

Escola de Ciências Sociais e Humanas
Departamento de Psicologia Social e das Organizações

A família chama por mim, mas o trabalho não tem fim...
Necessidades e desafios do ponto de vista psicossocial das famílias expatriadas

Diana Farcas

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de
Mestre em Psicologia Social e das Organizações

Orientadora:
Doutora Marta Gonçalves, Professora Auxiliar Convidada, ISCTE-IUL

Junho, 2012

Escola de Ciências Sociais e Humanas
Departamento de Psicologia Social e das Organizações

A família chama por mim, mas o trabalho não tem fim...
Necessidades e desafios do ponto de vista psicossocial das famílias expatriadas

Diana Farcas

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de
Mestre em Psicologia Social e das Organizações

Orientadora:
Doutora Marta Gonçalves, Professora Auxiliar Convidada, ISCTE-IUL

Junho, 2012

Agradecimentos

Agradecer e reconhecer a importância que as pessoas têm nas nossas vidas, nunca é demais. Tendo esta oportunidade não queria deixá-la passar em vão. Por isso, aproveito para mostrar a minha gratidão...

À Professora Marta Gonçalves por ter sido mais do que a orientadora desta dissertação. Obrigada pela simpatia, pela partilha constante de ideias enriquecedoras, pela ajuda prestada sempre que necessário e por me mostrar que as oportunidades criam-se, ultrapassando cada obstáculo e batalhando até ao fim!

À Professora Helena Carvalho pela simpatia, disponibilidade e orientação na análise dos dados. E ainda à Professora Carla Moleiro por me dar a oportunidade de iniciar o meu percurso na área de investigação e ao Dr. Riki Takeuchi por se mostrar disponível em esclarecer as minhas dúvidas relativamente ao modelo teórico testado nesta dissertação.

À Joana Cordeiro e Rosário Boavida por ouvirem os meus desabafos, pela empatia e as opiniões sinceras. Toda a vossa ajuda foi fundamental na realização de determinadas partes desta dissertação. Obrigada por tudo e principalmente pelo vosso carinho!

À Adriana Oliveira, Andreia Rodrigues e Mara Ribeiro pela amizade, o companheirismo e a partilha de tantas amarguras e alegrias. Obrigada por tornarem estes cinco anos inesquecíveis! Cátia Pinheiro e Vanessa Sousa obrigada pela vossa simpatia e por fazerem com que o primeiro ano do mestrado fosse um sucesso!

Às minhas amigas de longa data, Inês e Irene que nunca recusaram os meus pedidos, estando sempre disponíveis para me ajudar. Posso dizer-vos que a vossa ajuda foi fulcral na realização desta dissertação. Obrigada pela vossa disponibilidade, pelo interesse mostrado em saberem como é que estava tudo a correr e acima de tudo pela vossa amizade incondicional!

Aos participantes do estudo quantitativo e às profissionais que participaram no estudo qualitativo. Sem a vossa contribuição, a realização da minha dissertação seria impossível! Muito obrigada pela vossa boa vontade e participação voluntária! Ao mesmo tempo, gostava de agradecer aos profissionais que participaram na divulgação deste estudo. Carla Silva Maia, muito obrigada pela sinceridade, simpatia, apoio e preocupação em saber a evolução desta dissertação!

Aos meus pais pelo apoio incondicional, pelas infinitas palavras de encorajamento e pela preocupação inesgotável. Disse isto, em 2007 na cerimónia do final do 12º ano e volto a dizê-lo agora, ao estar prestes a fechar mais um capítulo da minha vida: vocês são um grande exemplo para mim que eu vou seguir até ao fim! O brilho nos vossos olhos e o orgulho que têm em mim, dão-me força para lutar e nunca desistir. Muito obrigada por serem assim, uns pais amorosos que fazem tudo por mim!

Ao Pedro Oliveira, pela compreensão e o apoio constante. Tu, como mais ninguém, consegues perceber o título desta dissertação, pois foram muitas as vezes em que chamaste por mim, mas eu não estive alí, devido ao trabalho não tinha fim... Por isso, obrigada pela paciência infinita e por acreditares em mim, incentivando-me sempre a dar o melhor que há em mim. Muito obrigada pela pessoa que és e pelo orgulho que em mim tens!

Resumo

Esta investigação explora a relação bidireccional dos factores familiares na adaptação intercultural do expatriado, através de dois estudos com abordagens metodológicas diferentes. No estudo quantitativo, utilizou-se um questionário online, preenchido por 136 sujeitos expatriados ($M_{idade}=44.25$ $DP=7.35$) e 171 cidadãos Portugueses ($M_{idade}= 42.60$; $DP=7.39$) que compõem o grupo de controlo. Os resultados encontrados indicam que os dois grupos percebem uma maior interferência do trabalho na família do que da família no trabalho. A interferência do trabalho na família, pode ser reduzida através do suporte prestado pelo supervisor dentro da organização ($r=-0.179$, $p=0.035$), da adaptação em termos gerais ($\beta=-0.169$, $p=0.049$) e da satisfação com a vida ($\beta=-0.365$, $p<0.001$). Por outro lado, uma interferência da família no trabalho diminui o grau de satisfação com a vida dos sujeitos expatriados ($\beta=-0.234$, $p=0.007$) e dos cidadãos Portugueses ($\beta=-0.346$, $p<0.001$), enquanto as exigências parentais minimizam a interacção dos expatriados com os locais ($\beta= 0.221$, $p= 0.005$). Em termos culturais constata-se que os sujeitos expatriados cujos países de origem têm uma cultura semelhante à Portuguesa, possuem um grau de adaptação geral superior ($t(55.68)=-2.702$, $p=0.009$) e estão mais satisfeitos com a vida ($t(132)=-2.151$, $p=0.033$) do que aqueles que pertencem à culturas diferentes da Portuguesa. De modo a complementar estes resultados, realizou-se um estudo qualitativo baseado na condução de entrevistas semi-estruturadas junto dos profissionais que trabalham diariamente com as famílias expatriadas em Portugal. Os resultados encontrados são semelhantes aos obtidos no estudo quantitativo, concluindo-se que existem diferenças na forma com os factores familiares influenciam a adaptação intercultural e vice-versa.

Palavras-chave: expatriação, adaptação intercultural, conflito bidireccional trabalho-família

PsycINFO Classification Categories and Codes: 2900 Social Processes & Social Issues

2950 Marriage & Family

3600 Industrial & Organizational Psychology

Abstract

This research explores the bidirectional relationship of family factors and expatriates' cross-cultural adaptation, by conducting two studies with different methodological approaches. In the quantitative study, an online questionnaire was completed by 136 expatriates ($M_{\text{age}} = 44.25$, $SD = 7.35$) and 171 Portuguese citizens ($M_{\text{age}} = 42.60$, $SD = 7.39$) who compose the control group. The results show that two groups perceive a greater interference of work in the family than family at work. The interference of work in the family, can be reduced through the supervisor's support ($r = -0.179$, $p = 0.035$), the general adaptation ($\beta = -0.169$, $p = 0.049$) and satisfaction with life ($\beta = -0.365$, $p < 0.001$). On the other hand, the family interference at work reduces expatriates' ($\beta = -0.234$, $p = 0.007$) and Portuguese citizens' ($\beta = -0.346$, $p < 0.001$) satisfaction with life, while the parental demands minimize expatriates' interaction with the locals ($\beta = 0.221$, $p = 0.005$). The expatriates whose home countries are culturally similar to Portugal, have higher levels of general adaptation ($t(55.68) = -2.702$, $p = 0.009$) and satisfaction with life ($t(132) = -2.151$, $p = 0.033$) than those who belong to cultures different from the Portuguese one. These results were complemented by the qualitative study that carried out semi-structured interviews with professionals who work with expatriate families in Portugal. The results are similar to those obtained in the quantitative study, concluding that there are differences in how family factors influence the cross-cultural adaptation and vice versa.

Keywords: expatriation, cross-cultural adaptation, work-family bidirectional conflict

PsycINFO Classification Categories and Codes: 2900 Social Processes & Social Issues

2950 Marriage & Family

3600 Industrial & Organizational Psychology

Índice Geral

Resumo.....	iii
Abstract	iv
Índice de quadros	vii
Índice de figuras	viii
Glossário de siglas.....	ix
1. Introdução	1
1.1 Enquadramento teórico	1
1.1.1 Expatriação.....	1
1.1.1.1 Definição.....	1
1.1.1.2 Tipos.....	2
1.1.1.3 Principais motivos	3
1.1.2 Adaptação intercultural.....	4
1.1.2.1 Processo.....	4
1.1.2.2 Modelo.....	6
1.1.2.3 Factores que influenciam	6
1.2 Problema e objectivos	14
2. Estudo principal	17
2.1 Método.....	17
2.1.1 Participantes.....	17
2.1.2 Instrumento.....	17
2.1.2.1 Medidas	19
2.1.2.2 Processo de validação	20
2.1.3 Procedimento de recolha de dados.....	21
2.1.4 Procedimento de análise de dados	22
2.2 Resultados.....	22
2.2.1 Construção das componentes principais	22
2.2.2 Matriz de correlações	26
2.2.3 Comparação de médias	28
2.2.4 Moderação.....	29
2.2.5 Mediação.....	30
2.2.6 Efeito directo.....	33
2.2.7 Resumo dos resultados.....	34

3. Estudo complementar	37
3.1 Método.....	37
3.1.1 Participantes.....	37
3.1.2 Instrumento.....	37
3.1.3 Procedimento de recolha de dados.....	38
3.1.4 Procedimento de análise de dados.....	38
3.2 Resultados.....	39
4. Discussão.....	43
4.1 Limitações desta investigação e direcções para futuras investigações.....	45
4.2 Implicações desta investigação para a prática	46
5. Conclusão	49
Referências	51
Anexos.....	57
<i>Anexo A</i> – Sistematização das medidas utilizadas no estudo quantitativo	57
<i>Anexo B</i> – Adaptação transcultural dos itens utilizados no instrumento do estudo principal	58
<i>Anexo C</i> – Questionário (versão para os sujeitos expatriados)	60
<i>Anexo D</i> – Questionário (versão para os cidadãos Portugueses)	66

Índice de quadros

Quadro 2.1 Matriz das componentes da variável adaptação sociocultural	23
Quadro 2.2 Matriz das componentes da variável conflito bidireccional trabalho-família.....	24
Quadro 2.3 Matriz das componentes da variável suporte em casa	25
Quadro 2.4 Matriz das componentes da variável suporte no trabalho	25
Quadro 2.5 Matriz de médias, desvio padrão, correlações e consistência interna.....	27
Quadro 2.6 Diferenças entre os dois tipos de expatriados.....	28
Quadro 2.7 Diferenças entre os sujeitos expatriados e os cidadãos Portugueses	29
Quadro 2.8 Modelo de moderação do suporte em casa	30
Quadro 2.9 Regressão do conflito família-trabalho nas exigências parentais	31
Quadro 2.10 Regressão da adaptação intercultural nas exigências parentais e conflito família-trabalho.....	31
Quadro 2.11 Regressão do conflito trabalho-família na adaptação intercultural	32
Quadro 2.12 Regressão das exigências parentais na adaptação intercultural e conflito trabalho-família..	32
Quadro 2.13 Divisão dos países nas dimensões da distância cultural	33
Quadro 2.14 A influência da distância cultural no conflito trabalho-família e adaptação intercultural	35

