares/trabalho mais positivas, que por si contribuem para o enriquecimento

do contexto familiar e de trabalho dos indivíduos (Gallos, 1989). Um bom BTF está ligado a maior percepção de bem-estar, autoestima, satisfação e senso de harmonia nas pessoas (MacDermid, 1996). Está relacionado com a diminuição dos níveis de absentismo a 50% nas empresas e conseqüentemente aumenta a retenção das pessoas nas organizações. Adicionalmente diminuí os custos associados com o uso de Serviços de Saúde e ajuda na redução do aparecimento de doenças causadas pelo stress tais como doenças cardiovasculares e relacionadas com a saúde mental (Lockwood, 2003). Desta forma, um bom BTF aponta para benefícios para as esferas sociais, organizacionais e individual na vida das pessoas.

Os antecedentes são importantes compreender o que pode afetar o bom ou mau BTF nos indivíduos. Por outro, proporciona uma maior e melhor compreensão do que é o próprio fenómeno em si, desta forma identifico os seguintes: menor rendimento familiar anual costuma estar associado a um pior BTF, maiores níveis de traço de personalidade específicos, tal como o neuroticismo, estão associados a mais *spillover* negativo enquanto que a extroversão associa-se a um menor *spillover* negativo numa das duas principais esferas da vida das pessoas. Para além disto, o uso de práticas de relacionadas com o *mindfulness*, a redução de exigências, horas e horários de trabalho, a flexibilidade do trabalho, a idade, o número de crianças e horas dedicadas a um familiar dependente predizem um o BTF (citado por Bishop, 2016). Conseqüentemente, existe um conjunto alargado de variáveis individuais e contextuais que podem predizer a facilidade ou dificuldade por parte das pessoas de conseguirem perceber um bom BTF.

Os resultados dos estudos acima identificados reforçam o quão crucial é compreender o constructo do BTF, ou seja, que as conseqüências (positivas e negativas) do BTF nas pessoas podem trazer consigo efeitos diferenciadores nas suas vidas. Os resultados identificados permitem que perceber e compreender o que é o constructo do BTF usando diferentes

instrumentos e perspectivas teóricas cruciais para saber o que é o BTF nas pessoas, de forma a facilitar os benefícios e atenuar os seus possíveis efeitos negativos.

No que diz respeito a investigações qualitativas e quantitativas para o constructo BTF, existe uma ampla gama de investigações qualitativas (e.g., ver Esmilie e Hunt, 2009 e Rich et al., 2016) e também quantitativas (e.g., Ehrhart et al., 2012 e Keene e Quadagno, 2004).

Para investigações qualitativas, Rich et al (2016), usou-se o método de grupos focais e entrevistas a 96 *trainees* e 46 *trainers* de forma a compreender o BTF dos médicos no Reino Unido, tendo sido concluído que a inexistência de BTF afeta negativamente a aprendizagem e bem-estar dos *trainees*. Esmilie e Hunt (2009) usaram entrevistas semiestruturadas para estudarem as experiências de BTF entre homens e mulheres no meio de vida (idades entre 50 e 52), em que as mulheres reportaram ter problemas e os homens referiram que eram conflitos quando tinham os filhos em casa.

Em investigações quantitativas, Ehrhart et al (2012), estudaram a mediação de diferentes variáveis, nomeadamente do BTF, no recrutamento *Web-based* para a geração *Millennial*. Os investigadores verificaram que o BTF prediz a atração do recrutamento das empresas para esta geração. Keene e Quadagno (2004) usaram uma análise à regressão logística a 2,904 de respostas para estudarem o Modelo de Similaridade de Género e o BTF.

Em resumo, estas investigações complementam o entendimento e o conhecimento do constructo do BTF com metodologias diferentes.

No domínio da psicometria tem-se procurado desenvolver escalas e instrumentos que alcancem maior precisão e qualidade de medida para o constructo do BTF (e.g., Hayman, 2005 e Rincy e Panchanatham, 2010). Hayman (2005) argumenta que cada vez mais há interesse pelo tema investigado nesta dissertação, mas que há uma inexistência de escalas reportadas para o BTF. Desta forma, recolhe dados de 61 administradores de recursos humanos para responderem a uma escala com 15 itens sobre o BTF. O presente estudo encontra uma solução fatorial de 3

dimensões robusta. Adicionalmente, Rincy e Panchanatham (2010), desenvolveram uma escala para medir o BTF, para o contexto da sociedade e familiar da população indiana, onde encontraram uma dimensão fatorial de 4 componentes com bons níveis de fidelidade, esfericidade e válidas.

Os avanços psicométricos em escalas sobre este conceito têm procurado demonstrar que é importante existir uma complementação empírico-prática do conceito em estudo a diferentes níveis. Por exemplo uma investigação que incorpore diferentes teorias já conhecidas, que seja científica e objetiva no seu propósito e métodos, tenha em consideração a envolvente social, individual, familiar e organizacional do constructo de forma a que se possa compreender e conhecer na plenitude e totalidade o BTF.

O Constructo “Balanço Trabalho-Família”

Atualmente, o constructo de BTF tem sido afetado por constantes mudanças na sua definição. Por exemplo, nos países Ocidentais as alterações demográficas causaram alterações estruturais no que toca ao BTF ou verificaram-se números crescentes de mulheres a entrarem no mercado de trabalho o que tem implicado um maior número de casais com duplas carreiras (Moorhead et al., 1997) implicando um maior número que influenciam a conceptualização que as pessoas fazem do que é BTF e que mostra a fluidez do tema a nível das diferenças culturais.

Os determinantes agora apresentados salientam a relevância do BTF no dia-a-dia de cada um de nós. Por outro lado, cada vez mais é habitual as pessoas procuram saber como podem melhor gerir as suas vidas, como atingir o sucesso no balanço entre os seus papéis no trabalho e na família (Greenhaus e Kossek, 2014). Especula-se que os indivíduos saibam que, se conseguirem fazer um bom equilíbrio das duas esferas, irão ter um bom desempenho querem ambas, conseqüentemente irão perceber maior bem-estar e conseguir melhor aproveitar o seu tempo. Desta forma, o balanço tem sido definido também como o “equilíbrio”.

O “Balanço” é uma palavra complexa e com diversos significados. Na língua portuguesa, pode ser considerado como um conjunto de escalas que medem um peso. Pode significar uma igual distribuição de pesos, por si só interpretados de forma literal. Esta palavra pode ter um atributo físico e psicológico, como um estado de estabilidade mental e físico, ou seja, pode ter um significado e uma medição subjetiva que varia de acordo com as circunstâncias e os indivíduos. O “balanço” é também uma implicação, o que quer dizer tem uma implicação humana, ou seja, podemos tomar medidas de forma a gerir o balanço. Esta análise da definição do significado de “balanço” é suficiente para salientar que a riqueza da metáfora e os perigos do uso descontrolado desta mesma metáfora (Guest, 2002).

No passado, Zedeck e Mosier (1990) identificaram 5 modelos tradicionais explicativos do constructo do BTF. O primeiro, o Modelo de Segmentação, refere que o trabalho e o não-trabalho são domínios distintos, vividos separadamente, não existindo influência entre eles. O segundo modelo aponta o oposto, por outras palavras, que um domínio pode influenciar o outro de forma positiva ou negativa. Contudo não identifica quais as razões e consequências deste “*spillover*”. O terceiro identificado é baseado no Modelo de Compensação, sugerindo que o que pode faltar numa esfera é por exemplo as exigências e satisfação e que na outra esfera pode compensar/existir. O quarto modelo é mais instrumental. Este aponta que as atividades num domínio podem facilitar o sucesso na outra. O último modelo apresentado é o do Conflito, propondo um alto grau de exigências nestas duas esferas da vida de uma pessoa podendo esta fazer com que a pessoa tenha de fazer escolhas difíceis, ou seja, que alguns conflitos e sobrecargas no indivíduo podem ocorrer num e/ou noutro domínio (Citado por Guest, 2002). Modelos explicativos que reforçam a multidimensionalidade da definição do que é o BTF.

Definirmos o BTF é também compreender o que é a gestão que as pessoas fazem nestas duas esferas. Desta forma, a gestão e o balanço, por exemplo, das necessidades das pessoas em família e no trabalho têm sido estudados e teorizados por vários investigadores. O que implica

que existem diferentes e inúmeras bases teóricas do BTF, tal como referido, e consequentemente vários instrumentos de medida que procuraram explicar e definir o conceito. Por exemplo, foi criado um instrumento de medida para compreender a interação negativa entre o trabalho-família, mas são poucos os instrumentos que fazem a exclusiva medição da interação positiva entre estas duas esferas da vida das pessoas (Carlson et al, 2006) (Grzywacz et al, (2007) Por isso, o foco do desenvolvimento de questionários tem-se focado no desenvolvimento de constructos através de medição das interações negativas enquanto as positivas são escassos os instrumentos (Geurts et al., 2005). Na interação positiva e no desenvolvimento de questionários psicométricos, identificam-se o de Grzywacz e Mark's (2000), onde os investigadores procuraram avaliar o *spillover* positivo tal como o negativo da esfera da família no trabalho e vice-versa. O segundo instrumento que se destaca é a escala desenvolvida por Geurts et al, (2005), que procurou avaliar e medir os efeitos positivos do BTF, para além dos negativos, ao nível da interação da família no trabalho e vice-versa. Todavia existem ainda várias lacunas no que diz respeito à existência de instrumentos de medida com abordagens multidimensionais e assumindo contextos variados para o constructo do BTF.

Em termos culturais, os instrumentos psicométricos desenvolvidos e este estudo em particular, são dirigidos na sua maioria às sociedades democráticas e ocidentais. Existem vários exemplos, tais como: Fisher (2001), Greenhaus et al. (2003), Hill et al. (2003), Huffman et al. (2004) e Hayman (2005) todavia, para culturas de contexto oriental existem poucas, tendo sido encontrados o de Rincy e Panchanatham (2010).

Recentemente e contextualmente, a pandemia mundial vigente no planeta Terra, especificamente o novo Corona Vírus, colocou milhões de pessoas a ter de trabalhar em casa enquanto ao mesmo tempo se encontram no contexto da esfera familiar. Este é um espelho e exemplo prático do quão frágil e errado seria atribuímos uma única definição e significado para o BTF. Pode também ser exemplificativo do quão crucial é definir o conceito estudado,

assumindo uma abordagem integradora e que procure agregar diversas abordagens e modelos teóricos. Na generalidade, a definição do BTF deve ser conceptualizada como o “perfeito equilíbrio” dos papéis individuais e relacionais, entre as interações dos dois domínios e o equilíbrio dos níveis de investimento que as pessoas fazem no trabalho e nas suas vidas familiares das pessoas.

Uma abordagem do BTF que deve ter sido em consideração para esta investigação é que este conceito é uma separação que as pessoas fazem dos seus processos de atenção para diferentes e múltiplos domínios, uns mais individuais (e.g., educação, trabalho, atletismo, pertença a uma organização) e outros mais relacionais (e.g, amizades, relações familiares, parceria romântica). Atenção esta que para uma esfera e/ou para a outra pode provocar um impacto no funcionamento psicossocial da mesma pessoa a diversos níveis. Os impactos podem ser na satisfação, bem-estar e na saúde mental (Bishop, 2015). De acordo com a lógica conceptual apresentada por Bishop (2015), existem dois tipos de abordagens para a definição para o BTF: a abordagem da *avaliação geral*, na qual define o atributo como “uma sensação de equilíbrio” ou manutenção de harmonia, uma perceção de satisfação e bom funcionamento no trabalho e na família dos indivíduos. Por outras palavras, a base teórica do BTF, na abordagem da avaliação geral, deve ser definida em “qual é a extensão em que a eficácia e satisfação entre estes dois papéis, em família e no trabalho, são consistentes com os valores que uma pessoa numa determinada altura da vida em que um indivíduo se encontra”. O que significa que esta definição do constructo BTF tem por base uma determinada avaliação subjetiva, o *fit* entre a pessoa e o ambiente em que se encontra. Bishop refere que BTF é também definido com base em *componentes*, ou seja, qual é a dependência entre a diferenciação e competição de diferentes aspetos ou fatores. Aponta quais os fatores que influenciam as avaliações gerais feitas pelas pessoas, ou seja, na prática avaliam o balanço do tempo feita (dedicação de tempo), o envolvimento feito (esforço psicológico ou presença investida), a satisfação (expressada para

cada domínio), a participação (devoção e atenção) e qual a facilitação/restringimentos entre família-trabalho e vice-versa.

Por outro lado, segundo Geurts et al. (2005) é definido o BTF através de um modelo fatorial composto por 4 tipos de interações diferentes: a qualidade (positiva e/ou negativa), de direção (Trabalho-Família e vice-versa) e a influência. Especificamente um bom balanço é definido através do gasto e esforço dedicado a uma dimensão, que permanece dentro dos limites aceitáveis e é acompanhado por reações positivas (aquisição de competências, motivação para aprender, afetos positivos e autoeficácia) no trabalho e/ou em casa.

O BTF pode também ser definido, segundo a lógica conceptual de Rusbult (1980 e 1983) para as relações interpessoais, pela existência de investimentos positivos. Especificamente apresenta o Modelo de Investimento das Relações Românticas e no Trabalho. No qual resultados altos de investimento com a família e no trabalho implicam um bom BTF.

Adicionalmente, Guest (2002) apresenta o seu Modelo Teórico para o conceito de BTF. Neste modelo apresenta o conceito através dos seus determinantes, pela natureza do balanço em si, as suas consequências e o seu impacto. Identifica os principais determinantes para o BTF: organizacionais (exigências, cultura do trabalho e de casa) e individuais (orientação do trabalho, personalidade, energia, controlo pessoal e *coping*, idade, vida e carreira). A natureza do balanço em si incide sobre indicadores mais subjetivos tais como: a perceção de igualdade entre casa e a família, o *spillover* e a interferência do trabalho em casa ou vice-versa. Apresenta também indicadores mais objetivos tais como: as horas de trabalho, o tempo livre e os papéis desempenhados em família. No fim, este modelo apresenta as possíveis consequências e impactos do BTF, como por exemplo: a satisfação no trabalho e família, bem-estar, stress e doença, comportamentos e desempenho no trabalho e em casa e impacto em casa e na família.

Sumariamente, as definições apresentadas para o BTF podem sugerir que elas mesmo são diferentes e independentes. Contudo, se refletirmos, reforçam o objetivo central e inicial

apresentado nesta mesma secção, ou seja, que o BTF é um atributo com várias facetas, interações, determinantes e explicações que devem ser tidas em consideração quando o queremos definir. Por outras palavras, devemos considerar o BTF como um constructo multidimensional que, para o medirmos, se deve ter em conta a sua complexidade e amplitude. Para compreendermos o constructo na sua totalidade temos de assumir diferentes perspetivas, mas também é crucial que se tenha em consideração o impacto que tem na vida das pessoas quer nas relações interpessoais em família e no trabalho.

Objetivos, Missão e Pertinência

Na presente dissertação para o Mestrado em Psicologia Social e das Organizações, o meu objetivo é o desenvolvimento de um questionário que procure aprofundar o conhecimento teórico e empírico para o BTF através da integração de diferentes modelos teóricos e escalas já estudadas. É também de medir e analisar psicometricamente os resultados obtidos através de análise descritiva dos participantes e de análises fatoriais exploratórias para todos os itens da escala investigada. Interpretar os resultados obtidos à luz das premissas teóricas referidas para apresentar possíveis conclusões e soluções para os resultados obtidos, especificamente através de uma possível denominação da estrutura fatorial em dimensões do constructo. Apresentar a discussão fundamentada e reflexiva para o conceito do BTF de acordo com os resultados, quais as principais limitações da dissertação observadas, as implicações práticas e teóricas dos resultados e as conclusões. Por fim será apresentada a pertinência da investigação para o contexto prático e também uma ligação com os objetivos aqui referidos. Adicionalmente, será apresentada uma conclusão geral do constructo para a vida das pessoas em casa e na família. Sumariamente, o objetivo da dissertação é criar um instrumento de medida que procure complementar teoricamente e na prática o constructo do BTF, com consistência e qualidade

teórica de forma a que represente o nível individual, social e organizacional do BTF das pessoas nas suas relações interpessoais.

A missão da dissertação é procurar inovar o conhecimento sobre o BTF. É compreender e ajudar na medição do BTF, enquanto se usa uma visão integradora e complementar. A missão desta dissertação é também que investigações futuras possam fazer uso do instrumento produzido como uma ferramenta para evolução da conceptualização do constructo. Poderá ser um elemento contributivo, informativo e reprodutivo do conhecimento científico multidimensional para o conhecimento do BTF. Por outro lado, testar um instrumento que seja útil para as empresas, ao nível do departamento de Recursos Humanos e ao nível do conhecimento Psicologia Social.

A dissertação tem como propósito a aglomeração científica, a complementação teórica e a análise objetiva através da psicometria do constructo BTF. Procura-se contribuir para uma maior positividade no contexto interpessoal das pessoas, no trabalho e na família.

Base Teórica: “Questionário Integrado do Balanço Trabalho-Família”

Modelo de Investimento nas Relações (Rusbult, 1979) (*IMS-R*) e *no Trabalho* (Rusbult, 1983) (*IMS-W*): a teoria tem por base o princípio de interdependência. Este assume que as pessoas estão motivadas na generalidade para maximizar as recompensas e minimizar os custos quer nas relações quer no trabalho. Por outras palavras, a interdependência representa uma perceção média dos resultados que uma pessoa expecta duma relação externa (romântica e/ou trabalho) e a média é determinada pela qualidade de experiências passadas em comparação com pessoas em situações semelhantes. O resultado teórico é: quanto mais comprometimento o individuo tem para com a relação familiar e/ou no trabalho, maior será a estabilidade nestas duas esferas, ou seja, maior será o BTF. Especificamente, quanto mais satisfação (grau de afetos positivos associados), menor qualidade de alternativas e mais investimentos (investimentos extrínsecos

e intrínsecos), maior será então comprometimento na relação amorosa e/ou trabalho. Novamente, o que implica maior estabilidade nestas esferas por causa de vínculos mais firmes.

O Modelo de Investimento de Rusbult nas relações amorosas é um modelo multidimensional que aborda o constructo de comprometimento. Baseado no Modelo de Interdependência, um dos conceitos bases é a dependência que é definido como a medida em que o individuo se encontra satisfeito com a sua relação, onde existam nenhuma possibilidades e alternativas melhores para a sua relação (Kelley e Thibaut, 1978; Thibaut e Kelley, 1959). Nesta escala iremos considerar relações como família ou familiares.

O Modelo de Investimento de Rusbult no trabalho é baseado no compromisso também, onde é definido como o nível em que as pessoas se encontram psicologicamente vinculadas a um trabalho. Esta vinculação é composta pela interação entre as dimensões da satisfação, qualidade de alternativas e tamanho do investimento. A escala original foi desenvolvida avaliar o *turnover* em contexto organizacional.

The Individual and Relational Role Balance Scale (IRRBS) (Bishop, 2015): é uma escala de medida do BTF que procura avaliar os níveis de balanço entre os papéis individuais e relacionais que as pessoas têm nas suas vidas. Este instrumento baseia-se em medidas já existentes do balanço trabalho-família nos adultos emergentes. O modelo teórico tem uma perspectiva do *fit* pessoa-ambiente e tem ênfase nas ações e atitudes que os indivíduos têm (Rantanen et al., 2011). O instrumento em questão possui itens que integram uma abordagem da avaliação geral (Clark, 2000; Clarke et al., 2004; Greenhaus e Allen, 2011; Voydanoff, 2005) e também de componentes. É um instrumento de medida que procura captar a multidimensionalidade do constructo com apoio de literatura. Especificamente, procura medir o balanço entre estes dois papéis ao nível do tempo, envolvimento e satisfação. Adicionalmente, é um instrumento de medida para a população de adultos emergentes, avaliando a perceção da sua satisfação com a vida em geral e o bem-estar (especificamente, a ansiedade e depressão).

Esta escala mede a avaliação subjetiva que cada pessoa faz do mundo de acordo com os seus papéis relacionais e individuais na base do tempo, envolvimento e satisfação nestes papéis através de padrões internos. Sumariamente, o IRRBS define o BTF como a dicotomia individual-relacional, assumindo, as abordagens as avaliações gerais, balanço das componentes e subjetividade do *fit* entre pessoa-ambiente, tendo em conta os antecedentes e consequências do balanço para adultos emergentes.

Survey Work-home Interaction – NijmeGen (SWING) (Geurts et al., 2005): esta escala para o BTF baseia-se na Teoria do Esforço-Recuperação (Meijamn e Mulder, 1998), ou seja, na premissa de que os trabalhadores interagem com o seu ambiente de trabalho. Por exemplo, as características da função que têm no trabalho e os comportamentos que têm consequências ao nível da sua própria saúde e bem-estar. Especificamente, a exposição das pessoas a uma elevada carga de trabalho requer esforço, algo que está associado a reações adaptativas psicossociológicas a curto prazo nos indivíduos (tais como alterações de humor e aumento de secreção hormonal) das quais são reversíveis (quando a carga de trabalho cessa) para depois voltar a equilibrar e recuperar em casa, por exemplo. A escala procura identificar dois tipos de interações: as negativas (quando as respostas adaptativas se desenvolvem em negativas por falta de oportunidades para recuperação durante a exposição ao esforço, por exemplo as condições e estratégia de trabalho, novas tarefas e quantidade. Que acabam por ultrapassar os limites aceitáveis resultando a reações negativas (*strain*) que podem transbordar para o domínio da casa) e as positivas (existência de altos níveis de regulação e exigência de trabalho onde os trabalhadores podem alinhar o seu comportamento de trabalho com as suas necessidades de recuperação, ou seja, o gasto e esforço permanecem dentro dos limites aceitáveis e são acompanhados por reações positivas. Por exemplo a aquisição de *skills*, motivação para aprender, afetos positivos, autoeficácia, ausência de constrangimentos, experiências de crescimento e desenvolvimento pessoal). Esta escala tem em consideração também que, quanto

mais os trabalhadores experienciam ter mais recursos no trabalho (autonomia, feedback de desempenho e possibilidades de desenvolvimento profissional) maior será o nível de comprometimento no trabalho. Os investigadores apontam que influências negativas originam mais na esfera do trabalho (maior pressão, menores níveis de controlo e suporte) do que na família e que inversamente as influências positivas advém mais de casa (mais possibilidades de ajustar comportamento, menor risco de reações negativas e maior probabilidade de *spillover* positivo) do que no trabalho. A escala procura medir as interações trabalho-casa como um processo em que o seu funcionamento (comportamento) num domínio (e.g. casa) é influenciado por reações (positivas ou negativas) que se foram construindo num outro domínio (e.g. trabalho) podendo assim existir uma interação negativa de casa para o trabalho (vice-versa) e/ou positiva do trabalho para casa (e vice-versa), ou seja, existem 4 tipos de interações medidas para o BTF.

Psicometria: a psicometria refere-se a todos os aspetos da Psicologia que se preocupa com a testagem psicológica (Kline, 2000), ou seja, sumariza um constructo em números. Simplificadamente, “se uma coisa existe, ela existe numa quantidade. Se ela existe numa quantidade, ela pode ser medida” (Citado em Cronbach, 1990). Nesta dissertação a perspetiva assumida é a de que se o BTF existe, este pode ser medido. Isto implica que foi usada uma técnica analítica multivariada de modelagem de equações estruturais a análise fatorial exploratória (Barret, 2003). O principal propósito deste método é possibilitar uma sumarização dos dados de forma a que as relações e padrões possam ser facilmente lidos e interpretados (Yong e Pearce, 2013). Desta forma, uma análise fatorial exploratória deve ser entendida como uma operação, na qual variáveis observáveis e mensuráveis podem ser reduzidas a menos variáveis latentes das quais partilham uma variância em comum e que são não-observáveis. Enquanto que estas variáveis não-observáveis não são diretamente medidas, são essenciais as dimensões hipotéticas que são usadas para representar variáveis (Yong e Pearce, 2013). Na

prática, esta abordagem e metodologia foi usada de forma alcançar os objetivos, missão e pertinência da dissertação para assegurar a qualidade e consistência do instrumento desenvolvido para o BTF. Adicionalmente, nas escalas anteriormente apresentadas, foram usadas metodologias semelhantes de forma analisar as conclusões apresentadas pelos investigadores, o que possivelmente indica que, para esta investigação, é também pertinente que se tenha em consideração os pressupostos psicométricos para avaliação do constructo BTF.

Capítulo II – Método

Na presente dissertação foram utilizados métodos quantitativos, se pretendeu estudar a natureza da estrutura fatorial do BTF. Para alcançar os objetivos propostos foi feita uma apresentação do desenvolvimento do questionário, uma análise descritiva às principais variáveis sociodemográficas dos participantes e o delineamento do estudo. Por fim, foram identificados os materiais e instrumentos utilizados na dissertação e o procedimento utilizado da dissertação.

Desenvolvimento do Questionário

Primeiramente, foram feitas 15 perguntas de forma a descrever os participantes. As perguntas de carácter sociodemográfico foram: o sexo dos participantes, a sua orientação sexual, a idade, as habilitações escolares, o estado civil, o estado laboral em que se encontravam, qual a duração da sua relação, a categoria profissional em que se inserem, há quanto tempo trabalham na organização/instituição onde se encontram, se o(a) companheiro(a) trabalha no mesmo local onde se encontra empregado(a), qual a situação profissional do companheiro(a), se vive com companheiro(a), se tem filhos, a sua nacionalidade e a sua área de residência atual.

Para medir o conceito de BTF de forma multidimensional, apresentou-se 4 escalas diferentes para os participantes responderem, descritas teoricamente na secção anterior. Em primeiro lugar, foi dado aos participantes 22 perguntas de forma a medir o investimento dos indivíduos dos mesmos para com o seu trabalho, de acordo com o *Modelo de Investimento para o Trabalho* de Rusbult (1980) (1 – Discordo Totalmente a 7- Concordo Totalmente; existe uma pergunta no final desta escala correspondente a uma resposta aberta em que se perguntou quantas horas, em média, os indivíduos se dedicaram à procura de uma alternativa para o seu trabalho atual).

Posteriormente, foi pedido aos participantes que respondessem a 17 perguntas de acordo com o modelo de *IRRBS* (Bishop, 2015) também respondidas entre 1 e 7 (Discordo Totalmente e Concordo Totalmente, respetivamente).

De seguida, foram apresentadas as perguntas da escala *SWING* (Geurst et al., 2005), compostas por 21 questões (1 = Nunca; 7 = Sempre).

Por fim, os participantes responderam a 13 questões relativas ao Modelo de Investimento nas Relações (1 = Discordo Totalmente; 7 = Concordo Totalmente) (Rusbult, 1983).

Em resumo, o questionário consistiu em 88 perguntas no total. O objetivo consistiu em avaliar descritivamente os participantes tal como aplicar todas as escalas para avaliar as crenças e perceções dos participantes relativamente ao Balanço Trabalho-Casa.

Participantes e delineamento

Foi recolhida uma amostra de 307 de participantes (Anexo A). Destaca-se que 156 participantes responderam a todas as questões, respeitando assim o número mínimo de 130 respostas. Desta forma, a existência de um elevado número de participantes evidencia uma possível amostra representativa da população, ou seja, supostamente existe uma diversificação de informação recolhida. Uma análise consistente dos dados obtidos e validação do constructo latente foi realizada. Por outro lado, pode-se constatar não existir investigações que se possam replicar a esta dissertação não existem dados comparativos para as afirmações agora feitas.

Demograficamente, a maioria dos participantes (63,94%) identificam-se com o sexo feminino, ao passo que 35,58% com o masculino e 0,48% respondem ser transexuais (Anexo B). Ao nível das idades, o mínimo foi tirar 14 e o máximo foram 69 anos, respetivamente (Anexo C). A grande maioria dos participantes (88,94%) identifica-se como heterossexual, 8,17% como homossexual, 2,40% como bissexual e 0,48% responder ter outra orientação (Anexo D). Após a recolha e análise dos dados verificou-se que a maioria respondeu estar

solteiro(a) e numa relação (36,1%) ou casado(a) (32,2%), 12% respondeu estar numa união de fato, 11% estar solteiro(a) sem relação, que 6,7% estão divorciados(as) e 1,4% viúvo(a)s (Anexo E). Em relação à duração da relação dos inquiridos, quase 50% responderam estar quase há um ano numa relação, tendo obtido um mínimo de 6 meses e máximo de 41 anos relativamente à duração (Anexo F). Na pergunta sobre qual a situação laboral dos participantes, 66,8% dos participantes têm um trabalho permanente, outros encontram-se com um emprego temporário (6,7%), 12,5% são trabalhadores estudantes, 6,7% em emprego temporário, 6,7% são estudantes, 3,8% estão desempregados(as) e 3,4% estão reformados(as) (Anexo G). Na pergunta “Há quanto tempo trabalha na sua empresa ou instituição?”, obteve-se respostas que vão desde 2 meses a 30 anos (Anexo H). No que diz respeito à categoria profissional dos participantes, 27,11% respondeu ser “técnicos e profissional de nível intermédio” enquanto 25,90% ser “especialistas das atividades intelectuais e científicas”, 9,64% são “representantes do poder legislativo e dos órgãos executivos, dirigentes, diretores e gestores executivos” enquanto que 9,04% disseram pertencer a pessoal administrativo, entre outras categorias não aqui referidas (Anexo I). Dentro das principais variáveis sociodemográficas respondidas pelos participantes, deve-se referir as habilitações escolares dos mesmos: a maioria dos participantes responder ter Bacharelato/Licenciatura (50,48%), seguido de pessoas com Mestrado/Doutoramento (37,02%), 10,58% responderam ter o Ensino Secundário, 1,44% responderam ter outro tipo de habilitações escolares e 0,48% responderam ter o Ensino Primário ou 1º Ciclo escolar (Anexo J).

Ao nível do delineamento nesta dissertação, a amostra foi não aleatória, ou seja, foi recolhida por conveniência. De forma a ajudar na massificação da recolha de respostas, a foi auxiliada também pedido a quem respondia que partilhassem o questionário, ou seja, foi também usado o método de bola de neve.

Materiais e Instrumentos

As perguntas do questionário já se encontravam elaboradas e traduzidas, com exceção da escala IRBBS, em que se fez uma tradução para a língua portuguesa. A disponibilização da escala foi feita em colaboração com o meu Orientador de Dissertação durante as primeiras reuniões de dissertação, em setembro de 2019. Algumas das minhas responsabilidades foram organizar e estruturar as escalas, transpor as perguntas para o software, distribuir, aplicar, analisar e escrever a presente investigação.

As perguntas foram construídas com o suporte do software *Qualtrics* através de uma conta gratuita no sistema, em parceria e colaboração com uma conta profissional do meu orientador. Aquando da produção de resultado estatísticos, foi usado o programa *SPSS 26*, onde foram feitas análises descritivas às variáveis sociodemográficas e às perguntas das escalas aplicadas aos participantes. Consequentemente, foram verificados os níveis de consistência interna às perguntas dos questionários e também foram realizadas análises inferenciais (especificamente Teste-T às médias de cada pergunta relativas ao BTF no questionário e análises fatoriais exploratórias aos itens do questionário aplicado de forma alcançar os objetivos propostos desta dissertação.

Procedimento

A decisão do tema da dissertação adveio do meu orientador o qual propôs esta ideia em setembro de 2020. Procedeu-se a uma análise teórica da proposta e tornou-se uma decisão concordante. A recolha de respostas ao questionário a distribuição e a recolha de respostas decorreu entre as datas de 11 de novembro de 2019 e 12 maio de 2020, tendo a realização do questionário uma duração média de 15 minutos. No período anterior a 11 de novembro de 2019, focou-se no *brainstorming* e *norming* do BTF, objetivos, missão, prioridades da dissertação, elaboração, construção e distribuição do questionário. A partir desse dia, 12 de Maio, os

procedimentos incidiram na análise dos dados recolhidos, construção e escrita da dissertação, ou seja, no *performing* e *adjourning* da investigação aqui apresentada.

No que diz respeito ao procedimento da aplicação do questionário. Primeiro, as pessoas que participaram na investigação foram contactadas diretamente, a estes foi lhes pedido e perguntado se gostariam de responder a um questionário no âmbito de uma dissertação. Foi-lhes pedido que respondessem a todas as perguntas, tal como foi referido que as suas respostas eram anónimas e confidenciais. Por outro lado, foi-lhes informado que se quisessem podiam desistir a qualquer momento, sendo assim a sua participação voluntária. Adicionalmente, no início do preenchimento do questionário, foi-lhes referido que o questionário foi contruído de acordo com a Comissão Nacional de Proteção de Dados, que a investigação não teve fins lucrativos, que os resultados das suas respostas não eram partilhados. Por outro lado, no início do questionário é composto por uma secção informativa sobre o principal objetivo, tema e principais propósitos da dissertação, ou seja, as suas respostas eram essenciais para se compreender melhor o conceito em relação ao BTF.

Capítulo III – Resultados

Exposto o método usado na investigação, serão apresentados os resultados obtidos através da análise de dados realizada. Para alcançar os objetivos propostos, mostra-se uma análise descritiva dos participantes para cada sub-escala utilizada, tal como os resultados psicométricos obtidos em cada uma. Posteriormente serão explicados os resultados a nível inferencial e das análises fatoriais exploratórias realizadas, em que se identifica os principais resultados a ter em consideração.

Análise Descritiva

Foi realizada uma análise descritiva das respostas aos 74 itens referentes ao BTF. É importante referir para efeitos análise que todos os itens da escala os resultados mais baixos podem representar níveis mais baixos de BTF, ou seja, que a pergunta em questão deve ser sempre tida em consideração para uma atribuição de significados de acordo com o nível BTF (Anexo K).

Nas questões referentes ao *IMS-W*, os participantes deram as respostas mais baixas, em média, na sexta pergunta ($M = 3,54$; $DP = 0,126$) porém, especificamente nesta pergunta, valores mais baixos implicam melhor BTC. Por outro lado, as médias mais elevadas foi aquando da resposta à 22ª pergunta, especificamente sobre a perceção de compromisso no seu trabalho ($M = 5,67$; $DP = 0,111$), ou seja, que maiores valores nesta pergunta está ligado a melhor BTF.

Nas questões do *IRRBS*, os participantes, em média, responderam com valores mais baixos à 17ª pergunta desta escala ($M = 2,59$; $DP = 0,122$), ou seja, neste caso quanto mais baixa a sua perceção nesta pergunta maior será o BTF. Em média, os participaram atribuíram respostas mais altas na primeira pergunta, comparativamente a todas outras perguntas desta escala específica, o que implica que percecionaram ser bem-sucedidos no equilíbrio que fazem entre os papéis individuais com os relacionamentos com as outras pessoas, ou seja, maiores

valores na resposta a esta pergunta está associado maior o BTF para este item ($M = 5,25$; $DP = 0,099$).

Às questões da escala SWING, os participantes deram as respostas mais altas, em média, à 13ª pergunta desta escala, ou seja, que depois de um dia produtivo os participantes sentem-se com mais vontade de interagir com o(a) seu companheiro(a), família e amigos ($M = 5,64$; $DP = 0,094$). Por outro lado, deram as respostas mais baixas comparativamente às outras perguntas, em média, à 9ª pergunta, ou seja, que raramente a situação em casa irrita-os tanto que partilham as frustrações no trabalho e com os colegas ($M = 2,18$; $DP = 0,121$). A companhia podia ser facilmente preenchidas através de um relacionamento alternativo ($M = 2,11$; $DP = 0,130$) apresenta as respostas mais baixas em média dos participantes, respostas mais baixas equivale a maior BTF. Por outro lado, os participantes deram respostas mais elevadas, em média, à 11ª pergunta desta escala, o que quer dizer que as pessoas concordaram bastante com a afirmação “Estou comprometido a manter o meu relacionamento com o meu parceiro”.

Para informações e resultados descritivos relativas aos resultados agora referidos consultar Tabela 1.

A propriedade psicométrica (a qualidade) encontra-se validada, visto que todos os itens respondidos pelos participantes às diferentes escalas seguem uma distribuição normal. Adicionalmente, os itens seguem uma distribuição aproximadamente normal, porque a dimensão da amostra demonstra ser suficientemente grande ($N > 30$). Desta forma, é possível inferir que a amostra para todos os itens tem, pelo menos, uma distribuição aproximadamente normal segundo o Teorema do Limite Central.

A respeito da fidelidade psicométrica dos itens das escalas, ou seja, a consistência interna dos itens é boa de acordo com Cohen (1992), quer para a 1ª análise fatorial exploratória com 74 itens ($\alpha = .857$) (Anexo L) quer para a 2ª análise fatorial exploratória com 72 itens ($\alpha = .856$) (Anexo M).

Tabela 1: Estatísticas Descritivas e Distributivas, Teste T por cada item e amostra da Escala

Balço-Família.

Itens BTC	N	Descritivas									
		Média	DP	Min; Max	Skewness	E. P. Ske	Kurtosis	E. P. Kurt	t	df	p<
<i>MIT</i>											
Item 1	172	5,5	0,109	1;7	-1,114	0,185	1,111	0,368	50,491	171	0,000
Item 2	172	4,95	0,117	1;7	-0,553	0,185	-0,378	0,368	42,180	171	0,000
Item 3	172	5,05	0,118	1;7	-0,809	0,185	0,224	0,368	42,869	171	0,000
Item 4	172	3,88	0,117	1;7	0,09	0,185	-0,807	0,131	33,151	171	0,000
Item 5	172	4,2	0,131	1;7	-0,291	0,185	-0,856	0,368	32,154	171	0,000
Item 6	172	3,54	0,126	1;7	0,201	0,185	-0,963	0,368	28,168	171	0,000
Item 7	172	4,47	0,113	1;7	-0,238	0,185	-0,533	0,368	39,603	171	0,000
Item 8	172	4,09	0,124	1;7	-0,085	0,185	-0,708	0,368	32,836	171	0,000
Item 9	172	4,13	0,119	1;7	-0,356	0,185	-0,727	0,368	34,761	171	0,000
Item 10	172	5,81	0,098	1;7	-1,289	0,185	1,761	0,368	59,583	171	0,000
Item 11	172	4,53	0,125	1;7	-0,399	0,185	-0,649	0,368	36,260	171	0,000
Item 12	172	5,10	0,093	1;7	-0,342	0,185	-0,365	0,368	55,135	171	0,000
Item 13	172	4,96	0,121	1;7	-0,920	0,185	0,343	0,368	40,887	171	0,000
Item 14	172	5,21	0,120	1;7	-0,936	0,185	0,421	0,368	43,261	171	0,000
Item 15	172	5,15	0,127	1;7	-0,804	0,185	-0,062	0,368	40,388	171	0,000
Item 16	172	4,81	0,134	1;7	-0,613	0,185	-0,461	0,368	35,996	171	0,000
Item 17	172	4,51	0,132	1;7	-0,580	0,185	-0,731	0,368	34,184	171	0,000
Item 18	172	4,72	0,124	1;7	-0,491	0,185	-0,752	0,368	37,973	171	0,000
Item 19	172	4,72	0,151	1;7	-0,444	0,185	-0,979	0,368	31,170	171	0,000
Item 20	172	3,74	0,156	1;7	0,110	0,185	-1,278	0,368	24,052	171	0,000
Item 21	172	5,67	0,111	1;7	-1,159	0,185	1,085	0,368	51,230	171	0,000
Item 22	172	5,51	0,124	1;7	-1,196	0,185	0,832	0,368	44,267	171	0,000
Item 23	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
<i>IRRBS</i>											
Item 1	174	5,25	0,099	1;7	-0,706	0,184	0,505	0,366	53,060	173	0,000
Item 2	174	4,46	0,128	1;7	-0,365	0,184	-0,769	0,366	34,771	173	0,000
Item 3	174	4,25	0,126	1;7	-0,094	0,184	-0,947	0,366	33,691	173	0,000
Item 4	174	3,49	0,137	1;7	0,285	0,184	-0,949	0,366	25,408	173	0,000
Item 5	174	3,88	0,129	1;7	0,026	0,184	-0,959	0,366	30,146	173	0,000
Item 6	174	4,60	0,108	1;7	-0,271	0,184	-0,330	0,366	42,407	173	0,000
Item 7	174	4,99	0,101	1;7	-0,555	0,184	-0,067	0,366	49,318	173	0,000
Item 8	174	3,62	0,136	1;7	0,124	0,184	-1,156	0,366	26,570	173	0,000
Item 9	174	4,11	0,145	1;7	-0,112	0,184	-1,191	0,366	28,249	173	0,000
Item 10	174	3,41	0,142	1;7	0,352	0,184	-1,019	0,366	24,016	173	0,000
Item 11	174	3,96	0,137	1;7	-0,052	0,184	-1,051	0,366	28,859	173	0,000
Item 12	174	3,60	0,138	1;7	0,307	0,184	-0,946	0,366	26,012	173	0,000
Item 13	174	3,16	0,129	1;7	0,542	0,184	-0,630	0,366	24,511	173	0,000
Item 14	174	3,27	0,131	1;7	0,473	0,184	-0,750	0,366	24,969	173	0,000
Item 15	174	2,86	0,137	1;7	0,705	0,184	-0,664	0,366	20,860	173	0,000
Item 16	174	2,76	0,133	1;7	0,873	0,184	-0,206	0,366	20,793	173	0,000
Item 17	174	2,59	0,122	1;7	0,890	0,184	-0,126	0,366	21,194	173	0,000
<i>SWING</i>											
Item 1	179	3,36	0,120	1;7	0,252	0,182	-1,009	0,361	27,910	178	0,000
Item 2	179	3,22	0,131	1;7	0,343	0,182	-1,040	0,361	24,691	178	0,000
Item 3	179	3,12	0,132	1;7	0,443	0,182	-1,070	0,361	23,672	178	0,000
Item 4	179	3,57	0,141	1;7	0,247	0,182	-1,175	0,361	25,349	178	0,000
Item 5	179	3,55	0,131	1;7	0,159	0,182	-1,234	0,361	27,186	178	0,000
Item 6	179	3,50	0,136	1;7	0,222	0,182	-1,235	0,361	25,684	178	0,000
Item 7	179	3,49	0,135	1;7	0,319	0,182	-1,065	0,361	25,907	178	0,000
Item 8	179	4,10	0,139	1;7	-0,074	0,182	-1,124	0,361	29,439	178	0,000
Item 9	179	2,18	0,121	1;7	1,353	0,182	0,731	0,361	17,972	178	0,000
Item 10	179	2,22	0,102	1;7	1,160	0,182	0,667	0,361	21,813	178	0,000
Item 11	179	2,79	0,133	1;7	0,792	0,182	-0,463	0,361	21,044	178	0,000
Item 12	179	2,32	0,119	1;7	1,071	0,182	0,030	0,361	19,447	178	0,000
Item 13	179	5,64	0,094	1;7	-0,746	0,182	-0,116	0,361	59,769	178	0,000
Item 14	179	3,21	0,128	1;7	0,354	0,182	-0,878	0,361	25,069	178	0,000
Item 15	179	3,46	0,131	1;7	0,252	0,182	-0,989	0,361	26,351	178	0,000
Item 16	179	3,89	0,142	1;7	0,094	0,182	-1,063	0,361	27,410	178	0,000
Item 17	179	3,25	0,130	1;7	0,377	0,182	-0,853	0,361	25,076	178	0,000
Item 18	179	4,72	0,135	1;7	-0,427	0,182	-0,872	0,361	34,993	178	0,000
Item 19	179	3,78	0,136	1;7	0,150	0,182	-1,002	0,361	27,775	178	0,000
Item 20	179	3,73	0,136	1;7	0,123	0,182	-1,024	0,361	27,486	178	0,000
Item 21	179	3,77	0,136	1;7	0,109	0,182	-1,010	0,361	27,761	178	0,000
Item 22	179	4,65	0,135	1;7	-0,416	0,182	-0,817	0,361	34,417	178	0,000
<i>MIR</i>											
Item 1	180	5,87	0,109	1;7	-1,530	0,181	1,884	0,360	53,683	179	0,000
Item 2	180	5,64	0,115	1;7	-1,294	0,181	1,023	0,360	49,183	179	0,000
Item 3	180	5,85	0,119	1;7	-1,588	0,181	1,767	0,360	49,123	179	0,000
Item 4	180	2,84	0,142	1;7	0,633	0,181	-0,922	0,360	19,971	179	0,000
Item 5	180	2,74	0,142	1;7	0,706	0,181	-0,855	0,360	19,332	179	0,000
Item 6	180	2,11	0,130	1;7	1,626	0,181	1,559	0,360	16,219	179	0,000
Item 7	180	3,84	0,154	1;7	0,084	0,181	-1,241	0,360	24,892	179	0,000
Item 8	180	3,44	0,148	1;7	0,323	0,181	-1,134	0,360	23,226	179	0,000
Item 9	180	4,91	0,141	1;7	-0,727	0,181	-0,512	0,360	34,769	179	0,000
Item 10	180	6,26	0,113	1;7	-2,290	0,181	4,471	0,360	55,320	179	0,000
Item 11	180	6,34	0,103	1;7	-2,520	0,181	5,940	0,360	61,318	179	0,000
Item 12	180	6,21	0,115	1;7	-2,214	0,181	4,188	0,360	53,880	179	0,000
Item 13	180	6,25	0,115	1;7	-2,317	0,181	4,525	0,360	54,499	179	0,000

Análises Fatoriais Exploratórias e Inferenciais

Durante a realização das análises fatoriais, usou-se o método extração, conhecido por *Principal Axis Factoring*, de forma a verificar os fatores latentes de uma determinada escala. Foi escolhido este método, visto que este especifica a estratégia de análise de dados que possibilita os melhores resultados ao investigador, caso estes tirar estejam dentro da distribuição normal (Taherdoost, et al., 2014). Este pressuposto é verificado pelos resultados apresentados na secção anterior.

Quanto à questão de quantos fatores devem ser extraídos, foi utilizado o critério de extração valores (*Eigenvalue*) para a primeira análise fatorial exploratória e um fator fixo de 7 para a segunda análise fatorial exploratória. O critério de valores próprios baseia-se na extração de componentes com um valor próprio igual ou superior a um fator, um bom método para uma primeira análise. De forma a complementar e possibilitar maior robustez às análises fatoriais exploratórias realizadas, o critério de *Scree Plot* também foi utilizado mesmo quando as estruturas fatoriais são complexas (Anexo N).

Relativamente ao método de rotação escolhido foi o oblíquo, nomeadamente o método de *Promax*. Este que permite uma análise fatorial das escalas de forma mais clara, precisa na sua saturação e é adequada a fatores que se encontram moderadamente correlacionados entre si.

Nas análises fatoriais é preciso medir a força da relação que existe entre as variáveis. Desta forma, procedeu-se à medição deste pressuposto com o teste de *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO) e de esfericidade Barlett. O primeiro avalia a adequação do uso de uma análise fatorial e o segundo testa a hipótese de que as variáveis não estejam correlacionadas na população. Em conjunto avaliam se um modelo de análise fatorial é ou não adequado. Desta forma, os resultados a estes dois testes, quer para a 1ª e 2ª Análise Fatorial Exploratória, evidenciam que o uso de uma análise fatorial é adequada, pois os resultados obtidos no teste KMO são superiores a 0,8 (Kaiser e Rice, 1977) nas duas análises realizadas (1ª análise fatorial

exploratória: KMO = .801) (Anexo O) (2ª análise fatorial exploratória: KMO = .810) (Anexo P). A respeito do teste de esfericidade, rejeitou-se a hipótese nula, ou seja, as variáveis não estão correlacionadas na população (1ª análise fatorial exploratória: $\chi^2(2701) = 9774.175$ $p \leq 0.001$ (Anexo O)) (2ª análise fatorial exploratória: $\chi^2(2485) = 9260.086$ $p \leq 0.001$ (Anexo P)). Consequentemente, conclui-se que se pode proceder à análise da extração dos fatores para o constructo BTF.

Na primeira análise fatorial exploratória usei o critério de valores próprios de forma a perceber a estrutura fatorial de todos itens das diferentes escalas. Após verificar os pressupostos para o uso deste tipo de análise, referido na secção anterior, analisou-se a Matriz Padrão obtida. Identificou-se que a estrutura representava 16 fatores com *loading's* associados ao BTF.

A regra estabelecida para a rejeição das comunalidades na análise fatorial exploratória foi de acordo com Field A. P. (2009), ou seja, *loadings* iguais ou inferiores a 3 que não foram considerados e retirados.

Consequentemente na 1ª Análise Fatorial, verifiquei que para o primeiro fator, após extração, a percentagem de variância explicada foi de 20.1%. Para o segundo fator foi de 12.5%, para o terceiro 7.7%, o quarto fator foi de 6%, o 5º foi de 3.6%, o 6º foi de 3.1% e o 7º foi de 2.3%. Seguido de 2.4% para o 8º, 1.7% para o 9º, 1.68% para o 10º, 1.62% para o 11º, 1.1% no 12º, 1.07% no 13º, .96% para o 14º, .92% para o 15º fator. Para o 16º fator foi de 3.7%. Inferencialmente, a partir do 7º e do 8º fator, as variâncias explicadas para o constructo latente demonstraram ser redundantes no que diz respeito aos fatores identificados, pois explicam menos de 2% da variância do BTF. De acordo com o critério de *Scree Plot*, um método usado para determinar visualmente o número de fatores latentes para um constructo (Cattell, 1966), vai ao encontro com evidencia anteriormente referida, ou seja, que a partir do 7º fator usando o método de valores próprios, os resultados de extração dos itens para os fatores tornam-se redundantes e inaceitáveis (Anexo Q). De acordo com a inferência agora referida, repara-se que

a maior parte dos itens possuem níveis de saturação aceitáveis (.40), com a exceção do item *SWING 13* e *IMS-W 5*. Adicionalmente, a partir do 7º fator apenas três itens em cada fator estão associados a uma dimensão, o que torna evidente a pouca robustez para aceitar estas componentes ao BTF (Anexo R), mesmo que as correlações entre os fatores estejam dentro dos parâmetros aceitáveis (Anexo S). O que implica que, primeiro devia retirar os dois itens acima referidos (*SWING 13* e *IMS-W 5*) e segundo reduzir o número de fatores para um valor fixo (para 7 fatores) de forma a proceder a exploração da estrutura fatorial para o BTF dos itens das diferentes escalas aplicadas aos participantes.

Na 2ª análise fatorial exploratória, verifiquei que para o primeiro fator a variância explicada é de 20.38%, no 2º é de 12.61%, 7.75% para o 3º e 5.48% no 4º. Para o 5º fator, a variância explicada é de 3.50%, enquanto para os 6º e 7º é de 3% e 2.1%, respetivamente. A percentagem total da variância comum que é explicada pela solução fatorial é de 54,879% e a matriz correlações entre os diferentes fatores estão de acordo com o que seria de esperar (Anexo T). Estes resultados vão ao encontro do *Scree Plot* referido anteriormente. Inferindo da Matriz de Padrão obtida da 2ª análise fatorial realizada, para a 1ª dimensão, 22 itens (da escala *SWING* e *IRRBS*) agrupam-se num único fator, enquanto que três destes itens.

Especificamente o *IRRBS 6*, *IRRBS 7* e *IRRBS 1*, deram *loadings* negativos. O que significa que aquando da sua interpretação tem um significado diferente, ou seja, valores mais baixos nestes três itens implicam maior força nesta componente do constructo do BTF e vice-versa. Posteriormente, para o item *IRRBS 6*, quanto menos as pessoas sentem que dão atenção adequada tanto aos seus papéis individuais como aos seus relacionamentos com outras pessoas, maior será a relação com esta dimensão do constructo BTF. Para o *IRRBS 7*, quanto menos satisfeitos os participantes estão com os papéis que desempenham enquanto indivíduos como com aqueles que desempenham com contexto dos seus relacionamentos com outras pessoas maior será a ligação com esta componente do conceito de BTF. Para o item *IRRBS 1*, quanto

menos bem-sucedidos no equilíbrio os participantes percebem fazer entre os seus papéis individuais e as suas relações com os outros maior será a relação com o fator do constructo BTF. A conclusão e especulação do significado para cada componente do BTF será feita na secção da Discussão da dissertação, porém nos resultados em geral o item com o *loading* mais elevado para esta componente é de .884 (*SWING* 6) e o resultado mais baixo de -.350 (*IRRBS* 1), o que aponta que os resultados obtidos estão dentro dos padrões de aceitabilidade definidos *a priori*.