Índice de figuras

<i>Figura 1.1 As quatro fases da adaptação intercultural.....</i>	5
<i>Figura 1.2 Modelo de adaptação intercultural.....</i>	6
<i>Figura 1.3 Modelo teórico a ser testado.....</i>	15
<i>Figura 2.1 Modelo teórico testado no grupo dos sujeitos expatriados</i>	36
<i>Figura 2.2 Modelo teórico testado no grupo dos cidadãos Portugueses.....</i>	36
<i>Figura 3.1 Análise de conteúdo dos resultados qualitativos.....</i>	39

Glosário de siglas

EO – expatriado organizacional

EIP – expatriado por iniciativa própria

CP – cidadão Português

IDH – índice de distância hierárquica

IDV – índice de individualismo

ICI – índice de controlo de incerteza

IMAS – índice de masculinidade

M – média

DP – desvio padrão

g.l. – graus de liberdade

VI – variável independente

VD – variável dependente

VM – variável mediadora

1. Introdução

A rápida globalização dos negócios faz com que a contratação de empregados com competências globais de gestão seja um factor crítico para a competitividade das empresas internacionais (Zahra, Ireland e Hitt, 2000). Esta constatação verifica-se através dos dados estatísticos da OECD (2011), que contabilizam 190 milhões de pessoas a viverem fora do país em que nasceram. Em Portugal, 4.22% da população total é composta por 54 nacionalidades (SEF, 2010), sendo as mais representativas a nacionalidade Brasileira (25%), Ucrâniana (12%) e Cabo-Verdiana (11%). A imigração é apontada como a principal razão para estas nacionalidades fazerem parte da população Portuguesa, no entanto, apesar de não ter tanto destaque e não ser muito estudada, a expatriação também contribui para a grande diversidade cultural existente em Portugal. De modo a aprofundar e expandir o conhecimento sobre este tema, nesta investigação conduziram-se dois estudos metodologicamente distintos e complementares.

Assim sendo, após o enquadramento teórico do tema (secção 1.1) os objectivos dos dois estudos são mencionados na secção 1.2. De seguida, cada estudo é apresentado em termos metodológicos, descrevendo-se os participantes, as medidas utilizadas, o procedimento de recolha e análise dos dados. Os resultados obtidos encontram-se sistematizados em duas secções diferentes: secção 2.2 (estudo quantitativo) e secção 3.2 (estudo qualitativo). Na secção 4, estes resultados são resumidos e discutidos. Adicionalmente, identificam-se as limitações existentes e deixam-se algumas sugestões para futuras investigações, bem como implicações desta investigação para a prática. Na última secção, algumas conclusões desta investigação são resumidas.

1.1 Enquadramento teórico

Esta secção pretende explicar o que é a expatriação, descrevendo o processo subjacente e os factores envolvidos. Ao mesmo tempo, algumas das investigação anteriores realizadas na área da expatriação serão apresentadas com a intenção de determinar o que já se investigou e ilustrar como é que esta investigação contribuirá para a expansão do conhecimento na área de expatriação.

1.1.1 Expatriação

1.1.1.1 Definição

No dicionário da Língua Portuguesa (2012) são apresentadas duas definições da palavra expatriação. Uma delas data ao século XIX e tem uma conotação negativa que aponta para “o exílio, a expulsão da pátria por motivos políticos ou religiosos” (p.617). Por outro lado, a segunda definição apresentada, refere-se à “saída voluntária do país para ir residir no estrangeiro” (p. 617). Esta definição começou a ser utilizada no início do século XX, para descrever o trabalho dos vários militares e diplomatas que eram enviados para outros países com o objectivo de participar na guerra ou estabelecer a paz (Freitas, 2000). Ao longo dos anos foram surgindo outros contextos profissionais que fizeram uso da palavra expatriação, modificando parcialmente a definição da mesma para a distinguir do conceito de imigração. Assim sendo, de acordo com a Enciclopédia de Gestão Blackwell (1997), a expatriação

consiste numa “transferência de emprego que leva o próprio trabalhador para um ambiente de trabalho fora do seu país de origem” (p. 109). Bonache e Cabrera (2002) realçam a questão temporal, especificando que a transferência de emprego tem um determinado período de tempo para ocorrer dentro do contexto das empresas multinacionais.

1.1.1.2 Tipos

Nos contextos das empresas multinacionais encontram-se muitas vezes os expatriados organizacionais que são transferidos internacionalmente por um empregador com o objectivo de desempenharem as suas funções profissionais num outro país (Edström e Galbraith, 1977). Briscoe e Schuler (2004) classificam os expatriados organizacionais em três categorias: expatriados tradicionais, inpatriados e transpatriados. Os expatriados tradicionais são aqueles que têm a nacionalidade de origem da empresa mãe, como por exemplo um trabalhador de nacionalidade Inglesa que trabalha para uma subsidiária Inglesa em Portugal. Por outro lado, os trabalhadores que são nacionais do país onde está instalada uma filial da empresa mãe e são transferidos para a sede original da empresa mãe, são denominados de inpatriados. Um exemplo ilucitativo de inpatriado é o caso de um cidadão Português, empregado de uma filial Inglesa sediada em Portugal, que é transferido para a empresa mãe localizada no Reino Unido. Por último, os transpatriados são nacionais de um terceiro país, como por exemplo um trabalhador de nacionalidade Romena transferido para desempenhar as suas funções profissionais numa subsidiária Inglesa localizada em Portugal.

Adicionalmente, os expatriados organizacionais são classificados por Dowling e Welch (2004) em função da duração da transferência internacional e a tarefa desempenhada dividindo-se em: a) expatriados de curta duração, contratados para supervisionar ou lançar projectos durante um período máximo de três meses; b) expatriados de duração prolongada que desempenham as mesmas funções que os expatriados de curta duração, no entanto, tal como o próprio nome indica a estadia destes é prolongada podendo atingir no máximo um ano; c) expatriados de longa duração, que têm cargos específicos (e.g. directores de gestão) e uma estadia compeendida entre um e cinco anos.

De acordo com Welch e Worm (2006) existem transferências internacionais que não se enquadram nas categorias mencionadas anteriormente cuja classificação é feita em termos de contexto, duração e tipo de tarefa desempenhada pelo expatriado. Assim sendo, os autores denominam estas transferências internacionais de não standardizadas, descrevendo quatro tipos. O primeiro inclui as transferências internacionais que obrigam os trabalhadores a realizarem deslocações semanais ou de duas em duas semanas, entre o país onde vivem e aquele onde trabalham. Por outro lado, as transferências virtuais não tem nenhuma deslocação associada, uma vez que os trabalhadores gerem à distância uma parte da organização. As transferências rotativas enquadram-se no terceiro tipo de transferências internacionais não standardizadas, diferenciando-se do primeiro tipo, na medida em que os trabalhadores são deslocados internacionalmente durante um curto período temporal, seguido de um período de descanso no país de origem. Por último, as transferências contratuais ocorrem durante um período específico entre

seis a doze meses quando as competências de determinados trabalhadores são fulcrais para a realização de um projecto internacional.

Perante todas estas classificações de transferências internacionais dentro do contexto das empresas multinacionais, é possível observar que a expatriação tradicional é predominante na escolha dos empregadores. No entanto, os resultados de um estudo recente, que envolveu uma amostra de empresas gestoras de 35150 expatriados a nível mundial, indicam que a utilização das transferências internacionais não estandardizadas têm vindo a aumentar constantemente desde o ano 2004 (GMAC, 2011). Alguns estudos (e.g. Welch e Worm, 2006) associam este aumento aos factores organizacionais (e.g. estratégia da empresa para diminuir os custos) e pessoais (e.g. falta de vontade do próprio trabalhador em aceitar uma transferência internacional a longo prazo). Mais recentemente, os factores pessoais são igualmente apontados por alguns estudos (e.g. Peltokorpi e Froese, 2009; Tharenou e Caufield, 2010) como sendo os grandes responsáveis pela existência de um outro tipo de transferência internacional, fora do contexto das empresas multinacionais. Mais especificamente, trata-se da expatriação por iniciativa própria que consiste na própria pessoa tomar a decisão de trabalhar e viver num outro país que não o de origem. De acordo com Lee (2005), os expatriados por iniciativa própria são “empregados em regime contratual, não transferidos internacionalmente pelo empregador” (p. 173). Esta é a grande diferença entre os expatriados organizacionais e os expatriados por iniciativa própria, no entanto é importante realçar que os motivos para expatriar distinguem-se nos dois grupos.

1.1.1.3 Principais motivos

De acordo com Jokinen, Brewster e Suutari (2008), os expatriados por iniciativa própria iniciam o seu processo de deslocação com a intenção de procurar emprego ou incrementar um empreendimento empresarial. Uma vez que não está estabelecido um objectivo empresarial para se cumprir, a experiência internacional é vista como um meio de auto-desenvolvimento (Peltokorpi e Froese, 2009) que muitas vezes não tem um prazo temporal definido (Harrison, Shaffer e Bhaskar-Shrinivas, 2004).

Por outro lado, no caso dos expatriados organizacionais, existem datas concretas e preestabelecidas pelo empregador para iniciar e terminar a transferência internacional. Durante esse tempo, vários objectivos organizacionais devem ser alcançados pelos expatriados organizacionais. Posto isto, nos estudos realizados por diferentes autores (e.g. Black e Gregersen, 1999; Halcrow, 1999) foram identificadas diversas razões para se recorrer à expatriação. Algumas destas razões consistem na abertura de novos mercados, desenvolvimento de ideias inovadoras, criação de novos sistemas tecnológicos, amplificação da participação no mercado e transferência bidireccional de conhecimento através da interacção com os profissionais locais. Os resultados de um estudo realizado por Evans, Pucik e Barsoux (2002) propõem um quadro teórico que agrupa as razões da expatriação encontradas em estudos anteriores, classificando-as de acordo com a duração e objectivo da transferência internacional. Estes são os dois eixos da matriz que os autores elaboraram para uma melhor compreensão, permitindo distinguir quatro grandes motivos de expatriação: transferência de conhecimento, desenvolvimento de competências, resolução de problemas e valorização da carreira.

Para além destes motivos empresariais para iniciar uma transferência internacional, Aycan (1997) menciona que é importante ter em consideração os motivos pessoais do expatriado, que podem ser agrupados em factores de atracção e factores de repulsa. Tal como o nome indica os factores de atracção estão relacionados com a atractividade da transferência internacional em termos das vantagens profissionais. Por outro lado, os factores de repulsa englobam o desejo de ultrapassar situações difíceis no país de origem, tal como problemas conjugais. De acordo com Kammel e Teichelmann (1994), os factores de repulsa podem influenciar negativamente a transferência internacional, comprometendo o seu sucesso. O insucesso de uma transferência internacional acarreta custos directos, relacionados com as questões financeiras organizacionais. Mais precisamente, o facto de um expatriado não corresponder aos objectivos estipulados e por isso voltar para o seu país de origem antes da sua transferência internacional estar concluída, implica determinados custos organizacionais. Os resultados de um estudo realizado por Black e Gregersen (1991), revelam que os prejuízos financeiros suportados anualmente pelas empresas multinacionais nos casos de repatriação antecipada, rondam dois biliões de dólares americanos. No entanto, para além destes prejuízos financeiros para a organização, uma repatriação antecipada implica custos indirectos associados aos prejuízos individuais que consequentemente podem ter uma influência negativa para a organização. O facto de não conseguir cumprir os objectivos acordados e ser obrigado a voltar ao país de origem, diminui a auto-estima do expatriado, altera as relações familiares e provoca um grau elevado de stress devido à interrupção da carreira profissional (Tung, 1988). A influência dos custos indirectos na organização verifica-se durante o tempo em que os expatriados permanecem no seu local do trabalho, antes de repatriar precocemente, podendo-se observar uma diminuição na produtividade, eficácia e competitividade (Black, Gregersen e Mendenhall, 1992; Dowling e Welch, 2004; Naumann, 1992).

De modo a diminuir os custos directos e indirectos, prevenindo a repatriação precoce, vários estudos dedicaram-se à identificação dos factores que provocam o insucesso das transferências internacionais. Os principais factores identificados são a incapacidade do cônjuge e do próprio expatriado em se adaptar interculturalmente, a insatisfação do cônjuge, os problemas relacionados com a família e a qualidade de vida no país de acolhimento (GMAC 2011; Tung, 1987). Estes factores condicionam o insucesso das transferências internacionais e ao mesmo tempo podem ser considerados desafios que o expatriado tem que ultrapassar para ser bem sucedido durante o periodo da transferência internacional.

1.1.2 Adaptação intercultural

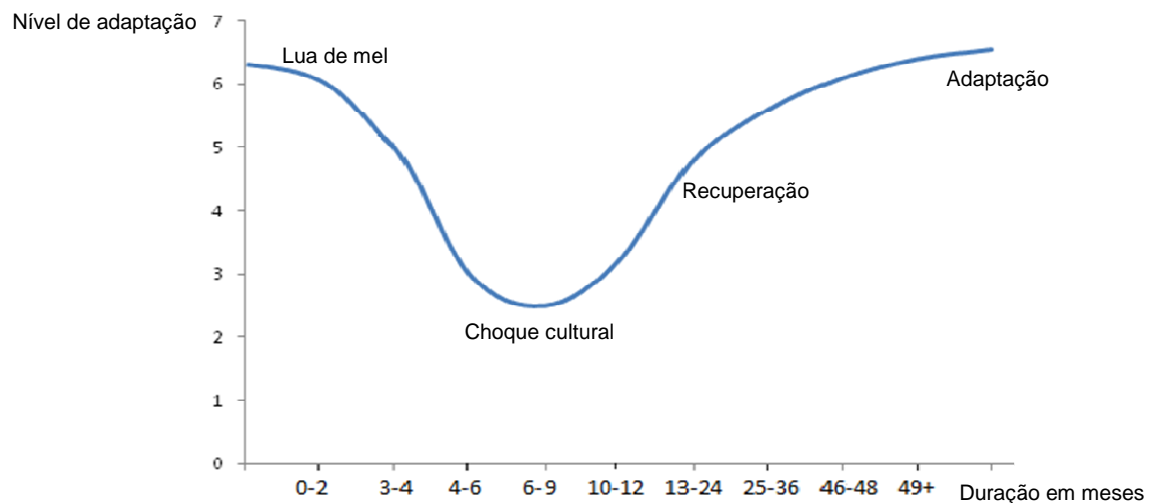
A adaptação do próprio expatriado é um factor fulcral na determinação do sucesso da experiência internacional e igualmente um grande desafio.

1.1.2.1 Processo

A partir do momento em que chega ao país de acolhimento e até atingir o nível de adaptação intercultural, sendo capaz de perceber e aceitar as diferenças entre o país de origem e o país de acolhimento, o expatriado passa por três fases diferentes (Black e Mendenhall, 1991). Na fase inicial

denominada de lua de mel, o expatriado considera-se um turista no país de acolhimento, sentindo-se fascinado e entusiasmado com tudo o que o país de acolhimento lhe oferece. Depois de aproximadamente dois meses, esta fase termina seguindo-se a fase de choque cultural. Ao contrário do que acontece na primeira fase, o expatriado começa a notar cada vez mais diferenças do que semelhanças entre o país de acolhimento e o país de origem. Adicionalmente, o choque aumenta à medida em que são recebidas demasiadas pistas desconhecidas e difíceis de interpretar (Adler, 2002). As consequências destes acontecimentos podem influenciar o desempenho do expatriado, o desejo de interagir com outras pessoas, os hábitos alimentares e de sono (Pawlik, 2000). Ao superar os desafios desta fase, o expatriado entra na fase de recuperação começando a perceber o desenrolar das actividades no país de origem. O expatriado acaba por se sentir mais satisfeito com a vida e ter um desempenho melhor à medida que transforma os sintomas do choque cultural em sentimentos positivos (Adler, 2002). A forma como estas quatro fases estão organizadas e reconhecidas na literatura é através de uma curva em forma de U conforme Black e Mendenhall (1991) indicaram (ver Figura 1.1).

Figura 1.1 As quatro fases da adaptação intercultural



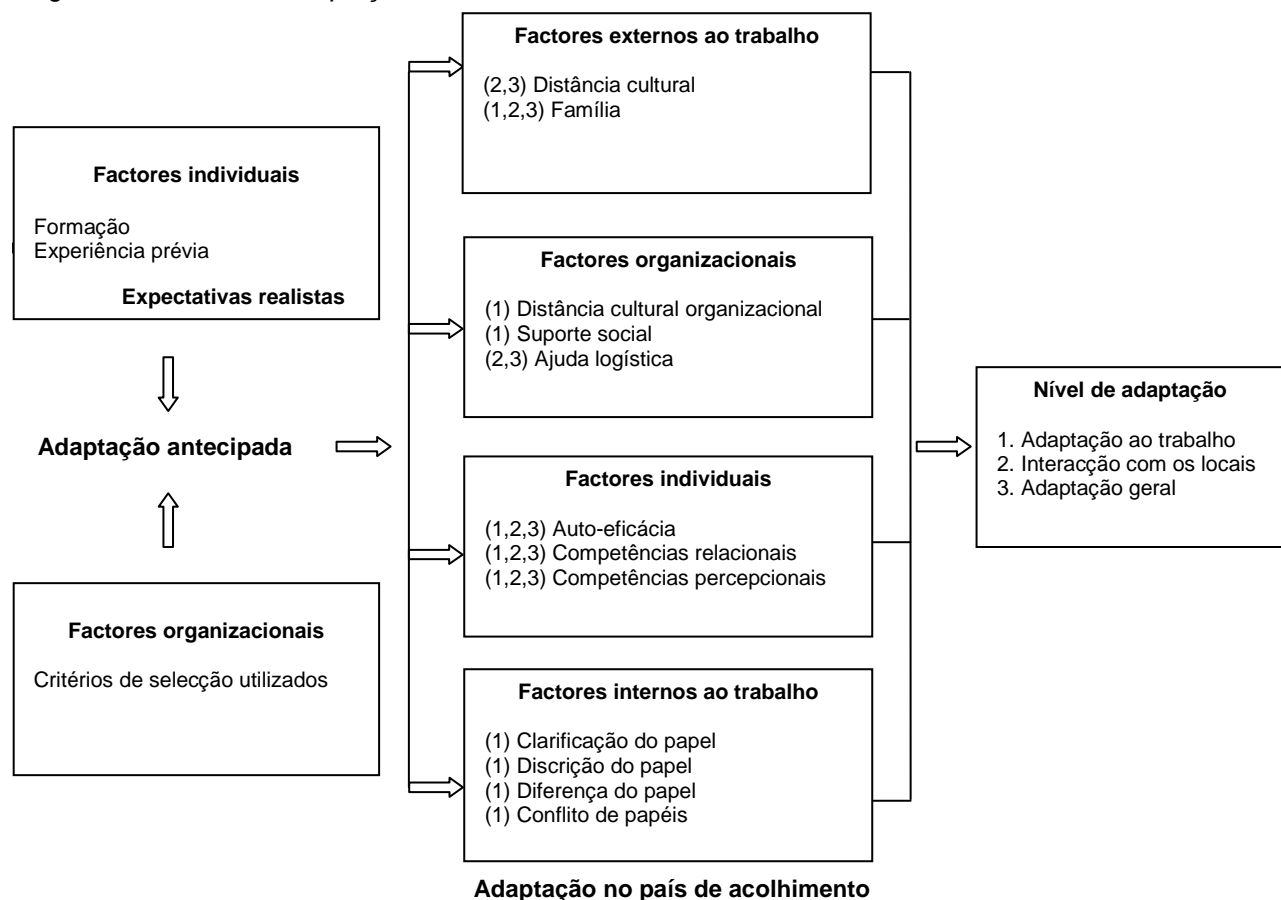
O estudo conduzido por Black (1988), permitiu definir a adaptação intercultural como sendo “o nível de conforto psicológico em relação a vários aspectos do país de acolhimento” (p. 278). Black e Stephens (1989) examinaram a influência de diferentes aspectos na transferência internacional, classificando a adaptação intercultural em três grandes categorias: relativamente ao trabalho, a interacção com os locais e a adaptação geral. Posto isto, pode-se afirmar que a adaptação intercultural é um constructo multifacetado, centrado no nível de conforto psicológico sentido pelo expatriado em relação ao ambiente de trabalho, à comunicação interpessoal com os cidadãos locais e ao ambiente cultural do país de acolhimento, respectivamente (Andreason, 2003; Thomas e Lazorva, 2006). Adicionalmente, Searle e Ward (1990) realçaram uma distinção entre a adaptação psicológica e a adaptação sociocultural. A adaptação psicológica refere-se aos aspectos psicológicos internos tal como a saúde mental e satisfação pessoal, enquanto a adaptação sociocultural refere-se aos aspectos

psicológicos externos que conectam os indivíduos ao novo ambiente, tal como a capacidade de lidar com os problemas do dia-a-dia no contexto da família ou do trabalho. Deste modo, para que um expatriado esteja adaptado interculturalmente é necessário que ele esteja psicologicamente saudável e capaz de funcionar eficazmente no dia-a-dia.

1.1.2.2 Modelo

O estudo mais citado na literatura no que cerne à adaptação intercultural é o de Black, Stewart e Mendenhall (1990). Estes autores propuseram um modelo que ilustra quais as variáveis que podem influenciar a adaptação intercultural, conforme pode ser constatado na Figura 1.2.

Figura 1.2 Modelo de adaptação intercultural



1.1.2.3 Factores que influenciam

Tal como indicado no modelo de adaptação intercultural previamente apresentado, os factores que influenciam a adaptação intercultural podem ser agrupados em dois grupos de acordo com a variável temporal da adaptação: antes e durante a transferência internacional. Assim sendo, de seguida são apresentados os factores que influenciam a adaptação intercultural de acordo com estes dois grupos.