Quanto ao 2º fator, este aglomerou 17 itens da escala *IMS-W* apenas. Foram encontrados dois itens que com *loading*'s negativos dentro dos valores aceitáveis, especificamente o *IMS-W* 6 e o item 4 desta escala, o que implica para o item *IMS-W* 6 é o seguinte: no trabalho os participantes quanto menos aspetos negativos os participantes percebem maior será o BTF. Consequentemente para o item 4 da escala *IMS-W*, quanto menos aspetos negativos associados ao trabalho percebidos pelos participantes maior será a ligação com este fator do BTF. Na generalidade, o maior *loading* encontrado para esta componente do BTF foi o item *IMS-W* 13 (.903) e o menor foi para a pergunta 12 da escala *IMS-W* (.300). Por fim, todos os itens estão de acordo com os limites estabelecidos, mesmo que o item 12 esteja no limiar do aceitável.

Na 3ª dimensão do BTF foram encontrados 10 itens da escala *IMS-R*. O item com *loading* mais elevado foi o *IMS-R* 10 (.892) e o mais baixo foi *IMS-R* 8 (.320). Em geral, todos os resultados estão de acordo com as regras estabelecidas, mesmo que o item *IMS-R* 8 tenha sido relativamente baixo, que também está dentro dos parâmetros da aceitabilidade.

Quanto ao 4º fator, encontrou-se 8 itens da escala *SWING* associados a esta dimensão do BTF. O mais elevado foi *SWING* 19 (.891) e o *loading* mais baixo foi *SWING* 18 (.427). Tal como na dimensão anterior, os resultados obtidos estão dentro do que foi estabelecido como aceitável.

Na 5ª componente do constructo BTF, 4 itens estão associados a esta dimensão. O item com maior *loading* é o *SWING* 10 (.915) e o mais baixo foi com o item *SWING* 9 (.594). Todos os *loadings* destas componentes também se encontram dentro dos parâmetros estabelecidos como aceitáveis.

Na 6ª dimensão da Matriz Padrão da análise fatorial exploratória realizada ao constructo de BTC, aglomeraram-se 6 itens quer da escala *IRRBS* e *IMS-R*. O item *IRRBS* 17 teve o *loading* mais elevado (.598) e o *IMS-R* 6 o mais baixo (.468) para esta dimensão do BTF, podendo assim considerar como resultado aceitável e adequado.

Para a última dimensão, a 7ª, encontrou-se 4 itens associados a esta componente do conceito BTF, sendo todos estes da escala *IMS-W*. O *loading* mais associado é o item *IMS-W* 8 (.686) e o mais fraco é *IMS-W* 20 (.340). Mesmo este último item com um *loading* dentro dos .30, todos os itens estão dentro dos parâmetros estabelecidos como aceitáveis na análise fatorial exploratória ao nível da matriz de padrão (Anexo U).

Verificou-se que as correlações entre os 7 fatores encontram-se dentro dos parâmetros da aceitabilidade acordados (Anexo V).

Aquando da análise descritiva dos fatores escolhidos, obteve-se resultados semelhantes entre eles. Especificamente quer para os 1º, 2º, 3º, 4º, 5º, 6º e 7º fator possuem uma distribuição normal ou aproximadamente normal (Anexos W, X, YY, Z, AA, AB e AC). Foram realizadas também outros tipos de análise descritiva aos fatores, nomeadamente a médias, desvio-padrão, mínimo, máximo-mínimo, curtose, assimetria, entre outras (Anexo AD, AE, AF, AG, AH, AI e AJ)

Concluindo com os testes de informação estatística, pode-se inferir que esta estrutura fatorial é a mais adequada para explicar, compreender e medir o BTF como um conceito multidimensional. Tal como está de acordo com bons parâmetros de validade e fidelidade de forma a poder sugerir denominação para cada dimensão explorada para o BTF.

Capítulo IV – Discussão

Nesta secção da investigação, apresenta-se em primeiro lugar as principais conclusões a retirar dos resultados obtidos para estrutura fatorial obtida. Em segundo lugar, quais as principais limitações da investigação, seguido da pertinência e futuras investigações que esta dissertação proporciona e, por fim, a identificação das conclusões gerais do desenvolvimento do questionário integrado na escala Balanço Trabalho-Família.

Principais Conclusões

O principal objetivo da minha dissertação em Psicologia Social e das Organizações foi criar um questionário sobre o BTF, desenvolver uma escala que assumisse uma abordagem multidimensional e integradora de diversas abordagens teóricas, que meça com qualidade e consistência o constructo. Tendo em conta este objetivo e de acordo com os resultados obtidos e apresentados anteriormente, pode concluir-se que os objetivos propostos foram alcançados. Primeiro, os resultados obtidos através das análises fatoriais exploratórias seguiram os princípios teóricos e lógicos tal como a metodologia usada foi ao encontro dos objetivos propostos. Segundo, a consistência e qualidade do questionário do BTF para as diferentes dimensões demonstraram ser robustos e válidos de acordo com os resultados conseguidos. Terceiro, a estrutura fatorial exploratória obtida corresponde ao pressuposto da multidimensionalidade objetivado para esta investigação.

Para comparar com estudos semelhantes pode ser uma tarefa complicada nesta investigação pois encontrar resultados comparativos com os obtidos nesta investigação são inexistentes. Desta forma proponho comparar os resultados psicométricos e metodológicos dos artigos originais das escalas com aqueles que eu obtive nesta investigação.

Na escala *IMS-W* os investigadores Rusbult e Farrel (1983), no que diz respeito aos níveis de fidelidade apresentados na sua escala quando comparados com os obtidos nesta investigação,

estão alinhados quando isolados das perguntas das outras escalas (Anexo AK). O que significa que a escala está a medir consistente as dimensões associadas ao artigo original ao Modelo de Investimento para o Trabalho pelos investigadores ao mesmo nível que nesta. Por fim, é importante referir que no estudo origem, o uso desta escala consistia em itens que foram respondidos entre 1 a 9 enquanto a utilizada nesta dissertação foi respondida pelos participantes entre 1-7, a redução deve-se ao meu objetivo de uniformizar o intervalo de resposta com as outras respetivas escalas. Na escala original foram usadas 31 perguntas enquanto que nesta dissertação foram feitas 23 questões.

No questionário de origem para a escala de *IRRBS* (Bishop et al., 2016) é identificado um α de Cronbach em $> .70$ contudo investigação obteve-se α superior a .86 (Anexo AL), o que pode querer significar que esta escala mediu com maior consistência as dimensões subjacentes ao *IRRBS*. Os níveis das respostas às perguntas da escala praticados pelos autores originais foram iguais ao praticados nesta dissertação, tal como a quantidade de perguntas usadas em ambas. A quantidade de itens usados no artigo original comparados com esta investigação foram os mesmos que nesta dissertação.

Na escala *SWING*, os autores (Geurts, et al., 2005) encontraram α entre .72 a .85, dependendo da sub-dimensão em questão comparado com o α de Cronbach que obtidode .85 (Anexo AM), o que quer dizer que a componente subjacente a esta escala foi medida com elevada consistência e vai ao encontro dos valores obtidos no artigo original. Ao contrário do método usado pelos autores originais da escala *SWING*, nesta investigação a medição foi feita numa escala de 1-7 enquanto que na original foi de 1-4. O objetivo foi, também, de standardizar a escala de resposta para os participantes em relação às outras escalas usadas nesta investigação. Assim como facilitar a análise dos resultados. Por outro lado, Geurts et al (2005) utilizaram 27 itens para medir as dimensões do constructo de BTF, contudo neste trabalho usei 21 itens.

Quanto ao artigo original da Escala *IMS-R* (Rusbult, 1979), foi difícil encontrar valores de fidelidade métrica semelhantes aos utilizados nesta investigação. No artigo original, o investigador usa um parâmetro para estimar a consistência através do método de regressão múltipla. Desta forma, optou-se por usar a investigação longitudinal de Impet et al (2001) para comparar. Os resultados que se obteve para a consistência da medição do Modelo de Investimento nas Relações Românticas foi com α de Cronbach a .77 (Anexo AN), o que vai ao encontro da investigação de Impet et al (2001). Por outro lado, nesta escala foram usadas 40 perguntas para medir o constructo e as suas componentes latentes e foram 13 perguntas, o que deve ser tido em consideração.

A respeito da estrutura fatorial explorada obtida e tal como referido pode-se observar uma composição multidimensional do constructo do BTF, o que corrobora o objetivo proposto no início da dissertação. Consequentemente, apresenta-se uma possível denominação para cada componente e interpretação de itens associados a cada uma das dimensões de forma a exemplificar a interpretação feita (Anexo AO)

No primeiro fator identificado, que agrupou 22 itens de duas escalas diferentes (*SWING* e *IRRBS*), o possível denominador comum entre estas perguntas é a componente “*Má Gestão de Tempo*”, ou seja, que a primeira componente do BTF da escala aplicada é gestão que as pessoas fazem nestas duas esferas, na vida pessoal e profissional. Implica que a organização das suas expectativas, compromissos, obrigações e responsabilidades advém da gestão de tempo que fazem na sua vida em casa e no trabalho. Chega-se a esta conclusão devido às várias questões que se agruparam neste mesmo fator, como por exemplo: “Muitas vezes, tem sido difícil para mim encontrar tempo para combinar os meus papéis individuais com os meus relacionamentos com outras pessoas” ou por exemplo a pergunta “O seu trabalho consome tempo que gostaria de ter dedicado à seu/sua companheiro(a)/família/amigos”. Para o aglomerado de perguntas associadas a este fator, encontrou-se também perguntas relacionadas com a perceção da

dificuldade do cumprimento do seu horário de trabalho por causa das obrigações domésticas dos indivíduos, por exemplo “quando realmente me comprometo a ser bem-sucedido nos meus domínios individuais, o esforço que posso disponibilizar aos meus relacionamentos com outras pessoas sofre necessariamente”. À primeira vista pode sugerir os itens associados a este fator diferirem ao conceito da Gestão de Tempo, contudo, se refletirmos com cuidado, podemos chegar à conclusão de que se o indivíduo fizer uma organização, um planeamento e uma implementação inadequada para com as responsabilidades e tarefas inerentes no trabalho/casa no espaço de tempo em que a pessoa em questão irá perceber menor equilíbrio e mais constrangimentos entre estes dois domínios das suas vidas. Esta afirmação encontra-se associado ao quarto fator, da qual será apresentada de seguida. É importante referir que para este fator, respostas mais altas dadas pelos participantes refletem menor BTF, o que significa que se nesta componente as pessoas que deram respostas ou *scores* mais baixos significa que possivelmente percebem um melhor BTF por causa da melhor gestão de tempo em casa e no trabalho nas suas vidas.

No segundo fator explorado foram aglomeradas 17 perguntas da escala *IMS-W*. Algumas perguntas exemplificativas desta dimensão do BTF são as seguintes: “De uma forma geral, quanto investiu no presente trabalho?” ou “Qual o grau de compromisso relativamente a este seu trabalho atual?”. Estas questões são subjacentes a uma dimensão basilar do BTF na vida das pessoas: o “*Investimento para com o Trabalho*”. O que poderá querer dizer que, se não existir um bom investimento pessoal e profissional de um indivíduo no trabalho não é possível existir um equilibrado BTF, de acordo com o segundo fator. Pessoas com baixos níveis de investimento no seu trabalho reportam sentir mais stress, incapacidade de realizar as tarefas, estratégias de *coping* menos ajustadas. Inversamente se o investimento no trabalho for alto por parte das pessoas há mais possibilidade de se investir na relação ou no contexto de casa. As situações anteriormente mencionadas podem afetar a esfera da vida pessoal do indivíduo como

consequência. Analisando de uma forma simplificada, podemos considerar este fator como a relação positiva que um indivíduo pode ter com seu trabalho atual. Quanto *scores* mais elevados forem nesta dimensão melhor será o BTF.

O terceiro fator agrupou 10 questões da escala *IMS-R*. O item 10 desta escala pergunta aos participantes para avaliarem o “Desejo que o meu relacionamento dure por muito tempo”, enquanto que o item 11 se refere ao comprometimento de manter o relacionamento com o(a) seu(sua) parceiro(a) em que a pergunta específica é “Sinto-me satisfeito com o meu relacionamento”. Todas estas questões parecem apontar para uma dimensão essencial do BTF, a felicidade e bem-estar na relação. Simplificadamente, a percepção em que o indivíduo está perante o seu relacionamento atual. Sugere-se que este fator tenha a denominação de “*Investimento no Relacionamento*”. Refletindo e interpretando, quanto mais comprometimento uma pessoa tiver no seu relacionamento com o(a) seu(sua) parceiro(a) maior será a sua percepção que a sua vida pessoal/relacional se encontre “bem”, equilibrada e adequada. Se pensarmos inversamente, quanto menos investimento uma pessoa perceber que existe na sua esfera relacional, possivelmente, maior será a sua percepção de que tem de investir mais na sua relação/família/amigos quando comparado com a sua vida profissional. O que quer dizer que deve ter necessidade de alocar mais recursos e atenção para a sua relação de forma alcançar um maior e melhor equilíbrio nesta esfera, o que, como consequência, pode afetar a esfera profissional do mesmo indivíduo. Com respostas mais elevadas nesta componente, o BTF dos participantes será maior.

O 4º fator agrupou 8 itens da escala *SWING*. Duas perguntas exemplificativas deste fator são: “Tem maior autoconfiança no trabalho, porque a sua vida doméstica está bem organizada” e “Consegue gerir mais eficazmente o seu tempo no trabalho, porque em casa tem de fazer o mesmo”. Este fator está então associado ao conceito de “*Boa Gestão de Tempo*”. De forma inversa ao 1º fator descrito anteriormente, o 4º fator possivelmente representa uma Gestão de

Tempo adequada e equilibrada quer no trabalho quer em casa. Representa que, quanto melhor a gestão de tempo nestas duas esferas, maior será o impacto que esta gestão terá numa esfera e na outra. Especificamente, depois de uma gestão eficaz durante uma semana de trabalho, no fim-de-semana o individuo poder-se-á dedicar com a mesma eficiência e eficácia na sua vida relacional. Uma boa gestão do tempo no trabalho/casa tem consequências positivas quer em casa e quer no trabalho, ou seja, um melhor BTF. Na prática, quanto melhor “*Boa Gestão de Tempo*”, maior BTF.

Identificou-se 4 itens da escala SWING agrupados para o 5º fator. Alguns dos itens associados a este fator foram: “Não lhe apetece trabalhar devido aos problemas que tem com o/a sua companheiro(a)/família/amigos.” e “Os problemas com o/a seu/sua companheiro(a) família/amigos afetam o seu desempenho no seu trabalho”. Estes itens, possivelmente, podem representar a dimensão dos “*Constrangimentos/Facilitações*” que a esfera doméstica pode ter no trabalho e vice-versa. Este fator sugere estar associado aos impactos negativos que os problemas que uma esfera da vida pessoal pode ter no trabalho, e vice-versa. Por exemplo, se alguém se encontra num processo de divórcio é muito provavelmente que o seu desempenho, concentração e bem-estar pessoal no contexto de trabalho sejam reduzidos. Um outro exemplo fácil para compreender este fator é quando um familiar próximo falece, é natural que o(a) trabalhador(a) peça alguns dias de folga e se não o fizer, os colegas facilmente percebem que esta “pessoa não está bem”. Um exemplo positivo é que depois de um fim-de-semana agradável com o(a) parceira as pessoas habitualmente se sentem mais preparadas para uma semana de trabalho. Estes exemplos reforçam a importância de avaliar esta dimensão de forma a compreender o BTF como um constructo multidimensional e com interações constantes entre estas duas esferas. Valores mais altos nesta componente implicam um menor BTF e menores valores significam maior BTF.

No 6º fator aglomera 6 itens, quer da escala *IRRBS* e *IMS-R*. Questões exemplificativas podem ser: “Os meus relacionamentos impedem-me de comprometer totalmente com as minhas responsabilidades individuais” e “Outras pessoas com quem poderia envolver-me (que não o meu parceiro) são muito apelativas”. Este fator pode ser aquele que suscita mais questões, contudo, se refletirmos, há uma dimensão que se encontra subjacente a esta componente: “*Insatisfação nos Relacionamentos*”. Surge uma questão: como é que a insatisfação no relacionamento se relaciona com o BTF? Possivelmente a resposta é a seguinte: quando uma pessoa se sente insatisfeita por estar a muito tempo e prioridade aos seus relacionamentos é porque provavelmente não se encontra satisfeito(a), que a insatisfação no relacionamento afeta a esfera do trabalho. Que a percepção de sentimentos negativos nas relações de um indivíduo tem impacto negativo no contexto de trabalho, o que implica que valores mais elevados nesta esfera significa pior BTF por parte dos participantes.

Quanto ao último fator, o 7º agrupou 4 perguntas da escala *IMS-W*. “Com probabilidade acha que vai deixar este seu trabalho atual?” e “Em que medida as alternativas ao seu emprego atual correspondem ao seu emprego ideal?” são perguntas que podem exemplificar o significado deste fator no constructo BTF. Semelhantemente ao 6º fator, o 7º possivelmente representa a dimensão “*Insatisfação no Trabalho*” para o constructo em investigação. Da mesma maneira que apresentado anteriormente, quando um indivíduo se encontra insatisfeito no trabalho atual, à procura de outras oportunidades de trabalho e considera existirem alternativas de trabalho melhores que as suas vai criar um desequilíbrio do seu desempenho, motivação participação no trabalho possíveis problemas na sua vida relacional e consequentemente, um pior BTF, visto que por exemplo a esfera do trabalho está deficitária comparada com a vida relacional, por exemplo. Na prática valores mais altos nas perguntas respetivas a esta componente significa pior BTF.

O tema do BTF é um assunto do interesse de quem se preocupa com a qualidade de vida laboral e qual a sua relação com a qualidade de vida em termos mais amplos também (Guest, 2002). As principais conclusões sugerem este mesmo argumento, o que quer dizer que os resultados e interpretações agora retiradas identificam um conjunto de dimensões da esfera familiar e do trabalho que podem influenciar a perceção do BTF das pessoas. Que o BTF é um constructo que é composto por aspetos contextuais, individuais e de interação que se encontram mutuamente ligados. Para compreender o BTF é necessário ter em consideração o investimento, a satisfação, as facilitações ou os constrangimentos e a gestão do tempo dos indivíduos em casa e no trabalho.

O objetivo da tese foi exatamente o compreender e o aprofundar o conhecimento do constructo tal como apresentar todas as áreas abrangentes que são essenciais para um bom BTF por isso apresentar com resultados empíricos, validos e fiáveis que para os problemas no balanço na vida e trabalho é crucial o que é este mesmo conceito, acima de tudo ter instrumentos que procurem medir o mesmo.

Limitações

A primeira limitação a referir é o número de participantes conseguidos de amostra para a investigação. Tendo em conta o número elevado de perguntas (75) (Anexo AP) seria de esperar um número superior a 300 respostas válidas de forma a que os resultados pudessem ser generalizados. Contudo todos os itens e fatores obtidos encontram-se dentro da distribuição normal ou aproximada.

A segunda limitação refere-se também a generalização dos dados relativamente á nacionalidade dos participantes. A maioria dos participantes é de nacionalidade portuguesa, o

que generalizações para outras culturas e nacionalidades poderá ser um erro. Futuras investigações poderiam ter este aspeto em consideração.

A terceira limitação do estudo deve-se ao conhecido efeito de fadiga. Durante a recolha de dados, alguns participantes refeririam que o questionário “era muito longo”. O que pode significar duas coisas: redundância nas respostas dadas pelos participantes e que em futuras investigações seria importante que existisse uma redução no número de itens (por exemplo, usar apenas os primeiros 3 itens com maior *loading* fatorial) de forma a solucionar a estas limitações. Um outro enviesamento que pode ter acontecido devido ao grande número de perguntas é ter obtido respostas de forma aleatória por parte dos participantes, devido a falta de motivação e preocupação dos mesmos.

A quarta limitação refere-se ao método de recolha de dados utilizado, especificamente o método de “bola de neve”. Este método compromete a generalização dos dados para a população. A solução poderia obter uma amostra aleatória. Ainda dentro do método usado, na investigação foi utilizado análise fatorial exploratória não acompanhada com uma análise fatorial confirmatória, ou seja, com uso destes dois métodos de análise de dados poderia ter obtido mais robustos ao nível dos fatores apresentados.

A quinta limitação refere-se ao nível alto nas habilitações literárias da maior parte dos participantes. O que quer dizer, que seria importante, quer para a generalização dos resultados quer para a melhor compreensão do constructo, existir um número mais diversificado de participantes com diferentes níveis de habilitações literárias. Visto que possivelmente pessoas com escolaridade mais baixa apresentam perceções diferentes do que é o BTF. Adicionalmente, uma percentagem significativa dos participantes corresponde a relações de curta ou média duração, o mesmo se aplica para a longevidade (anos de trabalho) laboral. O que pode comprometer também a generalização dos resultados e precisão da estrutura fatorial encontrada. Em geral, mais diversidade de respostas poderia ajudar a compreender o BTF.

A sexta limitação que identifiquei está relacionada com as “não respostas”, especificamente alguns participantes não responderam a todas as perguntas do questionário. O que fez com que umas sub-escalas tivessem mais respostas e outras menos, podendo assim comprometer os resultados, consequentemente as interpretações feitas.

A sétima limitação que apontou a esta investigação é a não utilização de todas as escalas conhecidas de acordo com modelos teóricos relativos, por exemplo, ao efeito compensatório, do BTF.

A oitava limitação é ao método que se usou para alcançar os objetivos da investigação. De forma a se obter respostas mais generalizadas, com mais conteúdo e precisão a complementaridade para as investigações com avaliações qualitativas (por exemplo, observações diretas, entrevistas, *focus groups* e análise de conteúdo) poderiam completar e criar mais robustez nas conclusões apresentadas para o constructo BTF.

Por último, identifiquei o possível efeito de desabilidade social, visto se tratar de um conceito muito pessoal e ao mesmo tempo relacionado com o trabalho de cada pessoa, pode ter existido um *self-deceptive enhancement* e negação de aspetos negativos que decorrem nas suas vidas na realidade (Paulhus, 2002). Por outro lado, o enviesamento por aquiescência, quando um participante concorda com a afirmação feita, contudo não tem em consideração o real significado desta mesma afirmação pode ter ocorrido, na prática, os participantes podem ter ficado com dúvidas nos itens da escala, contudo terem atribuído valores altos mesmo sem terem certeza do significado. Desta forma, em futuras investigações sugeria a criação de testes á aquiescência tal como a inversão de alguns itens dos itens da escala de forma a combater estes enviesamentos (Furr e Bacharach, 2013).

Pertinência e Futuras Investigações

As conclusões referidas vão ao encontro da pertinência da presente dissertação apontada na introdução. Os resultados procuraram evidenciar que o constructo BTF é multidimensional, comprovada pela análise fatorial exploratória da qual encontrou 7 fatores para este constructo. Na prática, identifiquei os seguintes fatores: 1º (*Má Gestão de Tempo*), 2º (*Investimento no trabalho*), 3º (*Investimento na Relação*), 4º (*Boa Gestão de Tempo*), 5º (*Constrangimentos/Facilitações*), 6º (*Insatisfação no Trabalho*) e o 7º (*Insatisfação nos Relacionamentos*). Estas componentes latentes reforçam a característica essencial deste conceito: a sua multidimensionalidade do BTF. Por outras palavras, a dissertação demonstrou e procurou investigar o constructo de forma multidimensional com sucesso, destacando a interatividade que cada domínio tem na vida do indivíduo enquanto teve em conta diferentes variáveis. Estas variáveis têm, implicações na sua qualidade de vida das pessoas, como por exemplo a depressão, stress, satisfação, *burnout* entre outros exemplos. Fatos estes que vão ao encontro do modelo teórico proposto por Guest (2002).

As conclusões feitas sobre as dimensões da estrutura fatorial do constructo BTF revelam-se pertinentes devido ao método utilizado e resultados obtidos nesta dissertação. Por exemplo, através do método de análise fatorial exploratória, os significados dos itens foram baseados em argumentos relativos a dados empíricos e não em opiniões idiossincráticas da minha parte. O que reforça a pertinência da investigação. Por exemplo, através da identificação do número de dimensões para o BTF, considerei um número específico de itens, analisei o grau de associação entre as dimensões e atribui um significado psicológico que cada uma teve (Furr e Bacharach, 2013) conseguindo assim proporcionar tirar conclusões objetivamente e o menos enviesada possível.

A pertinência desta dissertação é porque procura ajudar a abrir as portas do BTF para futuras investigações sobre este mesmo conceito, visto ter assumido uma perspetiva

multidimensional e integradora de várias abordagens psicológicas do BTF teve em conta diferentes abordagens. Também o é por possibilitar a replicação futura através de investigações que façam o espelhamento destes mesmos objetivos da dissertação. Tal como deixa a “porta aberta” para futuros investigadores e interessados procederem a uma análise fatorial confirmatória desta mesma dissertação e/ou até reduzir-se o número de itens de forma a saber se os mesmos resultados são alcançados.

Esta investigação mostra a sua pertinência pois de tenta compreender melhor porque é que 70% de 1.500 pessoas dizem que não têm um balanço saudável entre a sua vida pessoal e profissional. É pertinente porque vai ao encontro das prioridades das pessoas, visto que 90% dos trabalhadores adultos referirem que não passam tempo suficiente com as suas famílias e que 82% dos homens e 85% das mulheres com idades dos 20 aos 39 anos responderam que “tempo com a família” esta no topo das suas prioridades na vida (Lockwood, 2003). Esta investigação procura responder a questões quer da esfera profissional sem nunca esquecer a doméstica.

A dissertação vai encontro das necessidades dos departamentos de Recursos Humanos nas empresas, nomeadamente para os profissionais que tem como tarefas a Responsabilidade Social. Especificamente reforça a importância do conceito e ao mesmo tempo possibilita uma ferramenta avaliativa que pode ser usada nos programas de *Employee Assistance Programs* das empresas. Programas onde os empregadores criam recursos para os trabalhadores lidarem com stress, dentro de uma miríade de outros serviços. Por outras palavras, este questionário pode ser uma ferramenta para os RH de uma empresa saberem como é que os trabalhadores percebem ao BTF num determinado momento, ajuda a alinhar iniciativas de *FlexWorking* e de Trabalho/Vida. Salienta a importância de se usarem sistemas de incentivo não remuneratório que se alinham com os objetivos de negócio, por exemplo agora no contexto mundial de Covid-19.

Conclusões Gerais

O presente questionário procurou medir o constructo tendo em conta os diferentes papeis que desempenhamos (Bishop, 2015), as interações que o domínio da casa e trabalho podem ter um com o outro (Geurts et al., 2005) tal como teve em conta os níveis de satisfação e investimento dos indivíduos (Rusbult, 1979; Rusbult, 1983) no balanço destas duas esferas nas nossas vidas. O questionário revelou ser um instrumento integrativo de várias perspetivas e abordagens conhecidas sobre o constructo.

O questionário desenvolvido nesta dissertação teve em conta quer as variáveis relativas ao trabalho quer as relacionadas com o domínio de casa. O que mostra que pode ser uma ferramenta útil para a área da Psicologia Social e Organizacional e, possivelmente, ser um instrumento de avaliação do BTF do indivíduo para contextos da Psicologia Clínica.

Adicionalmente, o presente estudo acrescenta a literatura científica sobre o BTF e ao mesmo tempo proporciona uma oportunidade para que no futuro se possa analisar mais criticamente e compreender a integração de outras variáveis, como o investimento, gestão de tempo, satisfação e constrangimentos/facilitações, com estes domínios da vida e do trabalho das pessoas de forma a obterem um melhor o BTF.

A conclusão da dissertação confirma o que Friedman e Greenhaus (2000) encontraram, especificamente que o “trabalho e a família, os papeis dominantes na vida da maior parte dos homens e mulheres na sociedade contemporânea, podem quer ajudar ou magoar uns aos outros”, visto que quer foram encontradas dimensões negativas e positivas na estrutura fatorial observada. O que reforça a importância da possível interação positiva ou negativa, que também vai ao encontro do modelo teórico por detrás da escala de Geurts et al (2005) utilizada nesta investigação.

O constructo BTF é sim um conceito com bastante interesse popular e na investigação. Contudo continua a existir grandes lacunas no que diz respeito a instrumentos de medida,

especialmente ferramentas que englobem as mais diversas abordagens psicológicas sobre o tema. Será que este constructo deve ficar definido como um conceito dicotômico e com duas dimensões? A dissertação procurou responder a esta mesma questão enquanto reforça que há muito a desenvolver para o construto quer a nível teórico, metodológico e instrumental.

Outra questão pode surgir, será que as dimensões identificadas são as mais importantes para compreender o BTF? Eu especulo que não, primeiro, porque apesar do total da variância explicada do constructo foi acima de 50%, existe uma outra “metade” do BTF ainda para ser descoberta. Segundo, até que ponto o desempenho percebido por parte dos indivíduos em cada uma destas dimensões influencia também a percepção do BTF que os indivíduos têm nestes dois domínios das suas vidas?

Uma outra questão que coloco é a seguinte: de que forma diferentes estágios de vida de uma pessoa pode influenciar o que é o conceito de “balanço” para um(a) e para um(a) reformado(a)? Por outras palavras, existem alturas da vida das pessoas em que o trabalho ou a família “preenche” mais “espaço” no dia-a-dia de cada um, que pessoas em diferentes estados de vida devem ser consideradas de forma a definir o BTF na sua totalidade. Desta forma, surge uma outra questão: qual é o significado do que é o BTF para pessoas em diferentes estados de vida? Por exemplo, o que é o BTF para uma mulher com um filho de 3 anos e que trabalha devera ter uma percepção diferente do que é o balanço comparado com uma mulher que trabalha com um filho de 24 anos?

Sumariamente, esta dissertação mostra que o BTF é mais do que a organização das horas para as pessoas. É satisfação, é investimento, é facilitar e é potenciar a atenuação de constrangimentos. Esta dissertação demonstra que o balanço é criar ambientes e culturas saudáveis, positivas, felizes em casa e no trabalho. É fazer com que o trabalho seja como uma segunda casa para os trabalhadores, mas também reforçar às pessoas que a sua primeira casa é com a sua família. Que ambas devem ser “cuidadas”. Reforça a importância que as relações

sociais, afetivas e individuais têm em casa e no trabalho, que para um bom BTF devem ser fortes, com qualidade e dinamismo construtivo. Que o BTF é ter sucesso no trabalho e em casa, em ambas. Que um bom BTF significa menos problemas de saúde, mais *engagement* no trabalho e em casa também, é menos *burnout* e mais *mindfulness*. A dissertação salienta a importância que é estudar e compreender o que é o BTF pois este está associado à produtividade, a melhor saúde física e mental, pelos benefícios que traz no trabalho e em casa.

Os resultados e conclusões da investigação reforçam que em contexto empresarial, os líderes têm um papel essencial a assegurar que todas as prioridades devem fazer parte de como alcançar o sucesso, que conflitos entre as prioridades entre a casa e trabalho podem ser catalisadores de forma a identificar ineficiências no trabalho, que no final valorizar a produtividade em vez do tempo “cara a cara” ou no “Microsoft Teams” (atualmente) é um elemento necessário para os processos do trabalho (Harvard Business School Publishing; Hbs, 2000). A investigação lança um primeiro passo para ajudar na criação de uma dupla agenda de reforçada na eficácia no trabalho e promover um equitativo e sustentada combinação do trabalho pago e a vida pessoal através de uma mudança sistemática numa empresa. A dissertação procura mostrar que as pessoas devem “vivem para trabalhar, mas que não trabalham para viver”, que o trabalho é o objetivo da vida no momento, mas que esta última ideia está completamente errada. A investigação reforça o oposto, especialmente nesta nova economia, que se deve trabalhar bastante e para tal deve-se desistir da sua vida pessoal”, contraria a ideia antiga de que as pessoas não são nada sem um trabalho enquanto reforça que trabalhar muitas horas é tudo menos equivalente um bom desempenho. Para o contexto organizacional, o desenvolvimento deste questionário procura definir o BTF como um constructo que deve ser colaborativo, que procura mostrar o quão crucial é para o empregador e para o empregado, ou seja, que o “capitalismo como ideia inclui o capital social tal como o capital económico. Que um sem o outro não ira funcionar por muito tempo”. O questionário

procurou salientar que o debate do BTF está atualmente no limite de um problema muito maior que é como questionamos e pensamos sobre a forma pelo qual o capitalismo tem-nos encorajado a viver as nossas vidas. Concluo esta secção com a seguinte questão: É possível valorizar a diversidade de contextos, competências e maneiras de trabalhar ou reconhecer que as experiências de todas as partes da vida podem reforçar as relações no trabalho e eficácia do contexto de trabalho? (Citado de Gambles et al., 2006).

Em suma, o Departamento de Negócios e Indústria do Reino Unido em 2001 refere que o balanço trabalho-casa não é apenas sobre as famílias ou cuidar de crianças. Nem é também trabalhar menos horas, é sim sobre como trabalhar com inteligência. É sobre como estar suficientemente “fresco(a)” para se dar tudo o que se pode em casa e no trabalho, sem prejudicar um ou outro. É uma necessidade para todos, em qualquer altura da vida em que se esteja (citado de Houston, 2005). Ao olhar para os fatores latentes ao BTF pode-se concluir que os efeitos possíveis são apenas para os indivíduos, contudo e tal como o modelo teórico da ligação das práticas de balanço trabalho-casa e o desempenho organizacional (Beauregard e Henry, 2009) evidencia, quanto maior e melhor o BTF existe nas pessoas melhor será o desempenho de uma empresa.

A globalização, rápidas alterações tecnológicas, população envelhecida e as taxas de fertilidade a descerem nos países desenvolvidas são determinantes que tem preocupado as organizações internacionais (OECD, 2004). Todavia olhar somente para fatores externos aos indivíduos é redutor e pode dar uma sensação de falta de controlo de como melhorar o BTF nas pessoas. Consequentemente avaliar, medir e desenvolver questionários sobre o conceito ajuda a colmatar esta lacuna, através duma análise e avaliação à intervenção individual e social.

Numa sociedade em que vivemos “todos a correr”, num século em que se pode ficar a trabalhar até tarde, numa altura em que a barreira entre o local de trabalho e o espaço de casa é ténue, numa situação em com um clique podemos começar a trabalhar, numa geração em que

é negligenciado e não-preconizado o tempo passado em família e que uma interação significa fazer “likes” ou responder a mensagens no *whatsapp*, esta investigação procura dar ao leitor, antes de qualquer outra sugestão, uma ajuda a refletir na sua vida. Procura salientar a importância das relações humanas que temos com os nossos colegas de trabalho, com os nossos mais próximos e conosco mesmos.

Bibliografia

- Allen, T. D., & Armstrong, J. (2006). Further examination of the link between work-family conflict and physical health: The role of health-related behaviors. *American Behavioral Scientist*, 49(9), 1204-1221. <https://doi.org/10.1177/0002764206286386>
- Barrett, P. (2003). Beyond psychometrics. *Journal of Managerial Psychology*.
- Beauregard, T. A., & Henry, L. C. (2009). Making the link between work-life balance practices and organizational performance. *Human resource management review*, 19(1), 9-22. <http://dx.doi.org/10.1016/j.hrmr.2008.09.001>
- Bishop, J. L., Welsh, D. P., Lounsbury, J. W., & Norona, J. C. (2016). The Individual and Relational Role Balance Scale (IRRBS): a preliminary scale development and validation study. *College Student Journal*, 50(4), 531-551.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Wayne, J. H., & Grzywacz, J. G. (2006). Measuring the positive side of the work-family interface: Development and validation of a work-family enrichment scale. *Journal of vocational behavior*, 68(1), 131-164. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.02.002>
- Cattell, R. B. (1966). "The scree test for the number of factors." *Multivariate Behavioral Research*. 1(2): 245-276.
- Cohen, J. (1992). A power primer. *Psychological bulletin*, 112(1), 155.
- Campbell, C. S. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747-770. <https://doi.org/10.1177/0018726700536001>
- Clarke, M. C., Koch, L. C., & Hill, E. J. (2004). The Work-family Interface: Differentiating Balance and Fit. *Family and Consumer Sciences Research Journal*, 33(2), 121-140. <https://doi.org/10.1177/1077727X04269610>
- Cronbach, L. (1990). Como julgar os testes: fidedignidade e outras qualidades. *Fundamentos da testagem psicológica*, 176-197.
- Dodaj, A. (2012). Social desirability and self-reports: Testing a content and response-style model of socially desirable responding. *Europe's Journal of Psychology*, 8(4), 651-666. <https://doi.org/10.5964/ejop.v8i4.462>
- Emslie, C., & Hunt, K. (2009). 'Live to work' or 'work to live'? A qualitative study of gender and work-life balance among men and women in mid-life. *Gender, Work & Organization*, 16(1), 151-172.
- Ehrhart, K. H., Mayer, D. M., & Ziegert, J. C. (2012). Web-based recruitment in the Millennial generation: Work-life balance, website usability, and organizational attraction. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 21(6), 850-874.
- Field, A. P. (2009). *Discovering statistics using SPSS for Windows: Advanced techniques for the beginner*. Sage.
- Fisher, G. (2001). Work/personal life balance: A construct development study, *Dissertation Abstracts International*, 002119 August 2001.
- Friedman, S. D., & Greenhaus, J. H. (2000). *Work and family—Allies or enemies? What happens when business professionals confront life choices*. New York: Oxford University Press.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. 1992. Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77: 65-78.

- Furr, R. M., & Bacharach, V. R. *Psychometrics: An Introduction*. 2013.
- Gambles, R., Lewis, S., & Rapoport, R. (2006). The myth of work-life balance: The challenge of our time for men, women and societies. *John Wiley & Sons*.
- Gallos, J. V. (1989). Exploring women's development: Implications for career theory, practice and research. In M. B. Arthur, D. T. Hall, & B. S. Lawrence (Eds.), *Handbook of career theory* (pp. 110–132). Cambridge, England: Cambridge University Press.
- Geurts, S. A., Taris, T. W., Kompier, M. A., Dikkers, J. S., Van Hooff, M. L., & Kinnunen, U. M. (2005). Work-home interaction from a work psychological perspective: Development and validation of a new questionnaire, the SWING. *Work & Stress*, 19(4), 319-339. <https://doi.org/10.1080/02678370500410208>
- Greenhaus, J.H., Collins, K.M. and Shaw, J.D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behaviour*, 63, 510-531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work-Family Balance: A Review and extension of the literature. *Handbook of occupational health psychology* (2nd ed.). (pp. 165-183): American Psychological Association, Washington, DC.
- Greenhaus, J. H., & Kossek, E. E. (2014). The contemporary career: A work-home perspective. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.*, 1(1), 361-388. 10.1146/annurev-orgpsych-031413-091324
- Guest, D. E. (2002). Perspectives on the study of work-life balance. *Social Science Information*, 41(2), 255-279. <https://doi.org/10.1177/0539018402041002005>
- Grzywacz, J. G., & Carlson, D. S. (2007). Conceptualizing work—family balance: Implications for practice and research. *Advances in developing human resources*, 9(4), 455-471. <https://doi.org/10.1177/1523422307305487>
- Harvard Business School Publishing; Hbs. (2000). *Harvard Business Review on Work and Life Balance*. Harvard Business School Press.
- Hayman, J. (2005). Psychometric assessment of an instrument designed to measure work life balance. *Research and practice in human resource management*, 13(1), 85-91.
- Hill, E.J., Martinson, V.K., Ferris, M. and Zenger Baker, R. (2004). Beyond the mommy track: The influence of new concept of part-time work for professional women on work and family. *Journal of Family and Economics Issues*, 25, 121-136.
- Houston, D. M. (2005). Work-life balance in the 21st century. In *Work-life balance in the 21st century* (pp. 1-10). Palgrave Macmillan, London.
- Huffman, A.H., Payne, S.C. and Casper, W.J. (2004). A comparative analysis of work-family balance on retention: single earner versus dual earner family employees. Paper Presented at the 19th Annual Meeting of the *Society for Industry and Organisational Psychology*, Chicago.
- Impett, E. A., Beals, K. P., & Peplau, L. A. (2001). Testing the investment model of relationship commitment and stability in a longitudinal study of married couples. *Current psychology*, 20(4), 312-326. <https://doi.org/10.1007/s12144-001-1014-3>
- Kalliath, T., & Brough, P. (2008). Work-life balance: A review of the meaning of the balance construct. *Journal of management & organization*, 14(3), 323-327.

- Keene, J. R., & Quadagno, J. (2004). Predictors of perceived work-family balance: Gender difference or gender similarity? *Sociological Perspectives*, 47(1), 1-23.
- Kinnunen, U., Vermulst, A., Gerris, J., & Mäkikangas, A. (2003). Work-family conflict and its relations to well-being: The role of personality as a moderating factor. *Personality and Individual Differences*, 35(7), 1669-1683. [https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(02\)00389-6](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(02)00389-6)
- Kinnunen, U., Feldt, T., Geurts, S., & Pulkkinen, L. (2006). Types of work-family interface: Well-Being correlates of negative and positive spillover between work and family. *Scandinavian Journal of Psychology*, 47, 149-162.
- Kline, P. (2000). *The handbook of psychological testing*. Psychology Press.
- Marks, S. R., & MacDermid, S. M. (1996). Multiple roles and the self: A theory of role balance. *Journal of Marriage and the Family*, 417-432.
- Meijman, T. F., Mulder, G., Drenth, P., & Thierry, H. (1998). Psychological aspects of workload. *Handbook of Work and Organizational Psychology. Volume, 2*.
- Moorhead, A., Steele, M., Alexander, M., Stephen, K., & Duffin, L. (1997). Changes at work: The 1995 Australian workplace and industrial relations survey. *South Melbourne: Longman*.
- Noor, N. M. (2003). Work and family related variables, work-family conflict and women's well-being: Some observations. *Community, Work & Family*, 6, 297-319
- Organization for Economic Co-operation and Development (OECD) (2004) *Babies and Bosses — Reconciling Work and Family Life, Vol. 4: Canada, Finland, Sweden, UK*, Paris: OECD
- Lapierre, L.M., & Allen, T.D. (2006). Work-supportive family, family-supportive supervision, use of organizational benefits, and problem-focused coping: Implications for work-family conflict and employee well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(2), 169-181. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.11.2.169>
- Lockwood, N. R. (2003). Work/life balance. *Challenges and Solutions, SHRM Research, USA*.
- Paulhus, D. L. (2002). Socially desirable responding: The evolution of a construct. In H. I. Braun, D. N. Jackson, & D. E. Wiley (Eds.), *The role of constructs in psychological and educational measurement* (pp. 49-69). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Rantanen, J., Kinnunen, U., Mauno, S., & Tillemann, K. (2011). Introducing theoretical approaches to work-life balance and testing a new typology among professionals. In S. Kaiser, et al. (eds.), *Creating balance? International perspectives on the work-life integration of professional* (pp. 27-46). Munich, Germany: Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-642-16199-5_2
- Rich, A., Viney, R., Needleman, S., Griffin, A., & Woolf, K. (2016). 'You can't be a person and a doctor': the work-life balance of doctors in training—a qualitative study. *BMJ open*, 6(12), e013897. <http://dx.doi.org/10.1136/bmjopen-2016-013897>
- Rincy, V. M., & Panchanatham, N. (2010). Development of a psychometric instrument to measure work life balance. *Continental Journal of Social Sciences*, 3, 50.
- Rusbult, C. E. (1980). Commitment and Satisfaction in romantic associations: A test of the investment model. *Journal of experimental Social Psychology*, 16, 172-186 (a) [https://doi.org/0022-1031/80/020172-15\\$02.00/O](https://doi.org/0022-1031/80/020172-15$02.00/O)

- Rusbult, C. E., & Farrell, D. (1983). A longitudinal test of the investment model: The impact on job satisfaction, job commitment, and turnover of variations in rewards, costs, alternatives, and investments. *Journal of applied psychology*, 68(3), 429.
- Rusbult, C., & Righetti, F. (2009). Investment model. In H. Reis & S. Sprecher (Eds.), *Encyclopedia of human relationships* (pp. 927-930). CA: Sage.
- Shanafelt, T. D., Boone, S., Tan, L., Dyrbye, L. N., Sotile, W., Satele, D., ... & Oreskovich, M. R. (2012). Burnout and satisfaction with work-life balance among US physicians relative to the general US population. *Archives of internal medicine*, 172(18), 1377-1385. <https://doi.org/10.1001/archinternmed.2012.3199>
- Taherdoost, H. A. M. E. D., Sahibuddin, S. H. A. M. S. U. L., & Jalaliyoon, N. E. D. A. (2014). *Exploratory factor analysis; concepts and theory*.
- Voydanoff, P. (2005). Consequences of boundary-spanning demands and resources for work-to-family conflict and perceived stress. *Journal of occupational health psychology*, 10(4), 491.
- Williams, A., Franche, R. L., Ibrahim, S., Mustard, C. A., & Layton, F. R. (2006). Examining the relationship between work-family spillover and sleep quality. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(1), 27.
- Work-Life Balance (2019) *The Organization for Economic Co-operation and Development*. Disponível em: <http://www.oecdbetterlifeindex.org/topics/work-life-balance/>
- Yong, A. G., & Pearce, S. (2013). A beginner's guide to factor analysis: Focusing on exploratory factor analysis. *Tutorials in quantitative methods for psychology*, 9(2), 79-94. <https://doi.org/10.20982/tqmp.09.2.p079>
- Zedeck, S., & Mosier, K. L. (1990). Work in the family and employing organization. *American psychologist*, 45(2), 240.

Anexos

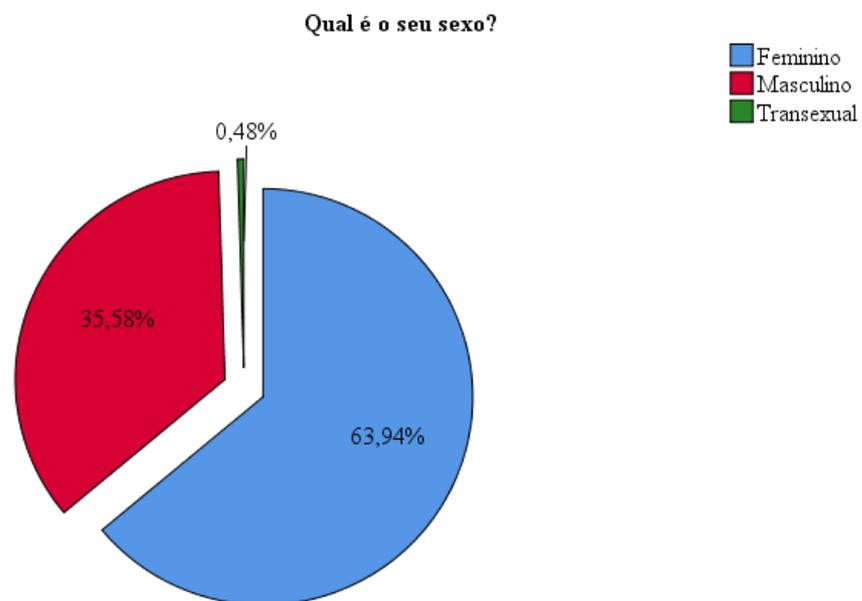
Anexo A – Dimensão da amostra.

Resumo de processamento do caso

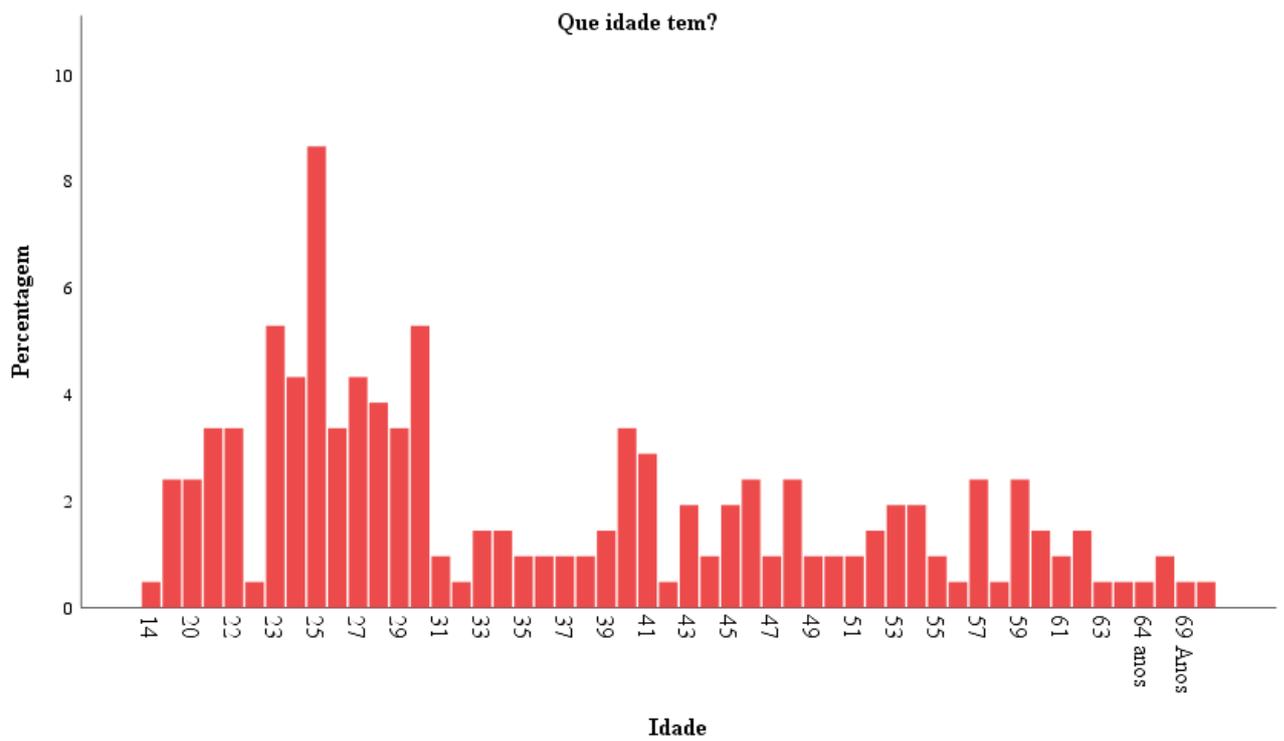
		N	%
Casos	Válido	156	50,8
	Excluídos ^a	151	49,2
	Total	307	100,0

a. Exclusão de lista com base em todas as variáveis do procedimento.

Anexo B - Frequência, em percentagem, do Sexo dos participantes.



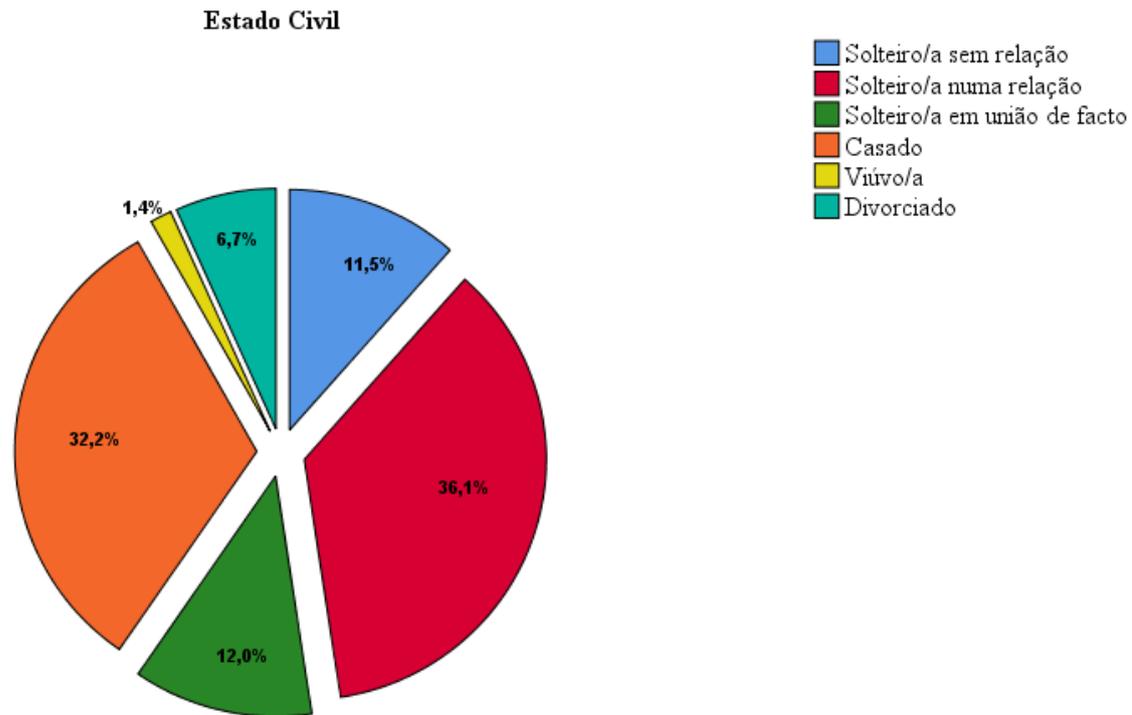
Anexo C - Idade, em percentagem, dos participantes.