Adaptação antecipada

De acordo com este modelo, o expatriado inicia o seu processo de adaptação antes da transferência internacional através de determinados factores individuais e organizacionais. Os **factores individuais** englobam as expectativas que o expatriado cria formando mapas mentais e adaptando-se aos mesmos. Por exemplo, se o expatriado espera que os seus colegas Portugueses cheguem tarde às reuniões, ele adapta-se mentalmente a esse facto antes de sair do seu país de origem. De acordo com Caliguri e os seus colegas (2001), se esta expectativa se confirmar mais fácil será a adaptação do expatriado a Portugal, visto que os resultados encontrados mostram uma relação positiva entre as expectativas realistas e a adaptação ao país de acolhimento. No entanto é importante mencionar que se o expatriado não tiver informação suficiente, podem surgir alguns problemas, pois para diminuir a incerteza, o expatriado cria esterótipos (Funk, 2008). Os esterótipos são baseados em pouca informação e nem sempre coincidem com as expectativas criadas, o que poderá dificultar o processo de adaptação. Por isso, tal como Black e os seus colegas (1990) propõem no seu modelo, é importante que o expatriado tenha formação transcultural antes de iniciar a sua transferência internacional porque desse modo obtém todas as informações necessárias e cria expectativas que serão confirmadas na país de acolhimento. Adicionalmente, o modelo propõe que as transferências internacionais anteriores podem igualmente influenciar as expectativas que são criadas e o nível de adaptação do expatriado. Estas relações ilustradas no modelo teórico do Black, Stewart e Mendenhall (1990), obtiveram evidência empírica através de vários estudos que foram realizados. Bhaskar-Shrinivas, Harrison, Shaffer e Luk (2005) agrupam todos estes estudos na meta-análise realizada, concluindo que a experiência prévia das transferências internacionais é positiva e significadamente relacionada com duas das dimensões da adaptação intercultural, nomeadamente a adaptação relativa ao trabalho e a interacção com os locais. Adicionalmente, a interacção com os locais é positivamente influenciada pela capacidade de comunicar utilizando o idioma do país de acolhimento.

Para além dos factores individuais, os **factores organizacionais** em termos dos critérios de selecção utilizados, influenciam igualmente o processo de adaptação antecipada. A literatura da gestão internacional de recursos humanos recomenda um processo de selecção composto por várias fases, nomeadamente a realização da entrevista profissional, a aplicação dos instrumentos de selecção (e.g. testes, centros de avaliação, questionários), e a visita ao país de acolhimento. A última fase é muito importante para a adaptação do expatriado, pois permite-lhe conhecer o país de acolhimento, antes de se instalar e viver lá. No caso de a família acompanhar o expatriado, aconselha-se que a mesma seja envolvida nessa visita ao país de acolhimento (Harris e Brewster, 1999).

Adaptação no país de acolhimento

Os **factores externos ao trabalho** apresentados no modelo incluem a adaptação da família e do cônjuge e a distância cultural.

Factores familiares

Tal como indicado por Harris e Brewster (1999), esta adaptação deve começar na adaptação antes de se iniciar a transferência intercultural, através da visita ao país de acolhimento. A principal razão disto, prende-se com o facto de que os resultados encontrados em vários estudos indicam claramente uma relação positiva entre a adaptação do cônjuge e a adaptação do próprio expatriado (Ali, 2003; Black e Stephens, 1989; Funk, 2008; Shaffer, 1996; Tung, 1987). De acordo com Shaffer and Harrison (1998), a adaptação do cônjuge tem um impacto tão grande na adaptação do próprio expatriado que consegue fazer com que a transferência internacional seja uma experiência bem sucedida ou um fracasso, na medida em que um elevado nível de adaptação do cônjuge influencia positivamente o desejo do expatriado em atingir os objectivos estipulados. Estes resultados foram também encontrados num estudo realizado por Arthur e Bennett (1995) no qual participaram 338 expatriados de 56 nacionalidades, que receberam uma lista com diferentes factores e foi-lhes pedido para classificarem a importância de cada um para o sucesso de uma transferência internacional. Os factores que obtiveram uma maior classificação foram os relacionados com a família, tal como a adaptação do cônjuge e dos filhos. Adicionalmente, a meta-análise realizada por Bhaskar-Shrinvas e os seus colegas (2005), revela que existe uma relação positiva entre a adaptação do cônjuge e as três dimensões da adaptação intercultural do expatriado.

A forma como os filhos podem influenciar a adaptação intercultural do expatriado é através das exigências requeridas para serem satisfeitas pelos pais. As exigências parentais e familiares foram identificadas como sendo uma grande fonte de stress para o expatriado (Bedeian, Burke e Moffet, 1988; Osherson e Dill, 1983; Parasuraman e Simmers, 2001). Caligiuri e os seus colegas (1998) identificaram que toda a família é influenciada pela má adaptação dos filhos à nova escola ou às condições de vida, visto que provoca um aumento de stress sentido pelos pais. No entanto, o grau de stress sentido pelos pais devido às exigências parentais varia de acordo com a presença ou ausência de filhos e a idade dos mesmos (Beutell e Greenhaus (1982). Levando em consideração esta informação, Shaffer e Harrison (2001) concluíram que um aumento das exigências parentais provoca stress na vida do expatriado e influencia negativamente a adaptação geral. Adicionalmente, na literatura existe alguma controvérsia relativamente ao efeito que as exigências parentais têm na satisfação com a vida. Alguns estudos (e.g. Di Tella, MacCulloch e Oswald, 2003; Alesina, Di Tella e McCulloch, 2004) mostram que existem efeitos negativos ou nulos entre as duas variáveis, enquanto Angeles (2009) argumenta que os filhos têm um efeito positivo na satisfação com a vida. Por isso, os efeitos podem ser diferentes conforme são consideradas as exigências parentais ou apenas o número de filhos.

Takeuchi, Lepak, Marinova e Yun (2007) defendem que para se estudar a adaptação intercultural do expatriado é necessário levar em consideração os factores relacionados com o trabalho e aqueles que não são relacionados com o trabalho, tendo uma perspectiva global da relação que existe entre o trabalho e a família, visto que existem papéis diferentes a serem desempenhados. A Teoria dos Papéis Sociais (Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek e Rosenthal, 1964), defende esta mesma premissa, assumindo que cada indivíduo participa em diferentes actividades onde ocupa posições variadas e conseqüentemente assume

diversos papéis. Deste modo, pode-se afirmar que um indivíduo tem diferentes exigências impostas pelos papéis que desempenha (e.g. pai/mãe; cônjuge, amigo; colega etc.) que por vezes podem ser incompatíveis. Essa incompatibilidade resulta da dificuldade de cumprir com todas as exigências impostas, surgindo assim um conflito entre os papéis (Greenhaus e Beutell, 1985).

A transferência internacional de uma família altera a divisão dos papéis, pois ao viver num novo ambiente, determinadas alterações podem ocorrer. Por exemplo, muitas das vezes o cônjuge tem uma vida profissional activa, mas a partir do momento em que chega ao país de acolhimento centra-se nas tarefas domésticas e na educação dos filhos (Ali, 2003). Relativamente ao expatriado, nos casos em que o cônjuge não tem uma vida profissional activa, existe uma necessidade de conciliar o tempo dedicado ao papel que tem no trabalho e ao papel dentro do seio familiar. Isto porque, tal como Grant-Vallone e Ensher (2001) mencionam, o facto de desempenhar uma actividade profissional num novo ambiente de trabalho faz com que as exigências de trabalho aumentem, ao mesmo tempo que as exigências familiares. Quando não se consegue corresponder de igual modo a estas exigências, é provável que o expatriado experiencie uma interferência das mesmas.

Na literatura este tipo de interferência entre a família e o trabalho denomina-se de conflito trabalho-família sendo definido por Greenhaus e Beutell (1985) como sendo “um tipo de conflito interpapéis no qual as pressões do papel nos domínios do trabalho e da família são, de alguma forma, mutuamente incompatíveis” (p.77). Esta definição realça a bidireccionalidade do conflito entre a família e o trabalho. Por exemplo, o expatriado poderá sentir que por ter estado numa reunião de trabalho que se prolongou, não conseguiu cumprir o seu papel de pai, uma vez que não esteve presente no jantar de anos do seu filho (conflito trabalho-família); no entanto o expatriado poderá igualmente sentir uma grande influência da família no trabalho, quando é necessário que acompanhe o filho no processo de recuperação de uma doença e, por isso, não consegue terminar uma tarefa profissional dentro do prazo estipulado (conflito família-trabalho). Adicionalmente, quando os autores definiram o conflito bidireccional trabalho-família, enumeraram os diferentes tipos que podem existir, nomeadamente conflito baseado no tempo, na tensão e nos padrões de comportamentos. A ocorrência destes tipos de conflitos depende do factor em que estão baseados, pois o conflito baseado no tempo, ocorre quando o tempo dispendido num determinado papel dificulta o desempenho de outro papel. O conflito baseado na tensão resulta precisamente da tensão e/ou cansaço que deriva do desempenho de um papel e dificulta o cumprimento das exigências impostas por um outro papel. Por último, o conflito baseado em padrões de comportamentos surge quando determinados comportamentos requeridos por um papel são incompatíveis com as expectativas comportamentais de outro papel. Estes três tipos de conflito podem ocorrer em qualquer uma das duas direcções do conflito (Carison, Kacmar e William, 2000; Lapiere e Allen, 2006). No entanto, ao comparar qual das duas direcções do conflito (família-trabalho ou trabalho-família) é mais sentida pelos indivíduos, vários estudos concluíram que a influência do trabalho na família prevalece (e.g. Bellavia e Frone, 2005; Frone, 2000; Grant-Vallone e Ensher, 2001; Grzywacz e Marks, 2000). Portanto, esta informação permite afirmar que o trabalho tem um impacto maior na família do que a família tem no trabalho.

Apesar desta informação, alguns autores continuaram a incorporar nos seus estudos o conflito trabalho-família e o conflito família-trabalho. Por exemplo, Eby, Casper, Lockwood, Bordeaux e Brinley (2005) concluíram, através dos resultados obtidos no estudo realizado, que o conflito bidireccional trabalho-família actua como variável mediadora. Esta conclusão foi confirmada por O'Driscoll, Ilgen e Hildreth (1992), verificando o papel mediador do conflito família-trabalho na relação entre as exigências externas ao trabalho e a tensão psicológica. Isto é, quanto mais exigências existirem fora do contexto de trabalho, maior é a influência da família no trabalho e conseqüentemente a tensão psicológica aumenta. Levando em consideração estes resultados, Takeuchi (2010) propôs, na meta-análise que realizou, uma relação entre as exigências parentais, a adaptação intercultural e o conflito bidireccional trabalho-família. Mais precisamente, este autor sugeriu que o conflito bidireccional trabalho-família pode agir como mediador entre as exigências parentais e a adaptação intercultural, na medida em que um aumento nas exigências parentais provocará uma maior influência da família no trabalho e conseqüentemente uma menor adaptação intercultural. Por outro lado, uma boa adaptação intercultural reduzirá o conflito trabalho-família ao mesmo tempo que a satisfação da família em viver num país de acolhimento aumentará, diminuindo o peso de exigências parentais sentido. Takeuchi (2010) assume que estas relações não foram testadas empiricamente e refere a importância de isso acontecer, pois os poucos estudos que se focaram nas conseqüências da adaptação intercultural abordaram o desempenho das tarefas profissionais (e.g. Kraimer e Wayne, 2004), a satisfação no trabalho (e.g. Takeuchi, Yun e Tesluk, 2002), compromisso organizacional (e.g. Shay e Baack, 2006) e a repatriação antecipada (e.g. Wang e Takeuchi, 2007). Levando estas informações em consideração é visível a necessidade de abordar os mecanismos mediadores da adaptação intercultural relativamente aos factores relacionados com a família.