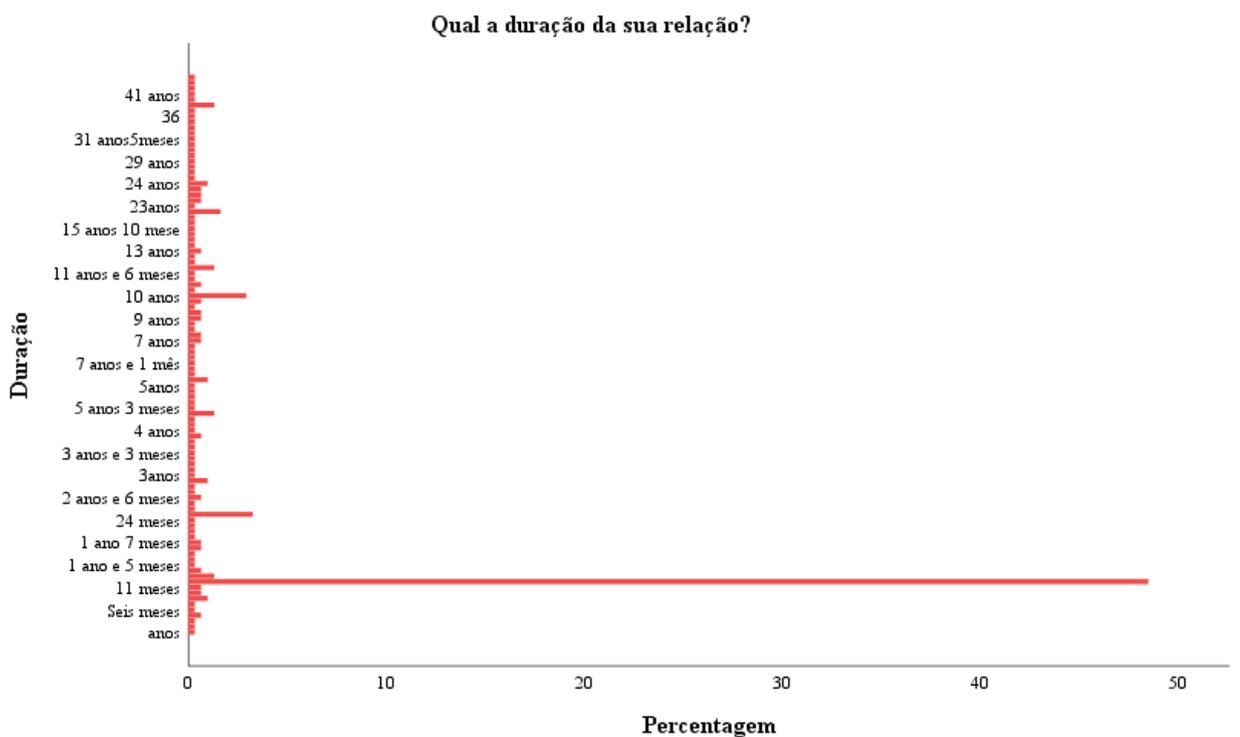
Anexo D – Frequência, em percentagem, da orientação sexual dos participantes.



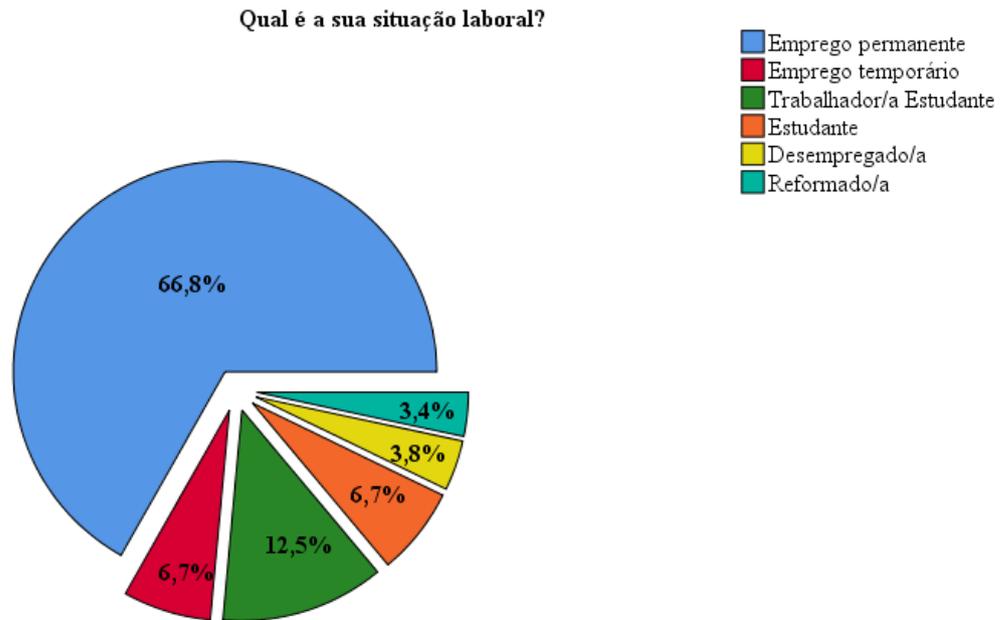
Anexo E - Frequência, em percentagem, do Estado Civil dos participantes.



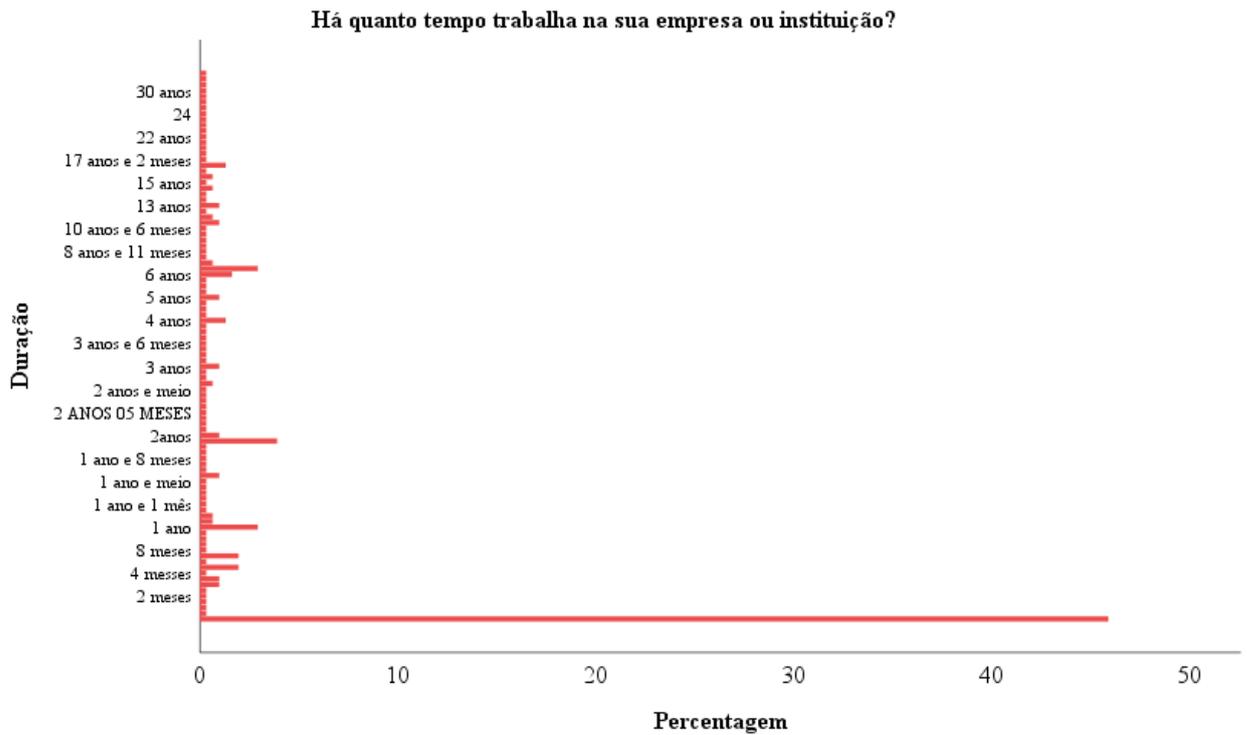
Anexo F - Frequências, em percentagem, da duração da relação dos participantes.



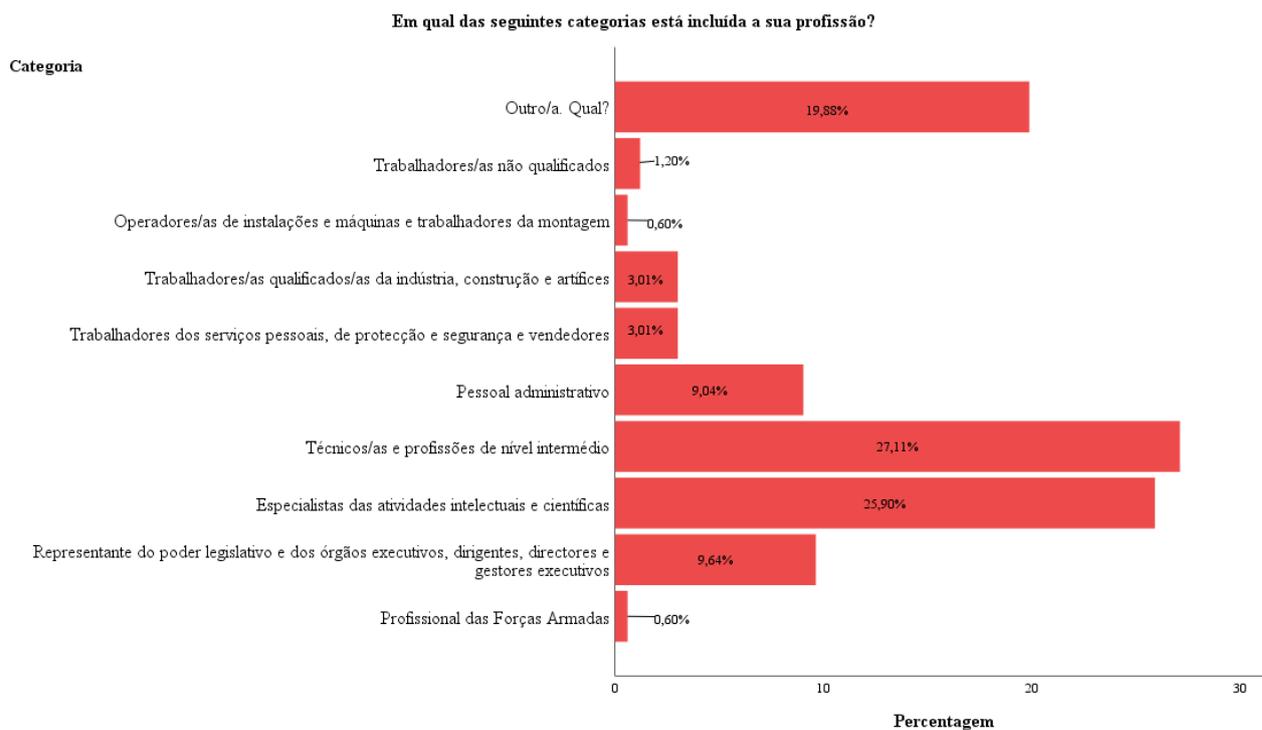
Anexo G - Frequência, em percentagem, da situação laboral dos participantes.



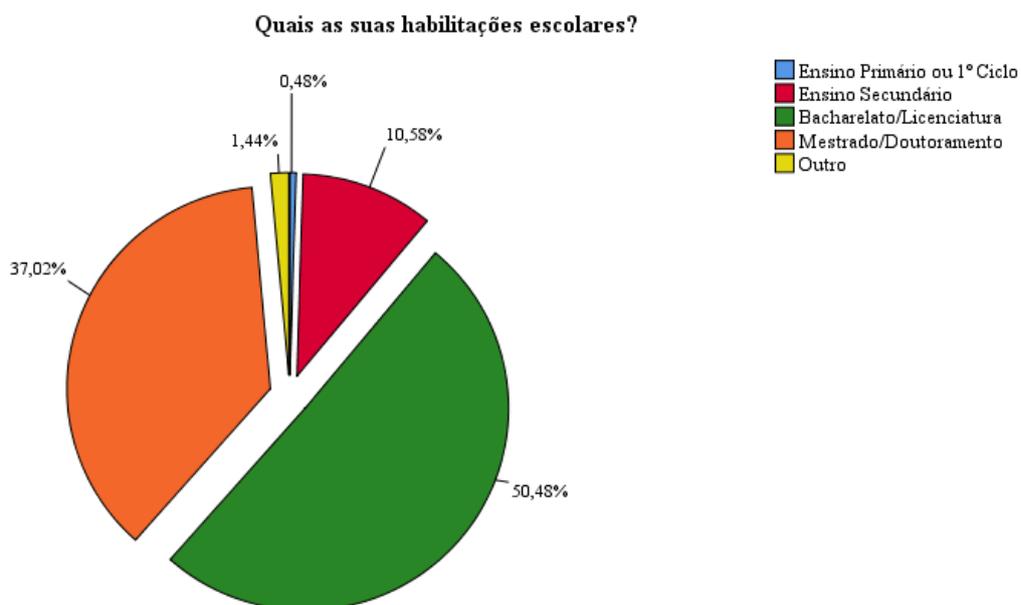
Anexo H - Frequência, em percentagem, da duração do trabalho os participantes.



Anexo I - Frequência, em percentagem, da categoria profissional dos participantes.



Anexo J - Frequência, em percentagem, das Habilitações Escolares dos participantes.



Anexo K: Itens, Perguntas com Mínimo e Máximo de todas as sub-escalas usadas no Questionário BTF – Escala das Relações Interpessoais Integrada

Itens BTF		Min; Max
<i>IMS-T</i>		
Item 1	Tomando tudo em consideração, em que medida considera que existem aspetos positivos que pode associar ao seu trabalho?	1;7
Item 2	De uma forma geral, em que medida considera que o seu trabalho é recompensador?	1;7
Item 3	O seu trabalho possui mais, ou menos, aspetos positivos do que o trabalho da maioria das pessoas que conhece?	1;7
Item 4	Tomando tudo em consideração, em que medida considera que existem aspetos negativos que pode associar ao seu trabalho?	1;7
Item 5	De uma forma geral, em que medida considera que o seu trabalho está associado a custos e dificuldades?	1;7
Item 6	O seu trabalho, possui mais, ou menos, aspetos negativos do que o trabalho da maioria das pessoas que conhece?	1;7
Item 7	Tomando tudo em consideração, em que medida as alternativas ao seu emprego atual são boas ou más?	1;7
Item 8	De forma geral, em que medida as alternativas ao seu emprego atual são comparáveis com o trabalho que exerce agora?	1;7
Item 9	Em que medida as alternativas ao seu emprego atual correspondem ao seu emprego ideal?	1;7
Item 10	De uma forma geral, quanto investiu no seu presente trabalho?	1;7
Item 11	Tomando tudo em consideração, em que medida considera que existem atividades, pessoas, eventos, bens associados ao seu trabalho que perderia se saísse deste emprego?	1;7
Item 12	Como compara o investimento que faz no seu trabalho com o investimento que a maioria das pessoas que conhece fazem no trabalho delas?	1;7
Item 13	Tomando tudo em consideração, em que medida se encontra satisfeito com o seu trabalho atual?	1;7
Item 14	De uma forma geral, em que medida gosta do seu trabalho atual?	1;7
Item 15	Sabendo o que sabe hoje, se tivesse que decidir quanto a aceitar o trabalho que tem neste momento, o que decidiria?	1;7

Item 16	Se um amigo(a) seu lhe dissesse que estaria interessado em empregar-se num trabalho semelhante ao seu, na mesma instituição ou empresa, o que lhe diria?	1;7
Item 17	Em que medida o seu trabalho atual se compara ao trabalho que idealmente gostaria de ter?	1;7
Item 18	Em que medida o seu trabalho atual cumpre as expectativas do trabalho que desejava quando o aceitou?	1;7
Item 19	Por quanto tempo deseja ficar neste seu trabalho atual?	1;7
Item 20	Com que probabilidade acha que vai deixar este seu trabalho atual?	1;7
Item 21	Qual o seu grau de compromisso relativamente a este seu trabalho atual?	1;7
Item 22	Em que medida se sente vinculado a este seu trabalho atual?	1;7
Item 23	Em média, quantas horas por mês dedicou a tentar encontrar uma alternativa ao seu trabalho atual ("xx" horas)	n/a

IRRBS

Item 1	De uma forma geral, sinto que sou bem sucedido/a no equilíbrio que faço entre os meus papéis individuais e as minhas relações com os outros	1;7
Item 2	Muitas vezes, sinto-me sobrecarregado/a com os meus compromissos individuais e relacionais	1;7
Item 3	Muitas vezes, tem sido difícil para mim encontrar tempo para combinar os meus papéis individuais com os meus relacionamentos com outras pessoas	1;7
Item 4	Raramente, tenho tempo suficiente para cumprir tanto as minhas responsabilidades individuais como as relacionais	1;7
Item 5	Muitas vezes, sinto conflito entre procurar ir ao encontro das exigências dos meus papéis individuais e dedicar tempo ao desenvolvimento de relacionamentos com outras pessoas	1;7
Item 6	Geralmente, sinto que dou atenção adequada tanto aos meus papéis individuais como aos meus relacionamentos com outras pessoas	1;7
Item 7	Geralmente, estou satisfeito com os papéis que desempenho enquanto indivíduo como com aqueles que desempenho no contexto de meus relacionamentos com outras pessoas	1;7

Item 8	O tempo que devo dedicar às minhas responsabilidades individuais impede-me de participar totalmente nas minhas relações com as outras pessoas	1;7
Item 9	Frequentemente, não consigo despender o tempo que eu gostaria com outras pessoas na minha vida devido às minhas responsabilidades individuais	1;7
Item 10	Frequentemente, tenho que faltar a atividades sociais devido ao tempo que eu gasto com as minhas responsabilidades individuais	1;7
Item 11	Quando realmente me comprometo a ser bem-sucedido nos meus domínios individuais, o esforço que posso disponibilizar aos meus relacionamentos com outras pessoas sofre necessariamente	1;7
Item 12	As exigências das minhas responsabilidades individuais geralmente dificultam a manutenção do tipo de relacionamentos que eu gostaria de ter com outras pessoas na minha vida	1;7
Item 13	O tempo que passo com outras pessoas na minha vida frequentemente interfere com o tempo para as minhas responsabilidades individuais	1;7
Item 14	O tempo que devo dedicar aos meus relacionamentos impede-me de me envolver mais plenamente com os meus papéis individuais	1;7
Item 15	Muitas vezes sinto-me culpado por dispender tempo com outras pessoas na minha vida, quando sinto que me devo concentrar nas minhas responsabilidades individuais	1;7
Item 16	Muitas vezes sinto que estou a dar demasiada prioridade aos meus relacionamentos, quando devia dar maior prioridade às minhas responsabilidades individuais	1;7
Item 17	Os meus relacionamentos impedem-me de me comprometer totalmente com as minhas responsabilidades individuais	1;7
<hr/>		
SWING		
Item 1	Irrita-se em casa porque o seu trabalho é muito exigente	1;7
Item 2	Sente que é difícil cumprir com as obrigações domésticas porque está sempre a pensar no seu trabalho	1;7
Item 3	Tem que cancelar compromissos com o/a seu/sua companheiro(a)/família/amigos devido a compromissos de trabalho	1;7

Item 4	O seu horário de trabalho torna difícil o cumprimento das suas obrigações domésticas	1;7
Item 5	Não tem energia para se dedicar a atividades de lazer com o/a seu/sua companheiro(a)/família/amigos devido ao seu trabalho	1;7
Item 6	Tem que trabalhar tanto que não tem tempo para os seus hobbies	1;7
Item 7	As suas obrigações de trabalho tornam difícil sentir-se relaxado em casa	1;7
Item 8	O seu trabalho consome tempo que gostaria de ter dedicado á seu/sua companheiro(a)/família/amigos	1;7
Item 9	A sua situação em casa irrita-o tanto que partilha as suas frustrações no trabalho e com as colegas	1;7
Item 10	Tem dificuldade em concentrar-se no seu trabalho, porque está preocupado com os seus assuntos domésticos	1;7
Item 11	Os problemas com o/a seu/sua companheiro(a)/família/amigos afetam o seu desempenho no seu trabalho	1;7
Item 12	Não lhe apetece trabalhar devido aos problemas que tem com o/a sua companheiro(a)/família/amigos	1;7
Item 13	Depois de um dia/uma semana produtiva/a de trabalho sente-se com vontade de interagir com o/a seu/sua companheiro(a)/família/amigos	1;7
Item 14	Cumpe melhor as suas obrigações domésticas devido ao que aprendeu no seu trabalho	1;7
Item 15	Cumpe melhor os seu compromissos familiares/com amigos, porque no trabalho também tem compromissos a cumprir	1;7
Item 16	Consegue gerir melhor o seu tempo em casa devido á forma como gere o seu trabalho	1;7
Item 17	Consegue interagir melhor com o/a seu/sua companheiro(a)/família/amigos devido ao que aprendeu no seu trabalho	1;7
Item 18	Depois de um fim de semana agradável na companhia do/da seu/sua companheiro(a)/família/amigos, o seu trabalho parece-lhe mais agradável	1;7
Item 19	Consegue cumprir melhor os seus compromissos no trabalho porque em casa também tem compromissos a cumprir	1;7
Item 20	Consegue gerir mais eficazmente o seu tempo no trabalho, porque em casa tem que fazer o mesmo	1;7
Item 21	Tem maior autoconfiança no trabalho, porque a sua vida doméstica está bem organizada	1;7

IMS-R

Item 1	Sinto-me satisfeito com o meu relacionamento	1;7
Item 2	O meu relacionamento está próximo do que eu considero ser ideal para mim	1;7
Item 3	O meu relacionamento faz-me muito feliz	1;7
Item 4	Outras pessoas com quem poderia envolver-me (que não o meu parceiro) são muito apelativas	1;7
Item 5	As alternativas ao meu relacionamento são atraentes para mim (encontros românticos com outra pessoa, passar tempo com amigos, estar sozinho, etc.)	1;7
Item 6	As minhas necessidades de intimidade, companhia, etc., poderiam ser facilmente preenchidas através de um relacionamento alternativo	1;7
Item 7	Eu investi tanto no meu relacionamento que acabaria por perder tudo se o relacionamento terminasse	1;7
Item 8	Vários aspectos da minha vida encontram-se ligados ao meu parceiro (actividades recreativas, etc.) e eu perderia tudo isso caso o meu relacionamento terminasse	1;7
Item 9	Sinto-me muito envolvido no meu relacionamento, uma vez que fiz grandes investimentos nele	1;7
Item 10	Desejo que o meu relacionamento dure por muito tempo	1;7
Item 11	Estou comprometido a manter o meu relacionamento com o meu parceiro	1;7
Item 12	Desejo que o meu relacionamento dure para sempre	1;7
Item 13	Estou motivado para que o meu relacionamento tenha um futuro a longo termo (por exemplo, imagino estar com o meu parceiro daqui a vários anos)	1;7

Anexo L - α Cronbach de todos itens.

Estatística de Fidelidade

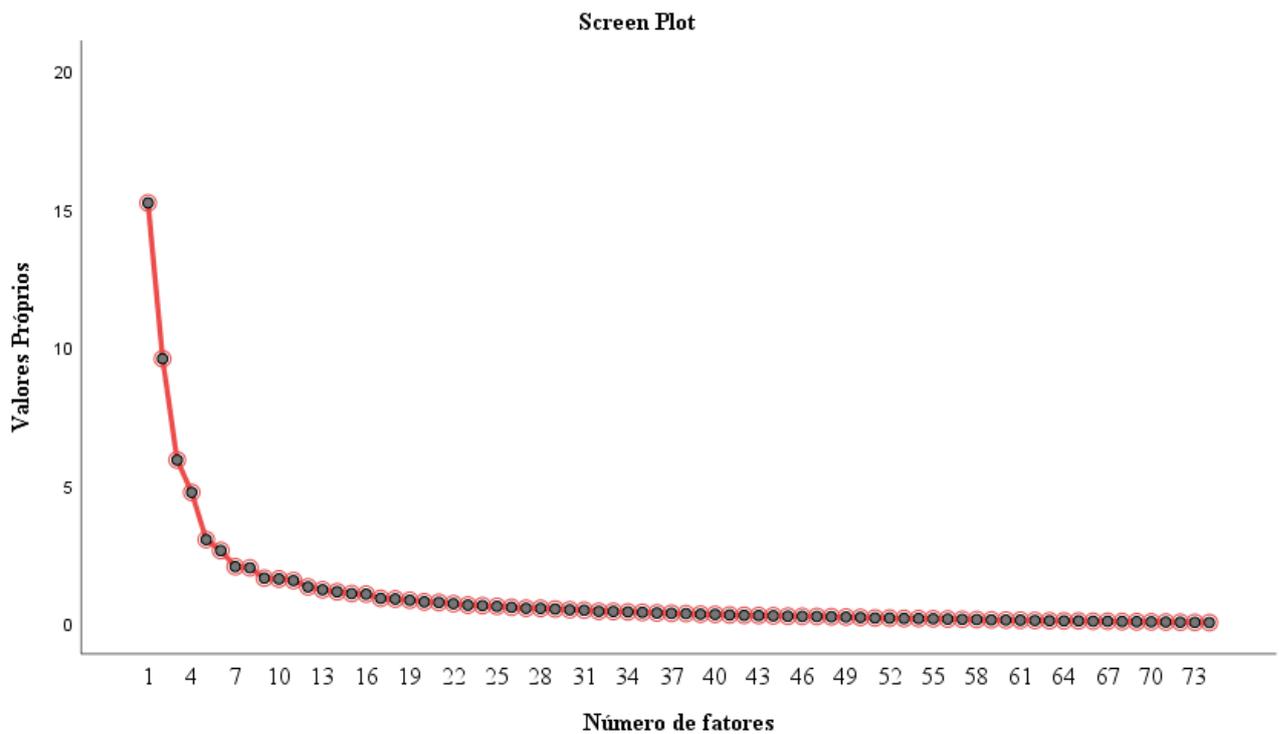
Alfa de Cronbach	N de itens
,857	74

Anexo M – α Cronbach após retirar 2 itens.