Distância cultural

Conforme pode ser verificado no modelo proposto por Black e os seus colegas (1990), a distância cultural é outra variável inserida nos factores externos ao trabalho que influencia a adaptação intercultural. De acordo com alguns autores, a distância cultural define-se como o grau de diferença entre a cultura de origem e o novo ambiente cultural do país de acolhimento (Andreason, 2003; Yang, 2007). Deste modo, quanto maior for a distância cultural entre o país de origem e o país de acolhimento, mais difícil será a adaptação intercultural, pois maior é a falta de conhecimento e assim é provável que sejam cometidos diversos erros (Ali, 2003; Funk, 2008). De facto, a meta-análise conduzida por Bhaskar-Shrinvas e os seus colegas (2005), indicam que os estudos empíricos realizados até a data revelam uma relação negativa entre a distância cultural e as três dimensões da adaptação intercultural.

De acordo com a revisão de literatura realizada, foi possível verificar que Hofstede (1991) conduziu o mais influente estudo sobre a distância cultural, no qual investigou as atitudes de mais de 116 000 trabalhadores de uma empresa multinacional com filiais em 50 países. Os resultados mostram que apesar de os trabalhadores desempenharem as suas funções profissionais para a mesma empresa multinacional, o facto de o ambiente de trabalho ser distinto em função do país, faz com que existam

diferenças significativas entre as atitudes e comportamentos dos trabalhadores e empregadores. O autor explicou estas divergências culturais utilizando quatro dimensões distintas: distância hierárquica, controlo da incerteza, individualismo versus colectivismo e masculinidade versus femininidade.

Cada uma destas dimensões mede um determinado construto que ajuda a caracterizar e perceber melhor em que consistem as diferenças culturais. A distância hierárquica centra-se em identificar até que ponto os indivíduos com menos poder dentro de uma organização, aceitam e esperam uma distribuição desigual do poder. De acordo com o índice que foi calculado para cada país é possível caracterizar os comportamentos e atitudes nesta dimensão. O índice da distância hierárquica (IDH) varia entre 11 e 104, sendo que os países com um elevado IDH esperam que a liderança seja autocrática e paternalista, pelo que apenas alguns trabalhadores têm cargos de poder dentro da organização e os subordinados não são envolvidos no processo de tomada de decisões importantes. O oposto verifica-se nos países com um IDH baixo. (Hofstede, 1991)

Seguindo a mesma divisão entre um índice alto (104) e baixo (13), Hofstede (1991) propôs que a segunda dimensão analisasse o nível de ansiedade sentido pelos membros de uma sociedade em situações desconhecidas ou inesperadas. As sociedades classificadas com um elevado índice de controlo da incerteza (ICI) estabelecem várias regras, escritas e verbais, com o objectivo de diminuir as situações inesperadas ou desconhecidas, sendo muito comum ter empregos que se prolonguem durante toda a vida. Os subordinados não têm muitas oportunidades para tomarem as suas próprias iniciativas. A expressão livre das emoções é muito frequente neste tipo de culturas, ao contrário do que acontece nas culturas com um baixo ICI, que estabelecem as regras que sejam necessárias, mas quantas menos melhor, sendo muito pouco resistentes a mudanças.

A terceira dimensão mede até que ponto os indivíduos se integram em grupos. As culturas colectivistas caracterizam-se pela inclusão de todos os membros dentro dos grupos formados alargando-os ao máximo, formando relações emocionais. Os trabalhadores de uma organização colectivista desenvolvem relações baseadas na lealdade e confiança mútua. Por outro lado, nas culturas individualistas as relações são muito restritas abrangendo apenas a família nuclear. Por isso, dentro de uma organização não existe qualquer tipo de relação emocional entre os superiores hierárquicos e os subordinados (Hofstede, 1998).

A última dimensão refere-se à distribuição dos papéis sociais em função do sexo. Assim sendo, as culturas masculinas caracterizam-se por uma divisão rígida dos papéis sociais em função do sexo, sendo mais assertivas, competitivas e materialistas. Por outro lado, nas culturas femininas, a preocupação pelos outros e o interesse em formar relações predomina (Hofstede, 1998).

Por além destas quatro dimensões, realizou-se um novo estudo com estudantes de 23 países que permitiu adicionar uma nova dimensão, chamada de orientação a curto prazo versus orientação a longo prazo. Tal como o nome indica, esta dimensão tenciona medir a orientação das pessoas em termos temporais. Deste modo, as culturas que possuem uma orientação a longo prazo são parcimoniosas e persistentes, enquanto as culturas com orientação a curto prazo centram-se mais no passado e no presente (Hofstede, 2000). Esta dimensão não foi utilizada na maioria dos estudos realizados até a data

na área da expatriação, pois omite a caracterização de diversos países, inclusivamente de Portugal. Desde modo é impossível perceber como é que Portugal se distingue dos outros países, e por esta razão utilizar-se-ão as primeiras quatro dimensões. Estas dimensões permitem ter uma noção global das características que Portugal tem. Mais precisamente, este país Europeu é caracterizado como sendo um país com uma elevada distância hierárquica (IDH=63), que se verifica através da importância dos títulos utilizados ao se dirigir aos superiores hierárquicos (e.g. senhor doutor), mesmo quando não possuem a habilitação literária correspondente.

Os valores elevados encontram-se igualmente na dimensão do controle da incerteza (ICI=104), reflectindo-se na cultura portuguesa através do estabelecimento de diversas regras e leis. Aires (2006) refere que a inflexibilidade da burocracia existente em Portugal obriga ao gasto de muitas energias, proporcionando o surgimento de muita tensão psicológica. Estas consequências da inflexibilidade da burocracia são ainda mais presentes no caso das inovações, sendo que tal como Hofstede (2000) previram, o que mais caracteriza as culturas com elevado grau de controlo de incerteza, é a premissa de que “tudo o que é diferente é perigoso” (p.244). Funk (2008) verificou no estudo qualitativo que realizou que os cônjuges dos sujeitos expatriados confrontam-se com estas situações quando desejam criar o seu próprio negócio, não existindo uma abertura e encorajamento para a inovação.

Em termos das relações estabelecidas, a cultura Portuguesa é classificada como sendo colectivista e feminista. Colectivista porque os laços estabelecidos dentro dos membros dos grupos são firmes e a lealdade predomina. Poelzl (2004) afirma que em Portugal as relações de amizade estabelecem-se ao longo do tempo através da partilha de diferentes experiências, o que poderá dificultar a interacção dos expatriados com os Portugueses. No entanto a partir do momento em que a relação de amizade é estabelecida as relações perduram, estando em constante fortalecimento, tratando os amigos como se fizessem parte da família (Funk, 2008). Assim sendo, pode-se afirmar que a cultura Portuguesa valoriza a qualidade das relações, característica classificada por Hofstede (1998) como feminina. A divisão dos papéis sociais em função do sexo considera-se equilibrada, pois existe uma diferença pequena entre as renumerações atribuídas (Silva, Correia, Scholten e Gomes, 2008).

Partindo desta caracterização cultural de Portugal, e tendo em consideração de que a distância cultural influencia a adaptação intercultural, conforme Black e os seus colegas (1990) indicaram, Funk (2008) realizou um estudo com sujeitos expatriados em Portugal. Neste estudo, a autora mediu a percepção dos sujeitos expatriados relativamente à distância cultural que sentiam e propôs-se a verificar se existiam diferenças significativas relativamente à adaptação intercultural, na dimensão geral e de trabalho. Os resultados mostram que as diferenças não são significativas em termos da adaptação geral quando se comparam os sujeitos que percebem uma elevada distância cultural com aqueles que consideram que a cultura Portuguesa não é muito diferente da cultura do país de origem (baixa distância cultural). A autora refere que a percepção dos próprios expatriados sobre a distância cultural pode ser uma medida subjectiva e sugere que se pondere a utilização de uma outra medida para avaliar a distância cultural e o seu impacto na adaptação intercultural.

Os resultados do estudo realizado por Ali (2003) com cônjuges dos sujeitos expatriados na Holanda são semelhantes aos encontrados nos estudos previamente realizados (De Verthelyi, 1995; Tarafoldi e Smith, 2001). Mais precisamente, verificou-se que a distância cultural influencia a adaptação intercultural dos sujeitos. Para medir a distância cultural, Ali (2003) utilizou os índices calculados por Hofstede (1991, 1998, 2000) em relação às primeiras quatro dimensões e dividiu os sujeitos em dois grupos: aqueles cujo país de origem é classificado com um elevado índice versus os que vêm de um país de origem classificado com um baixo índice.

Yang (2007) conduziu uma revisão dos estudos realizados na área da expatriação e construiu um modelo transcultural, englobando diversas variáveis que influenciam a relação entre a família e o trabalho. Uma destas variáveis é a distância cultural, e o autor propõe uma relação positiva entre a distância cultural e o conflito trabalho-família.

Ainda relacionado com a cultura, Black e os seus colegas (1990) propuseram no seu modelo a influencia dos **factores organizacionais** na adaptação intercultural. Visto que cada organização tem as suas regras de funcionamento, é necessário que o expatriado se adapte às mesmas, para poder ter um desempenho óptimo. Atingir este nível de desempenho depende em grande parte da distância da cultura organizacional, da ajuda em termos logísticos e do suporte social. A distância da cultura organizacional é definida por Andreason (2003) como a diferença entre a cultura organizacional no país de acolhimento e aquela do país de origem. O suporte social, prestado pelos colegas de trabalho ou pelo supervisor, tem um papel importante para enfrentar as exigências do trabalho (Karasek, 1990). Adicionalmente, Kraimer, Wayne, Jaworski e Bretz (2001) encontraram, no estudo que realizaram, uma relação positiva entre o suporte social e a adaptação do expatriado, o que também facilitou a interacção com os outros trabalhadores. Através desta interacção, mais suporte pode ser prestado pelos colegas e consequentemente o grau de influência do trabalho na família pode ser diminuído.

No entanto, para além do suporte que o expatriado pode receber no trabalho, ele poderá obter apoio em casa. Tal como Ali (2003) indica, este suporte pode ser prestado pelo cônjuge, vizinhos ou amigos. Portanto as pessoas da comunidade poderão auxiliar o expatriado com determinadas tarefas. A presença de filhos influencia a quantidade de suporte que é recebido em casa (Ishii-Kutz e Seccombe, 1989). Deste modo, supõe-se que o suporte em casa tenha um papel muito importante, podendo actuar como atenuante na relação das exigências parentais e o conflito família-trabalho.