Estatística de Fidelidade

Alfa de Cronbach	N de itens
,856	72

Anexo N – Critério de *Screen Plot* para o uso do método de Análise Fatorial Exploratória com o método de extração dos valores próprios.



Anexo O - 1ª Análise Fatorial Exploratória: Teste de KMO e Bartlett.

Teste de KMO e Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adequação de amostragem.		,801
Teste de esfericidade de Bartlett	Aprox. Qui-quadrado	9774,175
	gl	2701
	Sig.	,000

Anexo P – 2ª Análise Fatorial Exploratória: Teste de KMO e Bartlett

Teste de KMO e Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adequação de amostragem.		,810
Teste de esfericidade de Bartlett	Aprox. Qui-quadrado	9260,086
	gl	2485
	Sig.	,000

Anexo Q - 1ª Análise Fatorial Exploratória: Extração das componentes (valores próprios)

Variância total explicada							
Fator	Autovalores iniciais			Somas de extração de carregamentos ao quadrado			Somas de rotação de carregamentos ao quadrado^a
	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa	Total
1	15,222	20,570	20,570	14,914	20,155	20,155	12,155
2	9,580	12,946	33,516	9,306	12,576	32,730	11,122
3	5,913	7,991	41,507	5,703	7,706	40,436	6,545
4	4,737	6,401	47,908	4,445	6,007	46,444	6,486
5	3,028	4,092	52,000	2,715	3,669	50,113	8,056
6	2,631	3,556	55,555	2,305	3,115	53,228	5,613
7	2,049	2,769	58,325	1,715	2,317	55,545	2,441
8	2,007	2,713	61,037	1,660	2,244	57,788	4,013
9	1,635	2,209	63,246	1,284	1,736	59,524	3,461
10	1,602	2,166	65,412	1,250	1,689	61,213	5,200
11	1,545	2,088	67,500	1,205	1,628	62,841	2,803
12	1,317	1,780	69,280	0,976	1,319	64,161	2,604
13	1,212	1,638	70,918	0,860	1,163	65,323	4,383
14	1,139	1,539	72,457	0,797	1,077	66,400	1,984
15	1,074	1,451	73,908	0,713	0,963	67,363	1,319
16	1,054	1,424	75,333	0,683	0,923	68,286	3,766
17	0,900	1,216	76,549				

Método de Extração: fatoração pelo Eixo Principal.

a. Quando os fatores são correlacionados, as somas de carregamentos ao quadrado não podem ser adicionadas para se obter uma variância total.

Anexo R: Matriz de Padrão dos itens após rotação *Promax* (1ª Análise Fatorial, todos os itens)

		Matriz Padrao															
Escala	Itens	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
SWING	8	0,965	0,090	0,070	-0,021	0,040	-0,064	-0,081	0,031	-0,031	0,038	-0,054	0,016	-0,188	0,084	0,194	0,018
SWING	6	0,915	0,121	-0,076	-0,008	-0,081	-0,063	-0,005	0,010	-0,058	0,033	0,042	0,131	-0,059	0,033	0,168	0,066
SWING	4	0,856	0,073	0,058	-0,063	-0,192	0,029	0,063	0,014	0,075	-0,027	0,079	0,205	0,039	0,038	0,136	-0,192
IRRBS	9	0,800	-0,014	0,010	-0,051	-0,144	-0,013	0,043	0,092	0,118	0,142	-0,019	-0,060	0,232	-0,005	-0,099	0,005
SWING	3	0,783	-0,027	-0,062	0,068	0,183	0,015	0,010	-0,013	-0,042	0,015	-0,046	-0,204	-0,523	-0,125	0,012	-0,041
SWING	5	0,777	-0,107	-0,022	0,026	-0,069	0,049	-0,063	-0,112	-0,057	-0,119	-0,104	-0,051	-0,121	0,071	0,205	0,007
IRRBS	8	0,729	0,155	0,027	0,004	-0,064	-0,163	-0,030	0,053	0,038	-0,023	-0,162	0,122	0,144	-0,024	-0,019	0,281
IRRBS	10	0,694	-0,097	-0,013	0,039	-0,116	0,024	-0,003	0,062	0,226	-0,082	0,097	-0,045	-0,113	-0,181	-0,152	0,013
IRRBS	12	0,656	-0,155	0,017	0,017	0,128	-0,012	0,040	0,019	0,017	0,116	0,018	-0,127	0,090	-0,178	-0,048	0,047
SWING	17	0,614	0,004	-0,090	-0,110	0,172	0,017	-0,009	-0,027	-0,098	-0,058	0,026	-0,016	-0,002	0,065	0,471	-0,063
IRRBS	11	0,571	-0,128	0,097	-0,054	0,057	0,080	-0,045	-0,084	0,082	0,082	0,005	-0,061	0,200	-0,094	0,013	-0,051
SWING	2	0,484	-0,023	-0,049	-0,040	0,013	0,141	0,111	0,000	-0,002	-0,113	0,130	0,034	0,167	-0,014	0,347	-0,155
SWING	1	0,374	-0,174	0,090	0,054	0,086	0,153	-0,025	-0,123	-0,094	-0,194	0,128	0,025	-0,041	-0,084	0,368	-0,049
IMS W	13	0,031	0,942	0,043	-0,119	0,073	0,042	0,113	0,038	0,042	0,139	-0,089	-0,043	-0,064	0,057	-0,032	0,134
IMS W	14	0,086	0,901	-0,021	-0,057	0,030	0,016	-0,051	-0,028	0,016	0,098	-0,027	0,011	0,020	0,087	0,034	0,045
IMS W	19	-0,040	0,863	-0,002	0,104	0,066	-0,028	0,092	-0,073	0,014	-0,074	-0,027	0,175	-0,026	-0,256	-0,060	0,001
IMS W	15	-0,026	0,855	-0,014	-0,063	-0,040	0,016	0,013	0,028	0,027	-0,033	-0,055	-0,060	0,123	-0,018	-0,081	-0,182
IMS W	17	-0,121	0,796	-0,036	-0,018	-0,058	0,107	-0,024	-0,071	0,108	-0,030	0,106	0,085	0,140	-0,129	0,085	-0,083
IMS W	18	-0,044	0,796	0,037	0,070	-0,012	-0,001	-0,109	0,083	0,131	-0,068	0,025	-0,080	0,155	0,024	-0,106	-0,196
IMS W	16	0,055	0,789	-0,055	-0,041	-0,033	0,054	0,071	0,064	0,010	-0,058	-0,139	-0,294	0,028	-0,087	-0,024	-0,180
IMS W	22	0,001	0,786	0,025	0,051	0,060	-0,036	-0,075	-0,044	-0,149	-0,086	0,057	0,099	-0,038	-0,178	-0,097	0,211
IMS W	21	-0,006	0,664	0,028	0,039	0,121	-0,089	-0,184	-0,018	-0,170	-0,061	0,199	-0,034	-0,112	-0,007	-0,021	0,167
IMS W	2	0,077	0,604	0,043	0,042	0,008	-0,096	0,025	0,059	0,023	-0,018	0,157	-0,355	-0,047	0,372	0,051	0,126
IMS W	11	0,242	0,504	0,080	-0,014	-0,066	0,128	-0,047	-0,147	0,062	-0,003	0,057	0,040	-0,119	0,053	0,045	0,310
IMS W	12	-0,094	0,473	-0,021	0,061	-0,062	0,098	0,077	-0,069	0,115	0,012	0,010	-0,359	-0,048	0,297	0,181	0,049
IMS R	13	0,043	0,033	0,935	-0,001	-0,085	0,039	0,011	0,084	-0,056	-0,072	-0,015	0,008	-0,039	-0,101	0,074	-0,061
IMS R	10	-0,037	0,026	0,921	-0,004	0,018	0,012	0,045	0,060	-0,030	-0,084	-0,067	-0,001	0,001	-0,110	0,094	-0,111
IMS R	11	-0,017	0,008	0,887	-0,016	-0,012	-0,075	0,033	0,045	-0,039	-0,086	-0,033	-0,098	0,024	-0,055	0,025	-0,110
IMS R	12	0,002	0,037	0,883	-0,040	-0,064	-0,016	0,066	0,069	-0,084	-0,098	-0,087	0,026	-0,055	-0,154	0,113	-0,033
IMS R	3	0,031	-0,032	0,873	0,005	0,088	0,041	-0,070	-0,093	0,027	0,089	0,016	0,065	-0,111	0,219	-0,147	-0,084
IMS R	1	-0,033	0,036	0,835	-0,008	0,046	-0,022	-0,020	-0,042	-0,043	0,053	0,004	0,140	-0,023	0,106	-0,191	-0,084
IMS R	2	-0,040	-0,027	0,816	0,015	0,119	0,046	0,016	-0,029	0,002	0,082	0,064	0,072	0,020	0,171	-0,208	-0,280
SWING	19	0,012	-0,099	0,043	0,984	-0,124	-0,015	0,023	0,008	-0,016	-0,114	-0,042	-0,076	-0,056	0,001	-0,032	-0,063
SWING	20	0,001	0,042	-0,083	0,925	-0,034	0,036	0,077	0,059	-0,099	-0,049	-0,131	0,057	-0,050	0,038	-0,059	0,083
SWING	16	-0,026	0,010	-0,050	0,774	0,119	-0,139	-0,082	0,065	-0,017	0,066	-0,078	0,054	0,004	-0,006	0,176	-0,090
SWING	17	-0,133	-0,005	0,023	0,737	0,129	-0,003	0,003	-0,031	0,090	-0,041	0,116	-0,115	0,099	0,009	0,018	-0,174
SWING	15	0,058	-0,037	-0,038	0,717	-0,043	0,165	-0,078	-0,143	0,019	0,165	-0,052	-0,038	0,200	-0,065	0,007	-0,182
SWING	17	-0,106	0,083	0,029	0,661	0,071	0,043	0,025	0,023	0,069	0,042	0,119	0,016	-0,006	-0,152	0,033	-0,016
SWING	22	0,129	0,023	0,084	0,596	0,022	-0,101	0,108	0,056	0,164	-0,022	0,038	-0,071	-0,045	-0,114	-0,071	-0,446
SWING	18	0,082	0,292	0,057	0,435	-0,042	-0,031	-0,100	0,158	0,065	0,125	-0,004	-0,026	0,030	0,255	0,181	-0,079
IRRBS	17	-0,070	0,101	0,043	-0,036	0,921	0,002	0,027	-0,025	-0,004	0,015	-0,059	0,051	0,109	0,085	0,109	-0,004
IRRBS	15	-0,041	-0,034	0,005	-0,034	0,881	0,095	-0,054	-0,045	-0,041	-0,030	-0,036	-0,071	0,099	0,115	-0,003	-0,150
IRRBS	16	0,009	0,049	0,027	0,107	0,795	-0,113	0,054	-0,016	0,160	-0,067	-0,074	0,075	-0,087	0,121	0,136	0,057
IRRBS	14	0,253	-0,048	0,024	0,021	0,580	0,072	-0,020	0,051	0,040	-0,010	0,055	-0,079	-0,017	-0,091	-0,070	-0,015
IRRBS	13	0,159	-0,060	-0,044	0,018	0,516	0,088	0,030	-0,020	-0,033	-0,042	0,132	0,050	0,054	-0,009	-0,201	0,120
SWING	12	-0,189	0,044	0,065	-0,041	0,065	0,897	0,006	0,073	0,070	-0,090	-0,015	0,016	-0,070	0,014	0,042	0,149
SWING	10	0,056	-0,053	-0,088	0,071	-0,114	0,856	-0,010	-0,001	0,031	0,053	0,053	0,007	0,027	-0,071	-0,002	-0,233
SWING	11	0,068	0,101	0,118	-0,040	0,032	0,765	-0,024	0,128	-0,023	0,004	-0,073	-0,018	-0,034	-0,020	-0,035	0,197
SWING	9	0,073	0,141	-0,136	0,032	0,172	0,513	0,066	0,053	-0,103	0,128	-0,070	0,114	-0,012	0,027	0,116	0,215
IMS R	8	-0,038	0,044	-0,029	0,091	0,063	-0,051	0,894	0,040	-0,047	0,015	0,070	0,032	0,084	-0,144	-0,036	0,188
IMS R	8	0,018	-0,053	0,047	0,046	-0,022	0,086	0,790	-0,035	-0,015	0,022	0,004	-0,092	0,001	0,019	-0,001	0,178
IMS R	9	0,082	-0,103	0,330	-0,032	-0,031	-0,053	0,562	-0,153	0,056	0,105	-0,001	0,058	0,080	0,100	0,104	0,158
IMS W	8	-0,034	-0,276	0,011	0,018	0,049	0,027	0,045	0,788	-0,046	-0,038	0,152	-0,010	-0,054	0,195	-0,026	-0,031
IMS W	9	0,116	0,119	0,028	0,060	-0,020	0,141	-0,080	0,754	-0,149	0,068	-0,111	0,127	0,103	0,054	0,056	-0,040
IMS W	7	-0,069	-0,078	0,059	-0,017	-0,114	0,050	-0,004	0,662	0,080	-0,055	0,094	0,042	-0,073	0,198	-0,084	0,249
IMS R	5	0,006	0,063	-0,077	-0,002	0,017	0,018	-0,059	-0,021	0,941	-0,159	-0,007	0,146	-0,043	0,112	-0,024	-0,164
IMS R	4	-0,004	0,045	-0,072	0,057	0,014	0,022	-0,013	-0,023	0,874	0,026	-0,078	0,207	-0,065	0,102	-0,054	-0,031
IMS R	6	0,022	0,068	-0,140	-0,079	0,142	-0,032	0,065	-0,097	0,500	-0,084	-0,038	-0,004	-0,043	0,061	-0,023	0,105
IRRBS	7	-0,071	0,080	-0,083	-0,049	-0,032	-0,040	0,125	0,064	-0,085	0,678	0,052	-0,069	-0,001	0,004	-0,064	-0,169
IRRBS	6	-0,185	-0,204	-0,041	0,096	-0,014	0,029	-0,023	-0,036	-0,058	0,662	-0,027	0,043	-0,041	0,091	-0,008	-0,046
IRRBS	1	-0,071	0,140	0,016	-0,015	-0,081	0,054	-0,030	-0,068	-0,096	0,615	0,027	0,036	0,003	0,057	-0,305	-0,070
IMS W	12	-0,033	0,102	-0,100	-0,118	0,007	-0,026	0,053	0,096	-0,064	-0,017	0,778	0,100	0,026	-0,094	0,078	-0,178
IMS W	10	0,032	0,000	-0,009	0,016	-0,119	-0,025	0,021	-0,014	-0,051	0,059	0,766	-0,038	0,021	0,032	0,075	0,031
IMS W	6	0,118	-0,235	0,040	0,069	-0,078	0,060	-0,100	0,030	0,144	-0,043	0,038	0,713	0,086	-0,110	0,101	0,220
IMS W	4	0,006	-0,212	0,097	-0,096	0,108	-0,002	0,091	0,091	0,187	0,038	0,010	0,706	0,107	0,010	0,013	0,201
IRRBS	2	0,327	0,027	-0,091	-0,016	0,180	-0,040	0,035	0,043	-0,027	0,074	0,062	0,076	0,726	-0,009	0,051	-0,389
IRRBS	3	0,546	0,140	-0,070</													

Anexo S - Matriz de Correlações dos Fatores (1ª Análise Fatorial Exploratória, Valores Próprios)

Matriz de correlações de fator

Fator	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	1,000	-,342	-,110	,009	,529	,364	,063	,101	,134	-,429	,222	,060	,365	-,150	-,060	,339
2	-,342	1,000	-,066	,266	-,222	-,165	-,022	-,424	-,005	,276	,178	-,243	-,197	,148	,071	-,177
3	-,110	-,066	1,000	-,090	-,055	-,152	,219	,026	-,239	,196	-,015	-,022	,050	,037	-,021	,047
4	,009	,266	-,090	1,000	,229	,105	-,072	-,108	,093	,196	,266	-,112	,147	-,042	,000	,185
5	,529	-,222	-,055	,229	1,000	,401	-,009	,104	,302	-,257	,079	-,061	,444	-,227	-,064	,437
6	,364	-,165	-,152	,105	,401	1,000	,124	,086	,148	-,258	,051	,050	,085	,002	,155	,162
7	,063	-,022	,219	-,072	-,009	,124	1,000	-,069	-,103	-,180	-,102	,175	-,182	,258	-,006	-,215
8	,101	-,424	,026	-,108	,104	,086	-,069	1,000	,130	-,098	-,117	,108	,151	-,187	,010	,066
9	,134	-,005	-,239	,093	,302	,148	-,103	,130	1,000	,144	,103	-,451	,497	-,346	,020	,475
10	-,429	,276	,196	,196	-,257	-,258	-,180	-,098	,144	1,000	,039	-,267	-,038	-,083	,087	,058
11	,222	,178	-,015	,266	,079	,051	-,102	-,117	,103	,039	1,000	-,219	,180	-,001	,007	,324
12	,060	-,243	-,022	-,112	-,061	,050	,175	,108	-,451	-,267	-,219	1,000	-,342	,225	-,089	-,409
13	,365	-,197	,050	,147	,444	,085	-,182	,151	,497	-,038	,180	-,342	1,000	-,518	-,065	,683
14	-,150	,148	,037	-,042	-,227	,002	,258	-,187	-,346	-,083	-,001	,225	-,518	1,000	-,087	-,485
15	-,060	,071	-,021	,000	-,064	,155	-,006	,010	,020	,087	,007	-,089	-,065	-,087	1,000	,049
16	,339	-,177	,047	,185	,437	,162	-,215	,066	,475	,058	,324	-,409	,683	-,485	,049	1,000

Método de Extração: fatoraço de Eixo Principal.
Método de Rotação: Promax com Normalização de Kaiser.

Anexo T – 2ª Análise Fatorial Exploratória: Variância Explicada (7 fatores forçados)

Variância total explicada

Fator	Autovalores iniciais			Somadas de extração de carregamentos ao quadrado			Somas de rotação de carregamentos ao quadrado ^a
	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa	Total
1	14,897	20,982	20,982	14,471	20,382	20,382	12,564
2	9,332	13,144	34,126	8,959	12,618	33,000	10,920
3	5,839	8,224	42,350	5,508	7,757	40,758	6,630
4	4,291	6,043	48,393	3,894	5,485	46,242	5,598
5	2,935	4,134	52,528	2,487	3,503	49,745	5,592
6	2,586	3,642	56,170	2,135	3,006	52,752	4,952
7	2,013	2,835	59,004	1,511	2,128	54,879	2,796

Método de Extração: fatoraço pelo Eixo Principal.

a. Quando os fatores são correlacionados, as somadas de carregamentos ao quadrado não podem ser adicionadas para se obter uma variância total.

Anexo U: Matriz de Padrão dos itens após rotação *Promax* (2ª Análise Fatorial, sem dois itens)

		Matrix Padrao						
Escala	Itens	1	2	3	4	5	6	7
SWING	6	0,884	0,096	-0,064	0,001	-0,001	-0,246	0,003
SWING	8	0,838	0,081	0,050	-0,031	0,054	-0,192	0,011
IRRBS	9	0,800	0,049	-0,001	-0,054	-0,188	0,134	0,171
IRRBS	8	0,793	0,016	0,002	-0,018	-0,248	0,127	0,006
IRRBS	3	0,776	0,052	0,035	0,026	-0,212	0,198	-0,012
SWING	4	0,774	0,060	0,050	-0,092	0,068	-0,266	0,059
IRRBS	5	0,757	0,016	0,027	0,048	-0,115	0,104	0,058
IRRBS	12	0,756	-0,102	0,021	0,056	-0,130	0,222	0,033
IRRBS	10	0,727	-0,038	-0,124	-0,007	-0,093	0,082	0,129
SWING	5	0,696	-0,079	-0,053	-0,055	0,143	-0,200	-0,101
IRRBS	11	0,654	-0,055	0,051	-0,026	-0,065	0,197	0,001
SWING	7	0,652	0,039	-0,063	-0,104	0,257	-0,142	-0,071
SWING	2	0,607	0,042	-0,025	-0,049	0,271	-0,097	0,016
SWING	3	0,583	0,005	-0,063	0,030	0,147	-0,102	-0,081
IRRBS	2	0,557	-0,017	-0,026	0,064	-0,183	0,259	0,043
IRRBS	4	0,529	-0,039	0,070	-0,025	-0,041	0,204	-0,080
SWING	1	0,520	-0,126	0,056	0,062	0,304	-0,180	-0,115
IRRBS	6	-0,491	-0,096	0,033	0,221	-0,035	-0,090	0,066
IRRBS	13	0,462	-0,092	0,032	0,125	0,050	0,417	-0,029
IRRBS	14	0,461	-0,064	0,040	0,105	0,096	0,452	0,001
IRRBS	7	-0,376	0,190	0,056	0,092	-0,111	-0,107	0,091
IRRBS	1	-0,350	0,197	0,102	0,132	-0,174	-0,079	0,026
IMSW	13	-0,087	0,903	0,120	-0,108	0,094	0,127	-0,056
IMSW	2	0,123	0,888	0,086	0,019	-0,001	-0,004	0,133
IMSW	14	0,007	0,867	-0,010	-0,026	0,035	0,016	-0,082
IMSW	18	-0,041	0,782	-0,038	0,044	-0,091	0,118	0,054
IMSW	15	-0,099	0,775	-0,007	-0,089	-0,026	0,037	-0,070
IMSW	16	-0,070	0,768	-0,044	-0,123	0,056	0,078	-0,073
IMSW	3	-0,170	0,760	-0,001	-0,007	0,224	0,030	0,025
IMSW	17	-0,072	0,758	-0,093	0,006	0,072	0,027	-0,103
IMSW	1	0,016	0,712	0,131	0,024	0,093	0,045	0,150
IMSW	21	0,136	0,643	0,002	0,141	-0,099	-0,104	-0,080
IMSW	19	-0,033	0,640	0,010	0,113	-0,020	0,051	-0,242
IMSW	22	0,120	0,600	0,016	0,134	-0,095	-0,019	-0,182
IMSW	11	0,274	0,565	0,040	-0,002	0,124	-0,007	-0,082
IMSW	6	0,222	-0,505	-0,056	0,112	0,050	-0,031	0,049
IMSW	4	0,115	-0,484	0,116	-0,017	0,053	0,123	0,084
IMSW	10	0,344	0,360	-0,004	0,162	-0,065	-0,264	0,181
IMSW	12	0,296	0,300	-0,073	0,061	-0,019	-0,284	0,174
IMSR	10	-0,038	-0,004	0,892	-0,046	0,022	-0,048	0,023
IMSR	13	0,033	0,023	0,892	-0,030	0,016	-0,150	0,076
IMSR	11	0,006	0,046	0,867	-0,067	-0,104	-0,045	0,040
IMSR	12	-0,022	-0,035	0,863	-0,086	0,008	-0,144	-0,003
IMSR	3	-0,058	0,054	0,856	0,026	-0,016	-0,046	0,041
IMSR	1	-0,076	0,017	0,851	0,013	-0,113	-0,063	0,017
IMSR	2	-0,095	0,032	0,846	0,042	-0,036	-0,024	0,072
IMSR	9	0,112	0,033	0,544	-0,066	0,080	0,060	-0,083
IMSR	7	0,070	0,069	0,355	-0,026	0,237	0,112	-0,053
IMSR	8	0,124	0,052	0,320	0,066	0,114	0,157	-0,066
SWING	19	-0,039	-0,072	-0,003	0,891	0,001	-0,102	0,018
SWING	20	-0,084	-0,110	0,003	0,882	0,085	-0,114	-0,052
SWING	16	-0,091	-0,058	-0,095	0,772	-0,027	-0,031	0,000
SWING	17	-0,029	0,115	-0,020	0,748	-0,002	0,130	0,032
SWING	15	-0,012	0,015	-0,097	0,730	0,033	0,068	-0,061
SWING	14	-0,036	0,109	-0,020	0,713	0,040	0,075	0,034
SWING	22	0,011	0,059	0,045	0,521	-0,067	-0,014	0,039
SWING	18	-0,052	0,368	0,015	0,427	0,075	-0,107	0,198
SWING	12	-0,168	0,066	0,030	-0,051	0,915	0,235	0,152
SWING	10	-0,053	0,007	-0,128	0,069	0,737	0,007	0,114
SWING	11	0,060	0,080	0,097	-0,039	0,696	0,212	0,166
SWING	9	0,054	0,059	-0,053	0,106	0,594	0,143	0,018
IRRBS	17	0,197	-0,006	0,155	0,094	0,197	0,598	-0,142
IRRBS	15	0,202	-0,078	0,090	0,075	0,211	0,550	-0,112
IRRBS	16	0,201	-0,024	0,085	0,162	0,160	0,514	-0,107
IMSR	4	-0,106	0,133	-0,285	-0,051	0,047	0,499	0,167
IMSR	5	-0,024	0,186	-0,342	-0,141	0,068	0,488	0,179
IMSR	6	0,082	0,179	-0,225	-0,167	0,020	0,468	0,005
IMSW	8	-0,001	-0,333	0,052	0,050	0,169	-0,063	0,686
IMSW	7	-0,021	-0,107	0,035	-0,028	0,111	0,016	0,664
IMSW	9	0,007	-0,176	0,034	0,091	0,194	-0,068	0,497
IMSW	20	0,049	-0,274	-0,009	-0,119	0,091	0,232	0,340

Método de Extração: fatoração de Eixo Principal

Método de Rotação: Promax com Normalização de Kaiser.

a. Rotação convergida em 7 iterações.

Anexo V – 2ª Análise Fatorial Exploratória: Matriz de Correlações dos Fatores

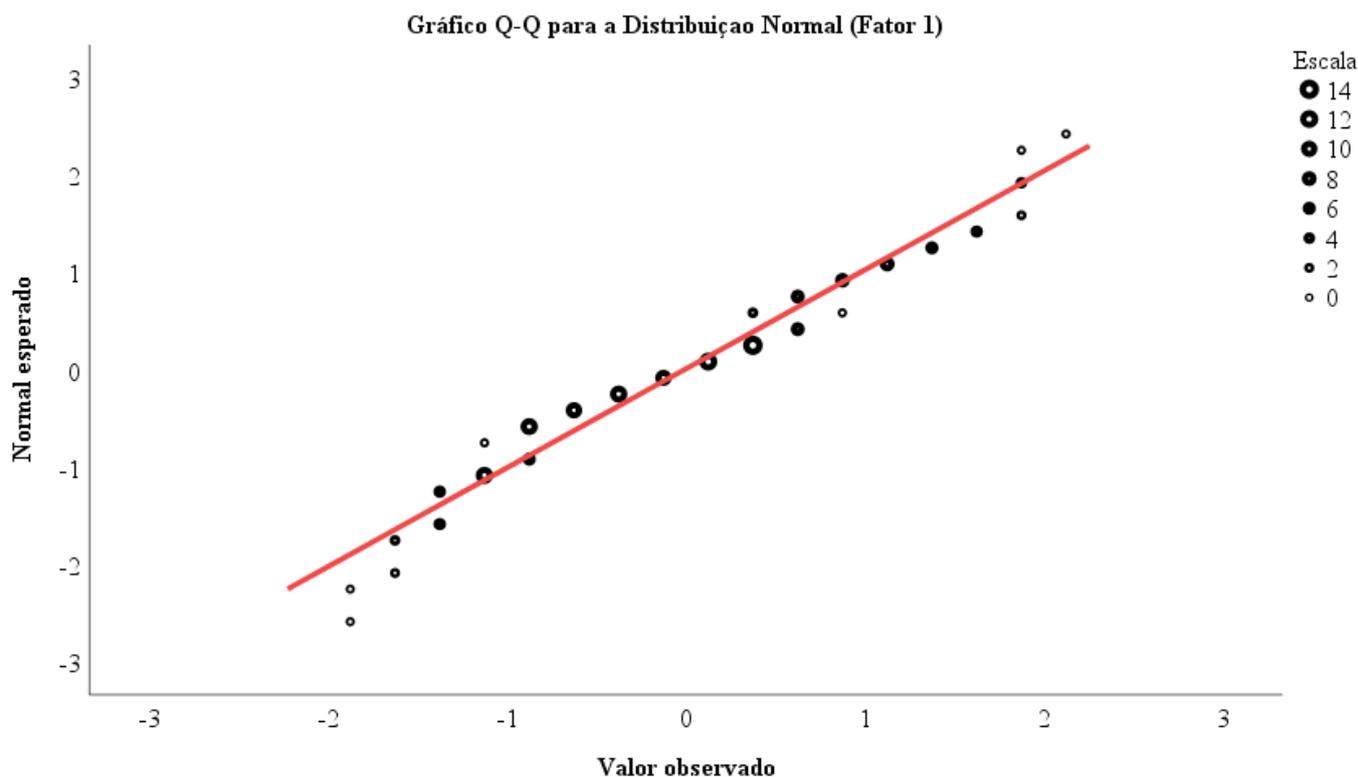
Matriz de correlações de fator

Fator	1	2	3	4	5	6	7
1	1,000	-,322	-,090	,027	,423	,293	,021
2	-,322	1,000	-,109	,270	-,190	-,102	-,263
3	-,090	-,109	1,000	-,060	-,090	-,081	,023
4	,027	,270	-,060	1,000	,067	,183	-,095
5	,423	-,190	-,090	,067	1,000	,128	-,098
6	,293	-,102	-,081	,183	,128	1,000	,056
7	,021	-,263	,023	-,095	-,098	,056	1,000

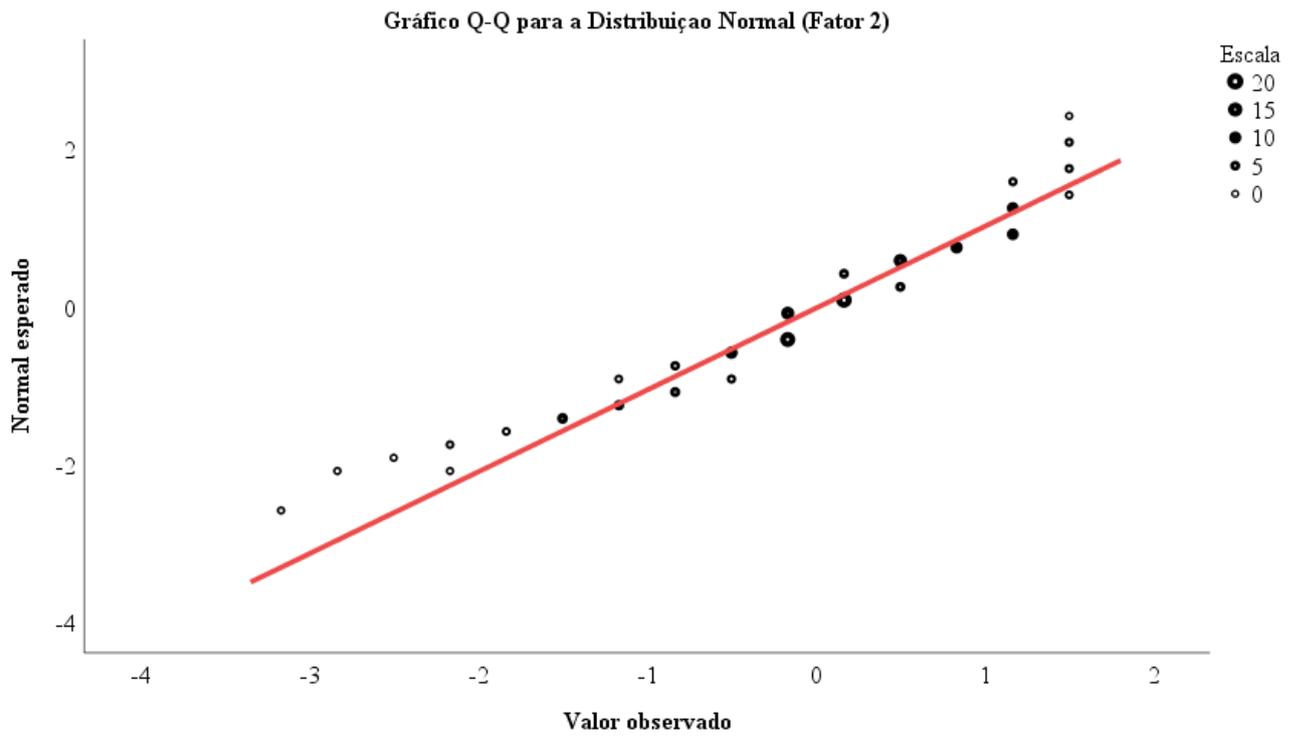
Método de Extração: fatoração de Eixo Principal.

Método de Rotação: Promax com Normalização de Kaiser.

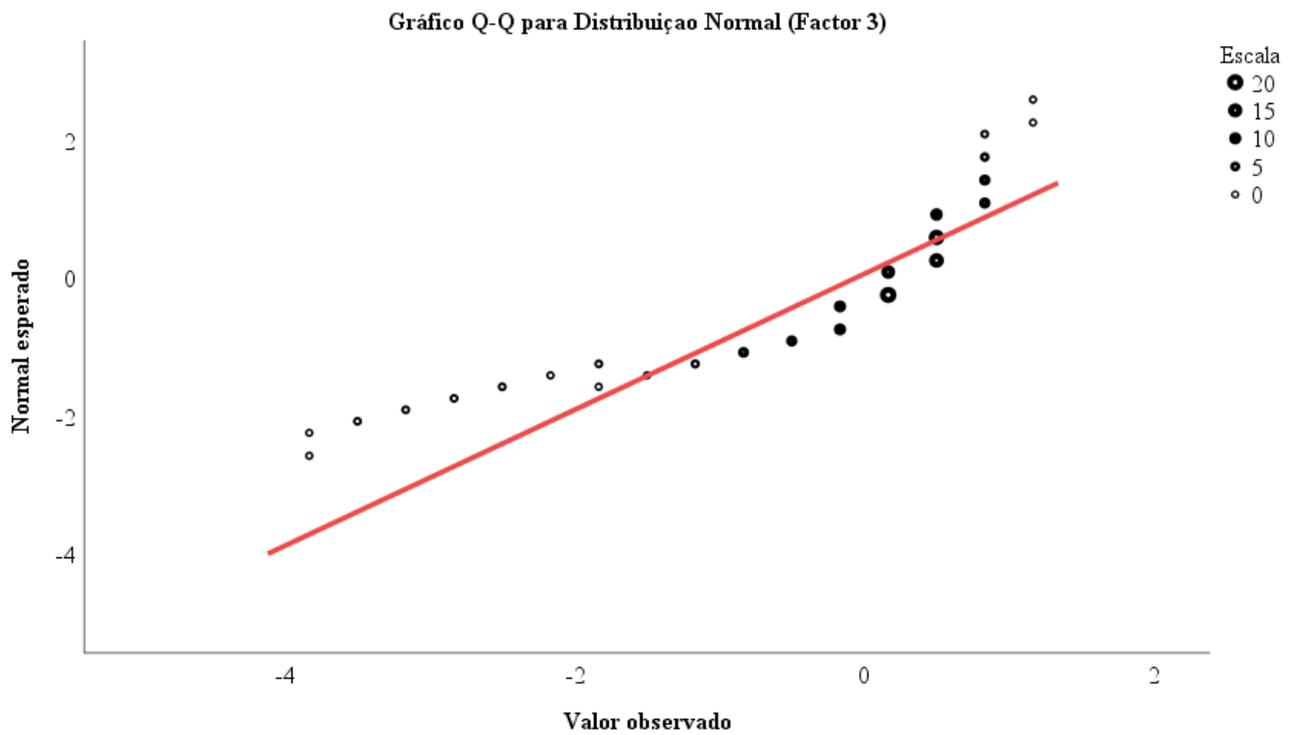
Anexo W – Gráfico Quartil a Quartil (Fator 1)



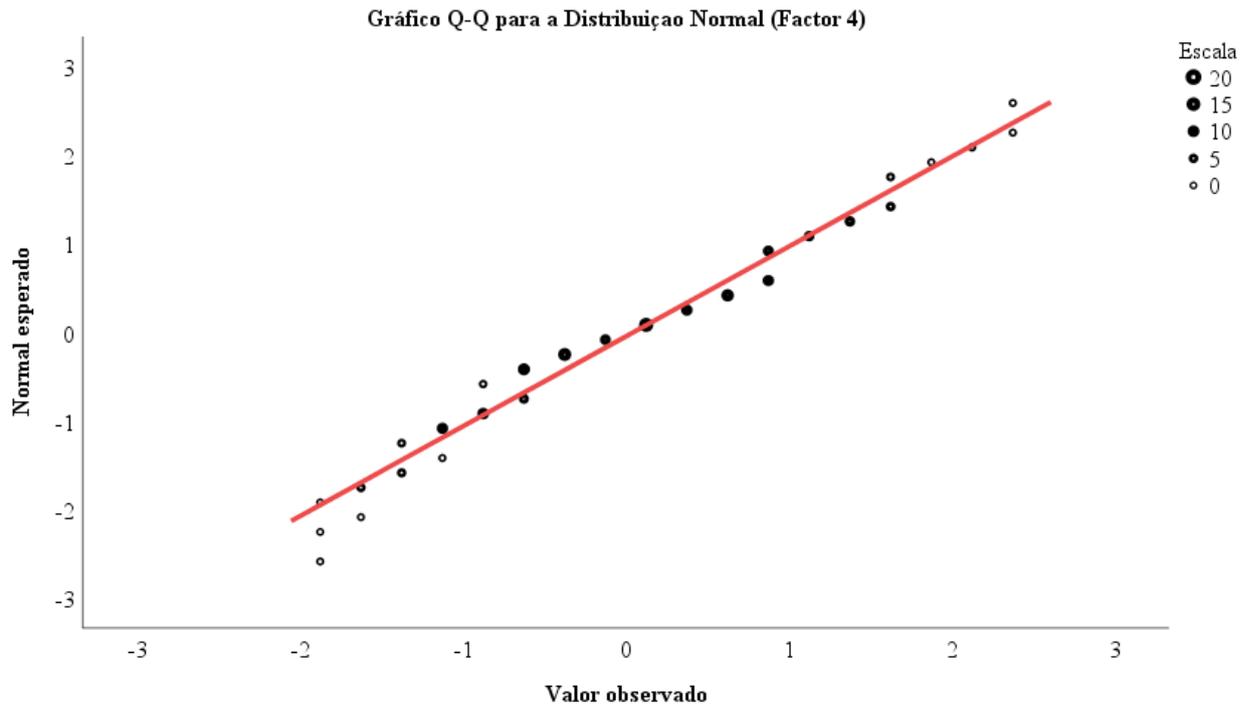
Anexo X – Gráfico Quartil a Quartil (Fator 2)



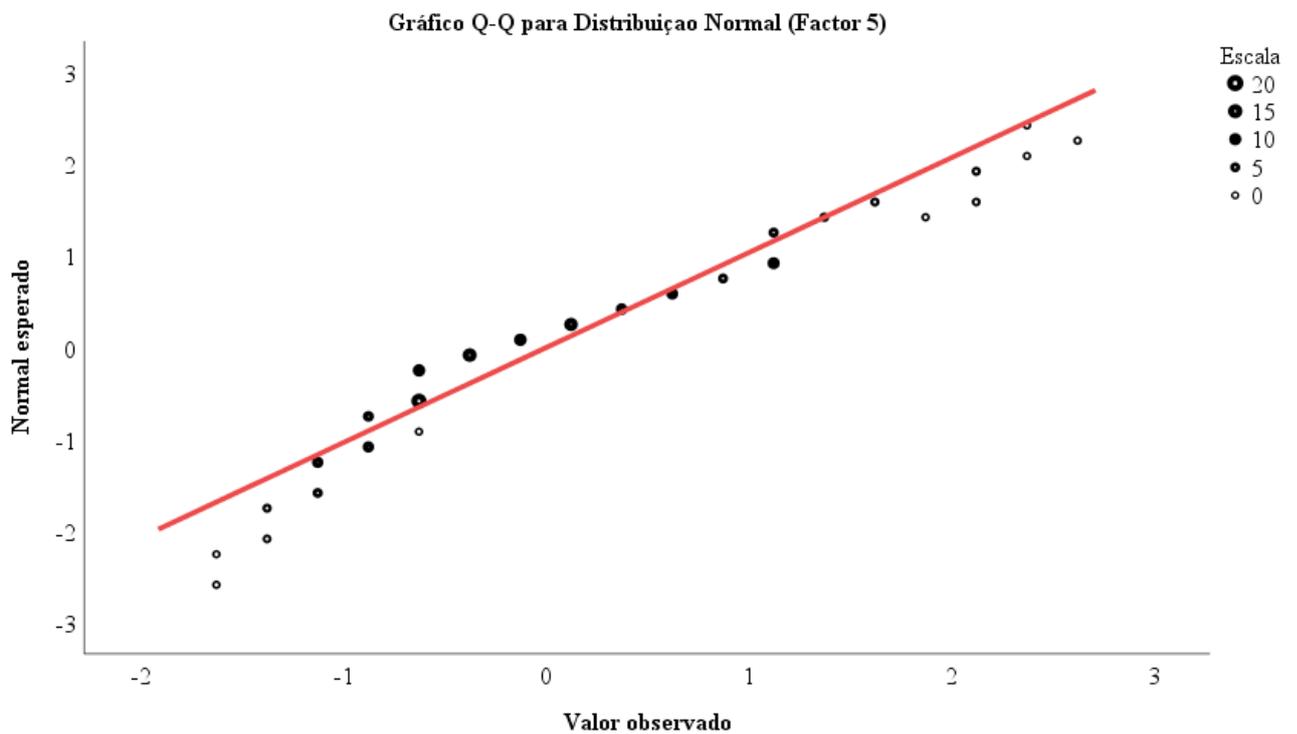
Anexo Y – Gráfico Quartil a Quartil (Fator 3)



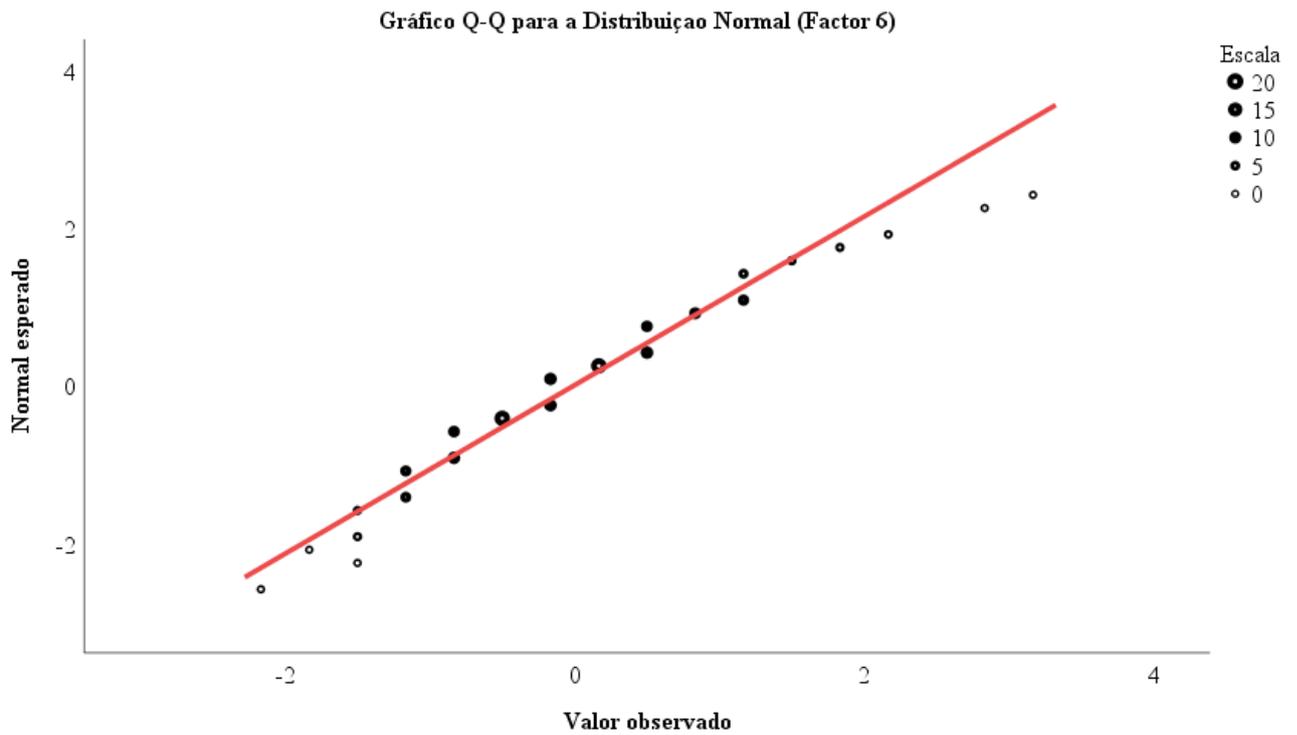
Anexo Z – Gráfico Quartil a Quartil (Fator 4)



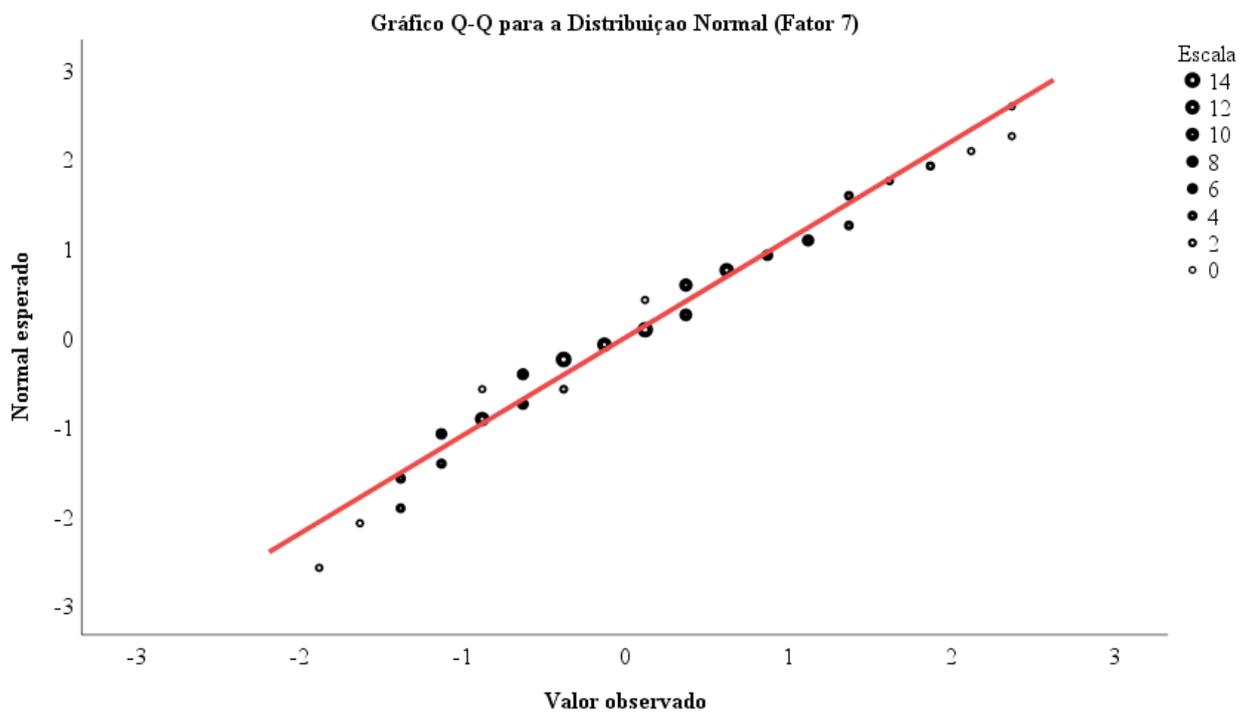
Anexo AA – Gráfico Quartil a Quartil (Fator 5)



Anexo AB – Gráfico Quartil a Quartil (Fator 6)



Anexo AC – Gráfico Quartil a Quartil (Fator 7)



Anexo AD – Análise Descritiva para o Fator 1

Descritivas					
		Estatística	Desvio Padrão		
F1	Média	-0,0083418	0,07892934		
	95% de Intervalo de Confiança para	Limite inferior	-0,1642578		
		Limite	0,1475742		
	5% da média	-0,0191524			
	Mediana	0,0158572			
	Variância	0,972			
	Erro Padrão	0,98582719			
	Mínimo	-1,97838			
	Máximo	2,00879			
	Amplitude	3,98717			
	Amplitude	1,60922			
	Assimetria	0,116	0,194		
	Curtose	-0,926	0,386		

Anexo AE – Análise Descritiva para o Fator 2

Descritivas					
		Estatística	Desvio Padrão		
F2	Média	0,0196552	0,07715954		
	95% de Intervalo de Confiança para	Limite inferior	-0,1327648		
		Limite	0,1720752		
	5% da média	0,0684221			
	Mediana	0,0445418			
	Variância	0,929			
	Erro Padrão	0,96372229			
	Mínimo	-3,10615			
	Máximo	1,56368			
	Amplitude	4,66982			
	Amplitude	1,22540			
	Assimetria	-0,650	0,194		
	Curtose	0,355	0,386		

Anexo AF – Análise Descritiva para o Fator 3

Descritivas			Desvio
		Estatística	Padrão
F3	Média	-0,0544185	0,08126619
	95% de Intervalo de Confiança para	Limite inferior	-0,2149507
		Limite	0,1061137
	5% da média	0,0722233	
	Mediana	0,2913208	
	Variância	1,030	
	Erro Padrão	1,01501437	
	Mínimo	-3,86496	
	Máximo	1,08576	
	Amplitude	4,95072	
	Amplitude	0,75834	
	Assimetria	-2,081	0,194
	Curtose	4,081	0,386

Anexo AG – Análise Descritiva para o Fator 4

Descritivas			Desvio
		Estatística	Padrão
F4	Média	0,0463962	0,07905073
	95% de Intervalo de Confiança para	Limite inferior	-0,1097596
		Limite	0,2025520
	5% da média	0,0369841	
	Mediana	0,0571429	
	Variância	0,975	
	Erro Padrão	0,98734335	
	Mínimo	-1,80610	
	Máximo	2,36068	
	Amplitude	4,16677	
	Amplitude	1,49006	
	Assimetria	0,133	0,194
	Curtose	-0,798	0,386

Anexo AH – Análise Descritiva para o Fator 5

Descritivas				
			Estatística	Desvio Padrão
F5	Média		0,0039402	0,07750476
	95% de Intervalo de Confiança para	Limite inferior	-0,1491617	
		Limite	0,1570421	
	5% da média		-0,0432322	
	Mediana		-0,2464231	
	Variância		0,937	
	Erro Padrão		0,96803415	
	Mínimo		-1,66920	
	Máximo		2,47051	
	Amplitude		4,13971	
	Amplitude		1,32723	
	Assimetria		0,686	0,194
	Curtose		-0,259	0,386

Anexo AI – Análise Descritiva para o Fator 6

Descritivas				
			Estatística	Desvio Padrão
F6	Média		-0,0040076	0,07493522
	95% de Intervalo de Confiança para	Limite inferior	-0,1520337	
		Limite	0,1440184	
	5% da média		-0,0366792	
	Mediana		-0,1364612	
	Variância		0,876	
	Erro Padrão		0,93594059	
	Mínimo		-2,04414	
	Máximo		3,08962	
	Amplitude		5,13376	
	Amplitude		1,35733	
	Assimetria		0,535	0,194
	Curtose		0,179	0,386

Anexo AJ – Análise Descritiva para o Fator 7

Descritivas				
		Estatística	Desvio Padrão	
F7	Média	0,0084739	0,07290695	
	95% de Intervalo de Confiança para	Limite inferior	-0,1355456	
		Limite	0,1524933	
	5% da média		-0,0193203	
	Mediana		-0,0072492	
	Variância		0,829	
	Erro Padrão		0,91060746	
	Mínimo		-1,95514	
	Máximo		2,40326	
	Amplitude		4,35840	
	Amplitude		1,32643	
	Assimetria		0,337	0,194
	Curtose		-0,390	0,386

Anexo AK – Estatística de Fidelidade para a Escala IMS-T

Estatísticas de Fidelidade	
Alfa de Cronbach	N de itens
,726	22

Anexo AL – Estatística de Fidelidade para a Escala IRRBS

Estatísticas de Fidelidade	
Alfa de Cronbach	N de itens
,867	17

Anexo AM – Estatísticas de Fidelidade para a Escala SWING

Estatísticas de Fidelidade

Alfa de Cronbach	N de itens
,850	22

Anexo AN – Estatística de Fidelidade para a Escala IMS-R

Estatísticas de Fidelidade

Alfa de Cronbach	N de itens
,773	13

Anexo AO: Denominação e Escalas associadas á 2ª Análise Fatorial

Fator	Denominação	Escala(s)
1	Má Gestão de Tempo	<i>SWING e IRRBS</i>
2	Investimento no Trabalho	<i>IMS-W</i>
3	Investimento na Relação	<i>IMS-R</i>
4	Boa Gestão de Tempo	<i>SWING</i>
5	Constrangimentos/Facilitações	<i>SWING</i>
6	Insatisfação no Trabalho	<i>IRRBS e IMS-R</i>
7	Insatisfação no Relacionamento	<i>IMS-W</i>

Anexo AP: Questionário aplicado aos participantes

Balço Trabalho-Família: Escala das Relações Interpessoais Integrada

Início do bloco: Consentimento informado

Q1 No presente estudo, estamos interessados em obter informações sobre a forma como vê o seu trabalho, como se relaciona com os outros e com o/a seu/sua parceiro/a. Pedimos-lhe que leia com atenção todas as questões que lhe colocamos e que nos responda de forma sincera e genuína. Lembre-se que não existem respostas certas ou erradas.