Por último, a influência dos **factores individuais** e dos **factores internos ao trabalho** na adaptação intercultural foi igualmente proposta por Black e os seus colegas (1990). Relativamente aos factores individuais, destacam-se três tipos de habilidades: relacionais, percepçionais e de auto-eficácia. As habilidades de auto-eficácia prendem-se com a capacidade do expatriado acreditar em si mesmo e nas suas capacidades, para lidar eficazmente com os locais do país de acolhimento. Esta interacção está muito condicionada pelas competências relacionais, que se centram na capacidade do indivíduo em comunicar e interagir com os locais do país de acolhimento. As competências percepçionais referem-se à capacidade de entender porque é que os locais se comportam de determinada forma (Mendenhall e Oddu, 1985; Funk, 2008). Bhaskar-Shrinivas, Harrison, Shaffer e Luk (2005) testaram empiricamente a

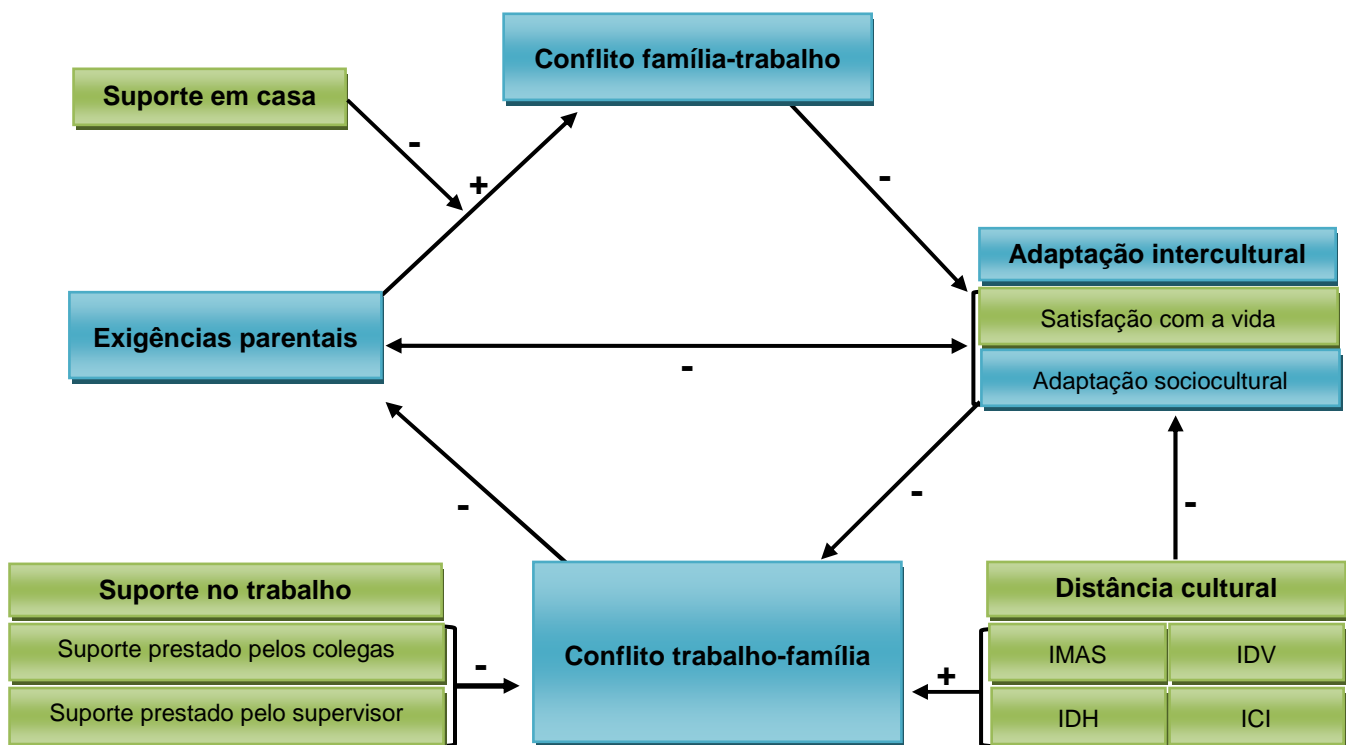
relação entre estes três tipos de competências e o seu impacto na adaptação intercultural. Os resultados permitiram concluir que duas das competências (relacional e de auto-eficácia) têm um impacto significativo na adaptação intercultural. Estes mesmos autores verificaram uma relação positiva entre três dos quatro factores relacionados com o trabalho (clarificação do papel, descrição do papel, diferença entre o papel no país de origem e no país de acolhimento e conflito de papel) e a adaptação intercultural ao ambiente de trabalho. Isto significa que quanto mais claro for para o expatriado quais os seus direitos, deveres e tarefas a desempenhar no local de trabalho (clarificação do papel), mais fácil será a sua adaptação. Da mesma forma, a flexibilidade que o expatriado tiver no seu local de trabalho em termos de regras e procedimentos (descrição do papel) contribuirá positivamente para a sua adaptação. Relativamente ao factor que se refere à diferença entre o papel no país de acolhimento e no país de origem, pode-se afirmar que contrariamente aos factores anteriores, deseja-se que este tenha o menor valor possível, para que o expatriado não sinta grandes diferenças entre o papel que desempenhava no país de origem e aquele que estiver a desempenhar no país de acolhimento. A principal razão prende-se com o facto de que nestas condições, a adaptação intercultural ao ambiente de trabalho poderá ser facilitada. Estas mesmas relações foram confirmadas pelos resultados obtidos no estudo realizado por Aryee e Stone (1996).

1.2 Problema e objectivos

Vários estudos (e.g. Vercruyssen, 2000; Flynn, 1995) indicam que a mudança para uma nova cultura é uma experiência complexa e stressante que envolve diversos desafios. A adaptação intercultural ocupa um lugar de destaque nessa lista de desafios, sendo influenciada pelos factores individuais, familiares e organizacionais, conforme pode ser constatado na secção anterior. Esta investigação centra-se no processo de adaptação dentro do país de acolhimento, tendo como foco principal os factores familiares, visto que nos últimos anos observou-se um aumento dos casos em que o cônjuge e os filhos acompanham o expatriado no processo da transferência internacional. Mais especificamente, estes resultados foram encontrados num estudo recente, que envolveu uma amostra de empresas gestoras de 35150 expatriados a nível mundial, verificando que 80% dos expatriados são acompanhados pelo cônjuge e 47% pelos filhos (Global Relocation Services-GMAC, 2011). Os resultados dos estudos anteriores (e.g. Caliguri et al. 1998, Shaffer e Harrison, 1998) mostram que acompanhamento do cônjuge e dos filhos numa transferência internacional, tem um impacto negativo na adaptação intercultural do expatriado e em muitos casos é reponsável por uma transferência internacional mal sucedida, devido à impossibilidade de o expatriado se adaptar ao país de acolhimento (e.g. Hays, 1971, 1974). Por outro lado, verifica-se uma escassez da exploração da relação inversa, nomeadamente o impacto que a adaptação do expatriado tem na família visto que algumas das consequências da adaptação intercultural que foram investigadas até agora prendem-se com o desempenho das tarefas profissionais (e.g. Kraimer e Wayne, 2004), a satisfação no trabalho (e.g. Takeuchi, Yun e Tesluk, 2002), compromisso organizacional (e.g. Shay e Baack, 2006) e a repatriação antecipada (e.g. Wang e Takeuchi, 2007).

De modo a descrever a relação bidireccional dos factores familiares e a adaptação intercultural, esta investigação utilizará o modelo proposto por Takeuchi (2010). O modelo teórico proposto por este autor indica qual é o impacto que o cónjuge e os filhos têm na adaptação sociocultural do expatriado e vice-versa, e vai ser testado empiricamente pela primeira vez, nesta investigação. Uma vez que na revisão de literatura foi possível identificar algumas variáveis (adaptação psicológica/satisfação com a vida, suporte no trabalho, suporte em casa e distância cultural) consideradas importantes na relação bidireccional dos factores familiares e a adaptação intercultural, optou-se por as adicionar ao modelo, com o objectivo de testar a sua influência nessa relação.

Figura 1.3 Modelo teórico a ser testado



Nota: As variáveis assinaladas a verde foram adicionadas pelas autoras desta investigação.

Assim sendo, as hipóteses baseadas na revisão da literatura e ilustradas neste modelo são:

- H1:** As exigências parentais têm uma relação negativa com o adaptação intercultural (adaptação sociocultural e adaptação psicológica).
- H2a:** A relação entre as exigências parentais e a adaptação intercultural (adaptação sociocultural e adaptação psicológica) é mediada pelo conflito família-trabalho.
- H2b:** A relação entre a adaptação intercultural (adaptação sociocultural e adaptação psicológica) é mediada pelo conflito trabalho-família.

- H3:** Os sujeitos expatriados cujos países de origem têm uma classificação contrária da de Portugal nas quatro dimensões da distância cultural, têm mais dificuldades em se adaptar interculturalmente a Portugal, do que os sujeitos expatriados cujos países de origem são parecidos culturalmente com Portugal.
- H4:** Os sujeitos expatriados cujos países de origem têm uma classificação contrária da de Portugal nas quatro dimensões da distância cultural, sentiram mais a influência do trabalho na família (conflito trabalho-família), do que os sujeitos expatriados cujos países de origem são parecidos culturalmente com Portugal.
- H5:** O suporte que o expatriado tem no trabalho relaciona-se negativamente com conflito entre o trabalho e a família.
- H6:** O suporte que o expatriado tem em casa modera a relação entre as exigências parentais e o conflito família- trabalho.

Paralelamente, um outro objectivo desta investigação centra-se em testar o modelo teórico num grupo de controlo composto por cidadãos Portugueses, visto que alguns autores (e.g. Grant-Vallone e Ensher, 2001) referem a importância de comparar o grupo dos expatriados aos locais do país de acolhimento, de modo a identificar se existem diferenças nos aspectos estudados, uma vez que os mesmos podem estar relacionados com a cultura do país e não com a amostra em estudo. Esta investigação também tem como objectivo obter uma perspectiva multi-informante sobre as relações propostas no modelo teórico e por isso conduziu-se um estudo complementar direccionado para os profissionais que trabalham diariamente com a população expatriada em Portugal.

Assim sendo, nesta investigação escolheram-se duas abordagens metodológicas complementares que dividem esta investigação em dois estudos. O primeiro estudo tem como objectivo testar as hipóteses propostas ao longo desta secção e organizadas no modelo teórico enquanto no segundo estudo todas as relações propostas irão ser exploradas do ponto de vista dos profissionais que trabalham diariamente com a população expatriada em Portugal.

2. Estudo principal

2.1 Método

Neste estudo principal abordou-se uma metodologia quantitativa que consistiu na distribuição de um questionário online por uma amostra composta por sujeitos expatriados e cidadãos Portugueses. Uma caracterização pormenorizada dos participantes e do instrumento utilizado, segue-se de seguida.

2.1.1 Participantes

Para garantir o rigor na recolha dos dados deste estudo, foi necessário estabelecer determinados critérios de inclusão da amostra. Estes critérios foram estabelecidos antes de começar a recolha dos dados, e procedeu-se a verificação da satisfação dos mesmos, logo após a recolha de todos os dados. Neste sentido, apenas as respostas dos participantes que têm uma vida profissional activa e que residem em Portugal com o cônjuge e os filhos, foram consideradas válidas. Isto fez com que as respostas de seis participantes não fossem levadas em consideração. Assim sendo, 307 participantes compõem a amostra total, dividindo-se em três grupos: expatriados por iniciativa própria (EIP:29%), expatriados organizacionais (EO:15.3%) e cidadãos Portugueses (CP:55.7%). A maioria dos cidadãos Portugueses (68.4%) e dos sujeitos expatriados por iniciativa própria (58.7%) são do sexo feminino com uma idade média de 42.6 (DP=7.39) e 43.6 anos (DP=8.56), respectivamente. Por outro lado, 59.6% dos sujeitos expatriados organizacionais são do sexo masculino e têm uma idade média um pouco mais elevada, nomeadamente 44.9 anos (DP=6.14). Em termos de rendimento familiar anual, a categoria correspondente ao valor superior a 70 001 euros é aquela que apresenta uma maior percentagem de respostas nos três grupos (CP:33.9%; EIP:34.8%; EO:63.8%). Uma outra característica transversal aos três grupos é a pequena dimensão (entre 1 e 10 pessoas) do departamento onde desempenham as suas funções (CP:54.5%; EIP:49.4%; EO:53.2%) e a grande dimensão da organização (mais de 250 pessoas) para a qual trabalham (CP:38.6%; EIP:43.8%; EO:36.2%). Relativamente ao sector da actividade da organização é possível verificar que a educação é comum aos cidadãos Portugueses (24%) e expatriados por iniciativa própria (39.3%) enquanto a opção das actividades dos organismos internacionais/extra-territoriais foi escolhida por 34% dos expatriados organizacionais. A maioria dos participantes dos dois grupos de expatriados visitaram Portugal antes de iniciarem a transferência internacional (EIP:73%; EO:61.7%) e falam Português (EIP:84.3%; EO:74.5%). No entanto, o país de origem é diferente nos dois grupos de expatriados, sendo que Espanha (17%) e EUA (14.9) são os principais países escolhidos pelos expatriados organizacionais. Por outro lado, os expatriados por iniciativa própria revelaram que Alemanha (27%) e Reino Unido (21.3%) são os países mais representativos no que concerne o país de origem.

2.1.2 Instrumento

De modo a conduzir a parte quantitativa deste estudo, recorreu-se ao software Qualtrics e foi elaborado um questionário online com duas versões: uma destinada aos sujeitos expatriados (ver Anexo C) e outra direccionada à recolha de dados de cidadãos Portugueses (ver Anexo D). Optou-se pela

recolha de dados online, através deste programa, após serem ponderadas as diversas vantagens e desvantagens.

De acordo com Neuman (2000), as principais desvantagens incidem sobre o facto de não se conseguir controlar quem responde ao questionário, as condições em que o participante responde ao questionário e quantas vezes é que isso acontece. No entanto, o programa utilizado tem uma opção de segurança que impede o preenchimento do questionário mais de uma vez no mesmo computador. Adicionalmente, ao longo do questionário foram elaboradas perguntas de controlo, de modo a verificar se cada participante satisfaz os critérios de inclusão estabelecidos. Desta forma, duas das três desvantagens apresentadas foram atenuadas, fazendo com que as respostas não fossem influenciadas por variáveis de contexto. O mesmo não aconteceu com a terceira desvantagem mencionada previamente, sendo impossível controlar as condições em que o participante preenche o questionário online. Todavia, considerou-se que as respostas alheias não têm um padrão estável, distribuindo-se aleatoriamente pela amostra, tendo pouca ou nenhuma influência nos resultados do estudo.

Conseguindo encontrar soluções viáveis para ultrapassar as desvantagens mencionadas, avaliaram-se as vantagens deste método de recolha de dados. Verificou-se que podem ser agrupadas em três grandes categorias, que dizem respeito à estrutura do questionário, distribuição do mesmo e preparação dos dados. Através da utilização do programa Qualtrics, foi possível escolher uma opção na construção do questionário que impedisse os participantes de continuar o preenchimento do questionário sem responder a todas as questões colocadas, prevenindo a perda de dados. Ao mesmo tempo, utilizando a exportação automática de dados para a base de dados do programa de análise de dados, SPSS, reforçou-se a prevenção da perda de dados e erros que por vezes cometidos ao inseri-los manualmente na base de dados. Visto que a população alvo deste estudo é constituída por sujeitos expatriados, a rápida divulgação do questionário através de um link proporcionou um fácil acesso ao preenchimento e conhecimento do mesmo, podendo escolher o idioma preferido (Inglês ou Português) para esse efeito.

A escolha do idioma aparece na primeira página do questionário onde também consta uma mensagem introdutória, explicando o objectivo do estudo, a forma de preenchimento do questionário e a garantia de confidencialidade e anonimato de todas as respostas, respeitando as normas éticas da APA (2002) e OPP (2011). Perante estas informações pede-se ao participante para escolher se deseja continuar a participar no estudo ou não. Ao escolher a opção de não continuar, o participante é questionado sobre a principal razão que o fez tomar essa decisão. Por outro lado, cada participante que manifesta o desejo de continuar a participar, avança para o primeiro bloco de questões de um total de seis blocos, sendo o último dedicado às questões sócio-demográficas.

É importante mencionar que o questionário direccionado aos cidadãos Portugueses é composto pelos mesmos blocos de questões, sendo realizadas determinadas adaptações, que serão explicadas em pormenor nas seguintes secções.

2.1.2.1 Medidas

O questionário destinado aos sujeitos expatriados é composto por 48 itens enquanto o questionário direccionado aos cidadãos Portugueses, engloba 38 itens. A forma como estes itens se dividem pelos cinco blocos de questões, encontram-se explicados de seguida.

a) Conflito bidireccional trabalho-família

O primeiro bloco é composto por dez afirmações, cinco sobre o conflito trabalho-família (e.g. “As exigências do meu trabalho interferem com a minha vida doméstica e familiar.”) e as outras cinco sobre o conflito família-trabalho (e.g. “As exigências da minha família ou cônjuge/companheiro(a), interferem com as actividades relacionadas com o meu trabalho.”). Para cada uma destas afirmações, os participantes devem indicar o seu nível de concordância, utilizando a escala ordinal de resposta tipo *Likert* de cinco pontos, que varia entre “discordo completamente” [1] e “concordo completamente” [5]. No questionário destinado aos sujeitos expatriados, utiliza-se a versão original desenvolvida por Netemeyer, Boles e McMurrian (1996), enquanto no questionário direccionado aos cidadãos Portugueses, opta-se pela versão que resultou da adaptação transcultural descrita na secção 2.1.2.2.

b) Adaptação intercultural

Uma vez que o segundo bloco foca-se nas questões relacionadas com a adaptação intercultural, não se justifica que os sujeitos Portugueses completem esta secção na totalidade. Assim sendo, a versão do questionário dos cidadãos Portugueses, contém apenas a escala de satisfação com a vida, desenvolvida por Diener, Emmons, Larsen e Griffin (1985) e validada para a população Portuguesa por Simões (1992). Esta escala é constituída por cinco afirmações (e.g. “A minha vida parece-se em quase tudo com o que eu desejaria que fosse.”), utilizando-se a modalidade de resposta da primeira secção. Para além de indicar o nível de concordância com cada uma destas afirmações, na versão do questionário para os sujeitos expatriados é necessário que os mesmos classifiquem o seu nível de ajustamento relativamente a onze aspectos do país de acolhimento (e.g. condições de vida), utilizando uma escala tipo *Likert* que varia entre “completamente desajustado(a)” [1] e “completamente ajustado(a)” [7]. As onze afirmações foram adaptadas dos estudos com a população expatriada que Black e Gregersen (1992) realizaram.

c) Recursos

O penúltimo bloco de questões centra-se na medição dos recursos, especificamente o suporte obtido em casa e no trabalho. Deste modo, este bloco é composto por vinte e dois itens desenvolvidos por Van Sanderen (1993), Van der Doef e Maes (1999). Onze destes itens dizem respeito ao suporte recebido em casa, e os participantes escolhem uma das quatro opções, desde “nunca” [1] à “sempre” [4], que melhor descreve a frequência com que cada situação em particular acontece com as pessoas da comunidade onde vivem (e.g. receber ajuda em situações especiais, tais como doença, mudanças de habitação, cuidar dos filhos). Os outros onze itens, dizem respeito ao suporte recebido no trabalho, por parte do superior hierárquico (e.g. “O/A meu/minha supervisor/a preocupa-se com o bem-estar dos que

hierarquicamente estão abaixo dele/dela.”) ou pelos colegas (e.g. “Se tiver problemas no meu trabalho posso pedir ajuda aos outros trabalhadores.”). Os participantes indicam o seu nível de concordância com cada uma deles, utilizando a escala tipo *Likert* de cinco pontos que varia entre “discordo completamente” [1] e “concordo completamente” [5].

No último bloco de questões encontram-se as questões sócio-demográficas que permitem caracterizar melhor a amostra e construir os índices para duas variáveis do modelo teórico proposto a ser testado, nomeadamente a distância cultural e as exigências parentais.

d) Exigências Parentais

Seguindo a ideia proposta por Beutell e Greenhaus (1982), as exigências parentais são avaliadas através da construção de um índice derivado de algumas questões colocadas aos sujeitos, nomeadamente a presença ou ausência de filhos, o número e a idade de cada filho a viver em Portugal, sob a sua guarda. Partindo do pressuposto que as exigências parentais diminuem, enquanto a idade dos filhos aumenta, criaram-se as seguintes categorias: a ausência de filhos codifica-se como 0; a presença de um filho com idade superior a 19 anos atribui-se o código de 1; a presença de um filho com a idade compreendida entre os 13 e os 15 anos, concede-se o código 2; a presença de um filho com a idade entre os 6 e os 12 anos codifica-se com 4 e a presença de um filho com a idade entre 0 e 5 anos atribui-se o código 5. Deste modo, para calcular o nível de exigência parental, basta verificar em que grau se insere a idade de cada um dos filhos de um casal. (Shaffer & Harrison, 2001; Takeuchi, Lepak, Marinova e Yun, 2007). Mais precisamente, um casal um filho de 5 anos e outro de 14 anos, apresentam um nível de exigência parental de 7 (5+2).

e) Distância cultural

Para medir a distância cultural, neste estudo quantitativo perguntou-se aos sujeitos expatriados o país de origem, e seguindo a teoria das dimensões culturais, classificou-se cada país como tendo uma elevada ou baixa distância cultural, de acordo com o índice de cada país calculado por Hofstede (1991), conforme indicado no Quadro 3.13.