De acordo com as normas da Comissão Nacional de Proteção de Dados, as suas respostas serão anónimas e a publicação dos dados que decorram deste estudo poderá ocorrer apenas em revistas científicas da especialidade.

A sua participação é muito importante porque vai permitir que os investigadores compreendam melhor a forma como se posiciona perante diferentes questões importantes das nossas vidas. Este questionário tem uma duração média de 15min.

A sua participação é voluntária e as suas respostas serão anónimas. Caso decida terminar a sua participação antes de concluir o questionário, basta fechar a janela do seu *browser* as suas respostas não serão gravadas.

Antes de iniciar, confirme a seguinte informação: Estou consciente de que a minha participação é voluntária e posso interromper em qualquer momento, simplesmente fechando a página; As minhas respostas serão anónimas e ninguém poderá aceder à minha identidade; As minhas respostas serão utilizadas exclusivamente para investigação e cedidas apenas pelos investigadores envolvidos no projeto; Sou maior de idade;

Para começar gostaríamos de lhe colocar algumas questões que nos permitem caracteriza-lo/a melhor

- Concordo em participar (1)
- Não concordo em participar (2)

Fim do bloco: Consentimento informado

Início do bloco: Demográficas

Q2 Qual é o seu sexo?

- Feminino (1)
 - Masculino (2)
 - Transexual (3)
-

Q3 Qual a sua orientação sexual (Se escolher a opção "Outra", por favor especifique qual)?

- Heterossexual (1)
 - Homossexual (2)
 - Bissexual (3)
 - Outra. Qual? (4) _____
-

Q4 Que idade tem?

Q5 Quais as suas habilitações escolares? Por favor, assinalar o grau mais elevado que completou ou frequentou (Se escolher a opção "Outra", por favor especifique qual)

- Ensino Primário ou 1º Ciclo (1)
 - Ensino Preparatório ou 2º Ciclo (2)
 - Ensino Unificado ou 3º Ciclo (3)
 - Ensino Secundário (4)
 - Bacharelato/Licenciatura (5)
 - Mestrado/Doutoramento (6)
 - Outro (7) _____
-

Q6 Diga-nos agora, qual é o seu estado civil.

- Solteiro/a sem relação (1)
 - Solteiro/a numa relação (2)
 - Solteiro/a em união de facto (3)
 - Casado (4)
 - Viúvo/a (5)
 - Divorciado (6)
-

Q8 Qual é a sua situação laboral?

- Emprego permanente (1)
 - Emprego temporário (2)
 - Trabalhador/a Estudante (3)
 - Estudante (4)
 - Desempregado/a (5)
 - Reformado/a (6)
 - Doméstico/a (7)
-

Apresentar esta pergunta:

If Q6 = Solteiro/a numa relação

Or Q6 = Solteiro/a em união de facto

Or Q6 = Casado

Q7 Qual a duração da sua relação? (por favor, especifique "xx anos xx meses")

Apresentar esta pergunta:

If Q8 = Emprego permanente

Or Q8 = Emprego temporário

Or Q8 = Trabalhador/a Estudante

Q9 Em qual das seguintes categorias está incluída a sua profissão? (pode escolher mais do que uma opção. Se escolher a opção "Outra", por favor especifique qual)

- Profissional das Forças Armadas (1)
 - Representante do poder legislativo e dos órgãos executivos, dirigentes, directores e gestores executivos (2)
 - Especialistas das atividades intelectuais e científicas (3)
 - Técnicos/as e profissões de nível intermédio (4)
 - Pessoal administrativo (5)
 - Trabalhadores dos serviços pessoais, de protecção e segurança e vendedores (6)
 - Agricultores/as e trabalhadores/as qualificados da agricultura, pesca e da floresta (7)
 - Trabalhadores/as qualificados/as da indústria, construção e artífices (8)
 - Operadores/as de instalações e máquinas e trabalhadores da montagem (9)
 - Trabalhadores/as não qualificados (10)
 - Outro/a. Qual? (11) _____
-

Apresentar esta pergunta:

If Q8 = Emprego permanente

Or Q8 = Emprego temporário

Or Q8 = Trabalhador/a Estudante

Q10 Há quanto tempo trabalha na sua empresa ou instituição? (por favor, especifique, se puder, anos e meses)

Apresentar esta pergunta:

If Q8 = Emprego permanente

Or Q8 = Emprego temporário

Or Q8 = Trabalhador/a Estudante

Q11 O cargo que ocupa na empresa ou instituição na qual trabalha actualmente desempenha funções de chefia?

Sim (1)

Não (2)

Apresentar esta pergunta:

If Q8 = Emprego permanente

Or Q8 = Emprego temporário

Or Q8 = Trabalhador/a Estudante

And Q6 = Solteiro/a numa relação

Or Q6 = Solteiro/a em união de facto

Or Q6 = Casado

Q12 O/A seu/sua companheiro/a atual trabalha na mesma empresa ou instituição na qual se encontra empregado/a?

Não (1)

Sim (2)

Apresentar esta pergunta:

If Q8 = Emprego permanente

Or Q8 = Emprego temporário

Or Q8 = Trabalhador/a Estudante

And Q6 = Solteiro/a numa relação

Or Q6 = Solteiro/a em união de facto

Or Q6 = Casado

Q13 Qual a situação do/da seu/sua companheiro/a na empresa ou instituição na qual se encontra empregado? (Pode escolher várias alternativas de resposta)

- Trabalha num departamento diferente (1)
- Trabalha no mesmo departamento em que eu trabalho (2)
- Trabalha no mesmo local físico em que eu trabalho (3)
- Trabalha num local físico diferente do meu (4)
- Possui um regime contratual semelhante ao meu (5)
- é o meu/minha chefe (6)

Apresentar esta pergunta:

If Q6 = Solteiro/a numa relação

Or Q6 = Solteiro/a em união de facto

Or Q6 = Casado

Q14 Vive com o/a seu/sua companheiro/a?

- Sim (1)
- Não (2)

Apresentar esta pergunta:

If Q6 = Solteiro/a numa relação

Or Q6 = Solteiro/a em união de facto

Or Q6 = Casado

Q15 Se vive com o/a seu/sua companheiro/a, diga-nos agora:

- Vivo com o/a meu/minha companheiro/a esporadicamente (1)
- Vivo com o/a meu/minha companheiro/a permanentemente (2)

Q16 Tem filhos?

- Sim (1)
- Não (2)
-

Q17 Indique a sua Nacionalidade

Q18 Qual é a sua Área habitual de Residência?

- Norte (1)
- Centro (2)
- Sul (3)
- Área Metropolitana de Lisboa (4)
- Área Metropolitana do Porto (5)
- Arquipélago dos Açores ou Madeira (6)
- Estrangeiro (7)

Fim do bloco: Demográficas

Início do bloco: IMS-Trabalho

Q54 Pense no seu trabalho atual e responda, por favor, às questões que se seguem:

Q20 Tomando tudo em consideração, em que medida considera que existem aspetos positivos que pode associar ao seu trabalho?

	1 (1)	2 (2)	3 (3)	4 (4)	5 (5)	6 (6)	7 (7)	
Não existem aspectos positivos	<input type="radio"/>	Existem muito aspectos positivos						

Q21 De uma forma geral, em que medida considera que o seu trabalho é recompensador?

	1 (1)	2 (2)	3 (3)	4 (4)	5 (5)	6 (6)	7 (7)	
Nada recompensador	<input type="radio"/>	Muito recompensador						

Q22 O seu trabalho possui mais, ou menos, aspectos positivos do que o trabalho da maioria das pessoas que conhece?

	1 (1)	2 (2)	3 (3)	4 (4)	5 (5)	6 (6)	7 (7)	
Possui menos aspectos positivos	<input type="radio"/>	Possui mais aspectos positivos						

Q23 Tomando tudo em consideração, em que medida considera que existem aspectos negativos que pode associar ao seu trabalho?

	1 (1)	2 (2)	3 (3)	4 (4)	5 (5)	6 (6)	7 (7)	
Não existem aspectos negativos	<input type="radio"/>	Existem muito aspectos negativos						

Q24 De uma forma geral, em que medida considera que o seu trabalho está associado a custos e dificuldades?

	1 (1)	2 (2)	3 (3)	4 (4)	5 (5)	6 (6)	7 (7)	
Não está associado a custos e dificuldades	<input type="radio"/>	Está associado a muitos custos e dificuldades						

Q25 O seu trabalho, possui mais, ou menos, aspectos negativos do que o trabalho da maioria das pessoas que conhece?

	1 (1)	2 (2)	3 (3)	4 (4)	5 (5)	6 (6)	7 (7)	
Possui menos aspectos negativos	<input type="radio"/>	Possui mais aspectos negativos						

Q47 Gostaríamos, agora que pensasse em eventuais alternativas ao seu trabalho atual. Com "alternativas" pretendemos dizer eventuais propostas de emprego que possa estar a considerar e que o levariam a deixar o seu trabalho atual. Se não possui este tipo de alternativas neste momento, por favor pense como se as tivesse. Dê-nos, agora, a sua resposta relativamente às questões que lhe apresentamos de seguida

Q26 Tomando tudo em consideração, em que medida as alternativas ao seu emprego actual são boas ou más?

	1 (1)	2 (2)	3 (3)	4 (4)	5 (5)	6 (6)	7 (7)	
Muito más	<input type="radio"/>	Muito boas						

Q27 De forma geral, em que medida as alternativas ao seu emprego atual são comparáveis com o trabalho que exerce agora?

	1 (1)	2 (2)	3 (3)	4 (4)	5 (5)	6 (6)	7 (7)	
As alternativas são piores do que o meu trabalho actual	<input type="radio"/>	As alternativas são melhores do que o meu trabalho actual						

Q28 Em que medida as alternativas ao seu emprego atual correspondem ao seu emprego ideal?

	1 (1)	2 (2)	3 (3)	4 (4)	5 (5)	6 (6)	7 (7)	
As alternativas não correspondem nada ao meu emprego ideal	<input type="radio"/>	As alternativas correspondem totalmente ao meu emprego ideal						

Q48 De seguida, gostaríamos que pensasse nos investimentos que fez e faz no seu trabalho atual. Com "investimentos" pretendemos dizer tempo, educação, formação, esforços pessoais, etc., que investiu no seu trabalho atual. Dê-nos, agora, a sua resposta relativamente às questões que lhe apresentamos de seguida

Q29 De uma forma geral, quanto investiu no seu presente trabalho?

	1 (1)	2 (2)	3 (3)	4 (4)	5 (5)	6 (6)	7 (7)	
Nada	<input type="radio"/>	Muito						

Q30 Tomando tudo em consideração, em que medida considera que existem atividades, pessoas, eventos, bens associados ao seu trabalho que perderia se saísse deste emprego?

	1 (1)	2 (2)	3 (3)	4 (4)	5 (5)	6 (6)	7 (7)	
Perderia pouco	<input type="radio"/>	Perderia muito						

Q31 Como compara o investimento que faz no seu trabalho com o investimento que a maioria das pessoas que conhece fazem no trabalho delas?

	1 (1)	2 (2)	3 (3)	4 (4)	5 (5)	6 (6)	7 (7)	
Acho que investi menos do que a maioria das pessoas	<input type="radio"/>	Acho que investi mais do que a maioria das pessoas						

Q49 Vamos agora colocar-lhe algumas questões acerca da forma como se encontra satisfeito com o seu trabalho. Por favor responda às questões que lhe colocamos de seguida.

Q32 Tomando tudo em consideração, em que medida se encontra satisfeito com o seu trabalho atual?

	1 (1)	2 (2)	3 (3)	4 (4)	5 (5)	6 (6)	7 (7)	
Nada satisfeito	<input type="radio"/>	Muito satisfeito						

Q33 De uma forma geral, em que medida gosta do seu trabalho actual?

	1 (1)	2 (2)	3 (3)	4 (4)	5 (5)	6 (6)	7 (7)	
Não gosto nada	<input type="radio"/>	Gosto muito						

Q34 Sabendo o que sabe hoje, se tivesse que decidir quanto a aceitar o trabalho que tem neste momento, o que decidiria?

	1 (1)	2 (2)	3 (3)	4 (4)	5 (5)	6 (6)	7 (7)	
Nunca ficaria com este trabalho	<input type="radio"/>	Ficaria com este trabalho sem hesitar						

Q35 Se um amigo(a) seu lhe dissesse que estaria interessado em empregar-se num trabalho semelhante ao seu, na mesma instituição ou empresa, o que lhe diria?

	1 (1)	2 (2)	3 (3)	4 (4)	5 (5)	6 (6)	7 (7)	
Diria para procurar outro sitio para se empregar	<input type="radio"/>	Diria para se empregar na minha instituição ou empresa						

Q36 Em que medida o seu trabalho atual se compara ao trabalho que idealmente gostaria de ter?

	1 (1)	2 (2)	3 (3)	4 (4)	5 (5)	6 (6)	7 (7)	
Está longe de ser o trabalho que idealmente gostaria de ter	<input type="radio"/>	Está muito próximo de ser o trabalho que idealmente gostaria de ter						

Q37 Em que medida o seu trabalho atual cumpre as expectativas do trabalho que desejava quando o aceitou?

	1 (1)	2 (2)	3 (3)	4 (4)	5 (5)	6 (6)	7 (7)	
Não é nada o tipo de trabalho que desejava	<input type="radio"/>	É totalmente o tipo de trabalho que desejava						

Q46 De seguida, dê-nos a sua resposta relativamente às questões que lhe colocamos.

Q38 Por quanto tempo deseja ficar neste seu trabalho atual?

	1 (1)	2 (2)	3 (3)	4 (4)	5 (5)	6 (6)	7 (7)	
Por um período curto de tempo	<input type="radio"/>	Por um período longo de tempo						

Q39 Com que probabilidade acha que vai deixar este seu trabalho atual?

	1 (1)	2 (2)	3 (3)	4 (4)	5 (5)	6 (6)	7 (7)	
Com uma baixa probabilidade	<input type="radio"/>	Com uma elevada probabilidade						

Q40 Qual o seu grau de compromisso relativamente a este seu trabalho atual?

	1 (1)	2 (2)	3 (3)	4 (4)	5 (5)	6 (6)	7 (7)	
Um compromisso muito baixo	<input type="radio"/>	Um compromisso muito elevado						

Q51 Em que medida se sente vinculado a este seu trabalho atual?

	1 (1)	2 (2)	3 (3)	4 (4)	5 (5)	6 (6)	7 (7)	
Não me sinto nada vinculado	<input type="radio"/>	Sinto-me muito vinculado						

Q55 Em média, quantas horas por mês dedicou a tentar encontrar uma alternativa ao seu trabalho atual ("xx" horas)

Fim do bloco: IMS-Trabalho

Início do bloco: IRRBS

Q42 Os itens seguintes são afirmações que uma pessoa pode fazer sobre sua vida enquanto desempenha múltiplos papéis. A maioria das pessoas vê-se não apenas como membro de uma organização, mas também no papel de amigo/a, membro da família, namorado/a, atleta e muito mais. Alguns destes papéis possuem um caráter mais independentes quando o seu desempenho é baseado no desempenho individual (p.e., no trabalho, num campo de jogo), enquanto outras funções são mais interdependentes e baseadas em relacionamentos com outras pessoas (p.e., amigos, familiares, parceiros, românticos). Ao ler as afirmações abaixo, pense nos papéis que desempenha em simultâneo no seu dia-a-dia. Indique, para cada uma das afirmações, em que medida discorda ou concorda.

	Discordo totalmente 1 (1)	2 (2)	3 (3)	4 (4)	5 (5)	6 (6)	Concordo totalmente 7 (7)
De uma forma geral, sinto que sou bem sucedido/a no equilíbrio que faço entre os meus papéis individuais (p.e., como estudante, empregado, atleta, membro de uma organização) e as minhas relações com os outros (p.e., com amigo, membros da minha família, parceiros românticos) (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Muitas vezes, sinto-me sobrecarregado/a com os meus compromissos individuais (p.e., como estudante, empregado, atleta, membro de uma organização) e relacionais (p.e., com amigo, membros da minha família, parceiros românticos) (2)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Muitas vezes, tem sido difícil para mim encontrar tempo para	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

combinar os meus papéis individuais (p.e., como estudante, funcionário, atleta, membro de uma organização) com os meus relacionamentos com outras pessoas (p.e., com amigo, membros da minha família, parceiros românticos) (3)

Raramente, tenho tempo suficiente para cumprir tanto as minhas responsabilidades individuais (p.e., como estudante, funcionário, atleta, membro de uma organização) como as relacionais (p.e., com amigo, membros da minha família, parceiros românticos) (4)

Muitas vezes, sinto conflito entre procurar ir ao encontro das exigências dos meus papéis individuais (p.e., como estudante, funcionário, atleta, membro de uma organização) e dedicar tempo ao desenvolvimento de relacionamentos com outras pessoas (p.e., com amigo, membros da minha família, parceiros românticos) (5)



Geralmente, sinto que dou atenção adequada tanto aos meus papéis individuais (p.e., como estudante, funcionário, atleta, membro de uma organização) como aos meus relacionamentos com outras pessoas (p.e., com amigo, membros da minha família, parceiros românticos) (6)

Geralmente, estou satisfeito com os papéis que desempenho enquanto indivíduo (p.e., como estudante, funcionário, atleta, membro de uma organização) como com aqueles que desempenho no contexto de meus relacionamentos com outras pessoas (p.e., com amigo, membros da minha família, parceiros românticos) (7)

O tempo que devo dedicar às minhas responsabilidades individuais (p.e., como estudante, funcionário, atleta, membro de uma organização) impede-me de participar totalmente nas minhas relações com as outras pessoas (p.e., com amigo, membros da

minha família,
parceiros
românticos) (8)

Frequentemente,
não consigo
dispender o
tempo que eu
gostaria com
outras pessoas na
minha vida (p.e.,
amigos, membros
da minha família,
parceiros
românticos)
devido às minhas
responsabilidades
individuais (p.e.,
na escola, no
trabalho, no clube
desportivo, na
minha
organização) (9)

Frequentemente,
tenho que faltar a
atividades sociais
(p.e., com
amigos, membros
da minha família,
parceiros
românticos)
devido ao tempo
que eu gasto com
as minhas
responsabilidades
individuais (p.e.,
na escola, no
trabalho, no clube
desportivo, na
minha
organização) (10)

Quando
realmente me
comprometo a ser
bem-sucedido
nos meus
domínios
individuais (p.e.,
academia,
trabalho,
atletismo,
organizações), o
esforço que posso
disponibilizar aos
meus
relacionamentos
com outras



peças (p.e., amigos, membros da minha família, parceiros românticos) sofre necessariamente (11)

As exigências das minhas responsabilidades individuais (p.e., como estudante, funcionário, atleta, membro de uma organização) geralmente dificultam a manutenção do tipo de relacionamentos que eu gostaria de ter com outras pessoas na minha vida (p.e., amigos, membros da minha família, parceiros românticos) (12)

O tempo que passo com outras pessoas na minha vida (p.e., amigos, membros da minha família, parceiros românticos) frequentemente interfere com o tempo para as minhas responsabilidades individuais (p.e., como estudante, funcionário, atleta, membro de uma organização) (13)

O tempo que devo dedicar aos meus relacionamentos (p.e., como amigo, membro da minha família, parceiro romântico)

impede-me de me envolver mais plenamente com os meus papéis individuais (p.e., como estudante, funcionário, atleta, membro de uma organização)
(14)

Muitas vezes sinto-me culpado por dispende tempo com outras pessoas na minha vida (p.e., amigos, membros da minha família, parceiros românticos), quando sinto que me devo concentrar nas minhas responsabilidades individuais (p.e., como estudante, funcionário, atleta, membro de uma organização)
(15)

Muitas vezes sinto que estou a dar demasiada prioridade aos meus relacionamentos (p.e., como amigo, membro da minha família, parceiro romântico), quando devia dar maior prioridade às minhas responsabilidades individuais (p.e., como estudante, funcionário, atleta, membro de uma organização)
(16)

Os meus relacionamentos (p.e., como amigo, membro

da minha família,
parceiro
romântico)
impedem-me de
me comprometer
totalmente com
as minhas
responsabilidades
individuais (p.e.,
como estudante,
funcionário,
atleta, membro de
uma organização)
(17)

Fim do bloco: IRRBS

Início do bloco: SWING

Q41 Diga-nos, agora, com que frequência lhe ocorrem os seguintes acontecimentos:

	Nunca 1 (1)	2 (2)	3 (3)	4 (4)	5 (5)	6 (6)	Sempre 7 (7)
Irrita-se em casa porque o seu trabalho é muito exigente (1)	<input type="radio"/>						
Sente que é difícil cumprir com as obrigações domésticas porque está sempre a pensar no seu trabalho (2)	<input type="radio"/>						
Tem que cancelar compromissos com o/a seu/sua companheiro(a)/família/amigos devido a compromissos de trabalho (3)	<input type="radio"/>						
O seu horário de trabalho torna difícil o cumprimento das suas obrigações domésticas (4)	<input type="radio"/>						
Não tem energia para se dedicar a actividades de lazer com o/a seu/sua companheiro(a)/família/amigos devido ao seu trabalho (5)	<input type="radio"/>						
Tem que trabalhar tanto que não tem tempo para os seus hobbies (6)	<input type="radio"/>						

As suas obrigações de trabalho tornam difícil sentir-se relaxado em casa (7)

O seu trabalho consome tempo que gostaria de ter dedicado á seu/sua companheiro(a)/família/amigos (8)

A sua situação em casa irrita-o tanto que partilha as suas frustrações no trabalho e com as colegas (9)

Tem dificuldade em concentrar-se no seu trabalho, porque está preocupado com o seus assuntos domésticos (10)

Os problemas com o/a seu/sua companheiro(a)/família/amigos afectam o seu desempenho no seu trabalho (11)

Não lhe apetece trabalhar devido aos problemas que tem com o/a sua companheiro(a)/família/amigos (12)

Depois de um dia/uma semana produtiva/a de trabalho sente-se com vontade de interagir com o/a seu/sua companheiro(a)/família/amigos (13)

Cumpre melhor as suas obrigações domésticas devido ao que aprendeu no seu trabalho (14)

Cumpre melhor os seu compromissos familiares/com amigos, porque no trabalho também tem compromissos a cumprir (15)

Consegue gerir melhor o seu tempo em casa devido á forma como gere o seu trabalho (16)

Consegue interagir melhor com o/a seu/sua companheiro(a)/família/amigos devido ao que aprendeu no seu trabalho (17)

Depois de um fim de semana agradável na companhia do/da seu/sua companheiro(a)/família/amigos, o seu trabalho parece-lhe mais agradável (18)

Consegue cumprir melhor os seus compromissos no trabalho porque em casa também tem compromissos a cumprir (19)

Consegue gerir mais eficazmente o seu tempo no trabalho, porque em casa tem que fazer o mesmo (20)

Tem maior auto-confiança no trabalho, porque a sua vida doméstica está bem organizada (22)

Fim do bloco: SWING

Início do bloco: IMS-S

Q19:Pense no seu relacionamento amoroso atual e no/na seu/sua parceiro/a e responda às questões que se seguem de acordo com o que sente. Se não tiver nenhuma relação amorosa atualmente, pense na sua última relação amorosa e responda às questões que lhe apresentamos.

	Discordo totalmente 1 (1)	2 (2)	3 (3)	4 (4)	5 (5)	6 (6)	Concordo totalmente 7 (7)
Sinto-me satisfeito com o meu relacionamento (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O meu relacionamento está próximo do que eu considero ser ideal para mim (2)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O meu relacionamento faz-me muito feliz (3)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Outras pessoas com quem poderia envolver-me (que não o meu parceiro) são muito apelativas (4)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

As alternativas ao meu relacionamento são atraentes para mim (encontros românticos com outra pessoa, passar tempo com amigos, estar sozinho, etc.) (5)

As minhas necessidades de intimidade, companhia, etc., poderiam ser facilmente preenchidas através de um relacionamento alternativo (6)

Eu investi tanto no meu relacionamento que acabaria por perder tudo se o relacionamento terminasse (7)

Vários aspectos da minha vida encontram-se ligados ao meu parceiro (actividades recreativas, etc.) e eu perderia tudo isso caso o meu relacionamento terminasse (8)

Sinto-me muito envolvido no meu relacionamento, uma vez que fiz grandes investimentos nele (9)

Desejo que o meu relacionamento dure por muito tempo (10)

Estou comprometido a manter o meu relacionamento com o meu parceiro (11)

Desejo que o meu relacionamento dure para sempre (12)

Estou motivado para que o meu relacionamento tenha um futuro a longo termo (por exemplo, imagino estar com o meu parceiro daqui a vários anos) (13)

Fim do bloco: IMS-S