2.1.2.2 Processo de validação

Uma vez que na pesquisa intensiva que foi realizada, não encontramos evidência da validação de algumas medidas utilizadas (e.g. recursos) para a população Portuguesa, optou-se por recorrer ao processo de adaptação transcultural, sendo posteriormente realizado um estudo piloto com o objectivo de averiguar a funcionalidade do questionário e a necessidade de realizar determinadas alterações.

a) Adaptação transcultural

No estudo quantitativo desta investigação, optou-se pelo processo de adaptação transcultural proposto por Guillemin, Bombardier e Beaton (1993), que é composto por vários passos a serem seguidos. Em primeiro lugar, cada escala submetida a este processo foi traduzida de Inglês para

Português, por um profissional bilingue. De seguida, outro profissional com domínio dos dois idiomas e respectivas culturas realizou uma retradução, posteriormente avaliada por um terceiro profissional com as mesmas características. Para isso, foi necessário ocultar a natureza das duas versões, de modo que o avaliador não conseguisse identificar a versão original nem a retradução, enquanto as comparava em termos da equivalência semântica, avaliada através do significado referencial e geral dos itens. De acordo com Pesce e os seus colegas (2005), o significado referencial avalia a tradução literal dos itens originais em comparação com os itens retraduzidos, utilizando uma escala percentual de zero até cem, sendo que quanto mais próximo de cem, menos são as diferenças entre a versão original e a retradução. Por outro lado, o significado geral foca-se na comparação conceptual entre os itens da versão original e os itens da retradução, utilizando uma escala de quatro pontos que varia entre: inalterado, pouco alterado, muito alterado e completamente alterado. Este processo encontra-se sistematizado nos quadros do *Anexo B*, onde para cada um dos itens das medidas utilizadas no instrumento do estudo principal, apresenta-se a versão original, a tradução, a retradução e os resultados da avaliação realizada pelo terceiro profissional.

b) Estudo piloto

O questionário foi distribuído por seis participantes, que o preencheram na sua totalidade e através de perguntas abertas avaliaram-no em termos da funcionalidade tecnológica (e.g. transição de um bloco de questões para outro em função de cada resposta dada), compreensão de cada questão colocada, clareza das instruções e aspecto geral. Uma vez que a avaliação foi totalmente positiva, não houve necessidade de realizar nenhuma alteração e procedeu-se para a recolha oficial dos dados.

2.1.3 Procedimento de recolha de dados

Após a elaboração do questionário no software Qualtrics, um link foi disponibilizado para divulgação e fácil acesso ao questionário pela amostra-alvo, que foi recrutada através dos locais com grande representação de expatriados: escolas internacionais, empresas multinacionais, organizações extra-territoriais, universidades, fóruns e grupos de investigação. Através do correio electrónico, os participantes foram informados do objectivo do estudo e disponibilizou-se o link para participação voluntária, garantindo a confidencialidade dos dados. Após duas semanas, enviou-se um novo e-mail para lembrar que se desejassem, ainda podiam participar no estudo. É importante mencionar que se recorreu à amostragem por bola de neve, uma vez que se pedia ao sujeito expatriado que encaminhasse o link para um colega Português. Adicionalmente, no caso das escolas internacionais estabeleceu-se um contacto mais personalizado com os directores que se responsabilizaram por encaminhar o pedido de participação no estudo para todos os contactos da base de dados da escola. O pedido de participação incluía os critérios de inclusão.

2.1.4 Procedimento de análise de dados

Para analisar os dados obtidos neste estudo quantitativo, recorreu-se ao software SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) versão 17. Em primeiro lugar, para confirmar as várias dimensões das variáveis propostas pelos autores que desenvolveram as medidas, realizaram-se análises componentes principais através das variáveis adaptação intercultural, conflito bidireccional família-trabalho, suporte em casa e suporte no trabalho.

Conduziram-se também análises descritivas de todas as variáveis incluídas no modelo e calcularam-se as correlações entre as mesmas. Adicionalmente, o impacto das variáveis de controlo em cada uma das variáveis do modelo foi testado através de testes-t para amostras independentes entre os grupos: expatriados organizacionais vs. expatriados por iniciativa própria e expatriados vs. cidadãos Portugueses. Estes mesmos testes foram utilizados para testar as seguintes hipóteses: 1, 3, 4 e 5.

Para testar as relações de mediação (H2a e H2b) e de moderação (H6) propostas no modelo teórico, recorreu-se às análises de regressão linear múltipla, seguindo os passos propostos por Baron e Kenny (1986). Como primeiro passo foi necessário regredir a variável mediadora (VM) na variável independente (VI), de modo a provar que o efeito da VI na VM é estatisticamente significativo. Após verificar esta relação procedeu-se para o segundo passo com a intenção de demonstrar que a VI tem um efeito significativo na variável dependente (VD). Por último, a VD foi regredida na VM e VI.

2.2 Resultados

Os resultados do estudo principal desta investigação estão divididos em seis secções diferentes. Em primeiro lugar vão ser apresentados os resultados da construção das componentes principais, para na secção seguinte ilustrar a forma como estas componentes se correlacionam. Assim, na terceira secção, os resultados apresentados centram-se em algumas análises descritivas e de comparação de médias. As últimas três secções focam-se no teste das hipóteses propostas.

2.2.1 Construção das componentes principais

Para uma melhor compreensão a construção das componentes principais será apresentada individualmente de acordo com cada medida.

a) Adaptação intercultural

Através da análise em componentes principais conduzida aos nove itens da adaptação sociocultural com uma rotação *varimax*, foram extraídas duas componentes ($KMO=0.806$, Teste de Esfericidade de Bartlett $\chi^2(36)=656.74$, $p<0.001$) intituladas adaptação geral e interacção com os locais. A adaptação geral é composta por sete itens ($\alpha=0.822$), enquanto a componente interacção com os locais engloba dois itens ($\alpha=0.893$), explicando em conjunto 66.23% da variância total, conforme pode ser constatado no Quadro 2.1. Estas componentes foram previamente encontradas em estudos anteriores tal como Ali (2003), sendo que de acordo com Black (1988) a adaptação intercultural tem três dimensões relativas aos

aspectos gerais do país de acolhimento (e.g. comida), a interacção com os locais e a adaptação aos aspectos do trabalho. Esta última dimensão não foi utilizada neste estudo visto que não foi prevista no modelo teórico do Takeuchi (2010). No entanto, a dimensão adaptação psicológica, habitualmente designada por satisfação com a vida, que é o próprio nome da escala utilizada para a medir, foi introduzida no modelo. Através da análise das componentes, foi possível determinar que os cinco itens desta variável foram uma única componente e por isso assim será tratada nas análises da secção dos resultados.

Quadro 2.1 Matriz das componentes da variável adaptação sociocultural

	Componentes	
	Adaptação geral	Interacção com os locais
condições de vida em geral	0.838	0.225
compras	0.806	0.046
custo de vida	0.768	0.033
comida	0.766	0.122
condições de habitação	0.748	0.199
serviços de saúde	0.682	0.204
actividades de lazer/facilidades recreativas e oportunidades	0.621	0.278
socializar com os Portugueses	0.174	0.938
interagir com os Portugueses no dia-a-dia	0.158	0.926
Variância explicada (%)	49.87	16.36

b) Conflito bidireccional trabalho-família

Netemeyer, Boles e McMurrian (1996) indicaram que os dez itens utilizados para medir a relação entre o trabalho e a família podem ser divididos em duas componentes principais, sendo que cinco deles são centrados no conflito família-trabalho e os restantes focam-se no conflito trabalho-família. Conduzindo a análise em componentes principais com rotação varimax, foram extraídas duas componentes (KMO=0.894, Teste de Esfericidade de Bartlett $\chi^2(45)=$, $p<0.001$) compostas por cinco itens cada, tal como o Quadro 2.2. ilustra. Uma vez que estes resultados vão de encontro ao proposto por Netemeyer, Boles e McMurrian (1996), optou-se por denominar as duas componentes de conflito família-trabalho ($\alpha=0.902$) e conflito trabalho-família ($\alpha=0.874$).

Quadro 2.2 Matriz das componentes da variável conflito bidireccional trabalho-família

	Componentes	
	Conflito trabalho-família	Conflito família-trabalho
A quantidade de tempo que o meu trabalho ocupa, torna difícil o cumprimento das responsabilidades familiares.	0.866	0.182
As coisas que desejo fazer em casa não são feitas, devido às exigências impostas pelo meu trabalho.	0.828	0.236
As exigências do meu trabalho interferem com a minha vida doméstica e familiar.	0.820	0.176
Devido aos deveres relacionados com o trabalho, tenho que alterar os meus planos para as actividades familiares.	0.819	0.105
A tensão provocada pelo meu trabalho torna difícil cumprir as minhas responsabilidades familiares.	0.766	0.334
As coisas que quero fazer no trabalho, não são feitas por causa das exigências da minha família ou cônjuge.	0.136	0.845
A minha vida doméstica interfere com as minhas responsabilidades no trabalho, tais como chegar a horas, realizar tarefas diárias e trabalhar horas extra.	0.185	0.809
Tenho que deixar coisas por fazer no trabalho devido às exigências de tempo em casa.	0.164	0.794
A tensão relacionada com a minha família interfere com a minha capacidade de cumprir os deveres do trabalho.	0.184	0.773
As exigências da minha família ou cônjuge/companheiro(a) interferem com as actividades relacionadas com o trabalho.	0.446	0.636
Variância explicada (%)	51.36	17.84

c) Suporte em casa

Os onze itens propostos por Van Sonderen (1993) para medir o suporte social em casa foram considerados com uma única componente. No entanto, ao realizar uma análise em componentes principais com rotação varimax verificou-se que duas componentes podem ser extraídas ($KMO=0.894$, Teste de Esfericidade de Bartlett $\chi^2(55)=1719.66$, $p<0.001$), nomeadamente o suporte físico e o suporte afectivo presente em casa. Em conjunto, estas duas componentes explicam 61.84% da variância total.

d) Suporte no trabalho

A análise em componentes principais mostra claramente que a medida suporte no trabalho pode ser dividida em duas componentes: suporte prestado pelos colegas e suporte prestado pelo supervisor ($KMO=0.856$, Teste de Esfericidade de Bartlett $\chi^2(55)=1919.97$, $p<0.001$), tal como Van der Doef e Maes (1999), indicou. Estas duas componentes explicam 65.46% da variância total.

Quadro 2.3 Matriz das componentes da variável suporte em casa

	Componentes	
	Suporte físico	Suporte afectivo
ajudam-no(a) em circunstâncias especiais, tais como: doença, mudar de casa/cuidar do(s) filho(s)?	0.828	0.183
confortam-no(a)?	0.810	0.306
convidam-no(a) para uma festa ou jantar?	0.765	0.269
tranquilizam-no(a)?	0.759	0.334
fazem-lhe uma visita (agradável)?	0.572	0.509
pedem-lhe conselhos?	0.539	0.524
são afectuosas consigo?	0.162	0.749
confiam em si?	0.293	0.714
pedem-lhe ajuda?	0.330	0.704
elogiam-no(a)?	0.284	0.692
dão-lhe bons conselhos?	0.231	0.661
Variância explicada (%)	52.25	9.59

Quadro 2.4 Matriz das componentes da variável suporte no trabalho

	Componentes	
	Suporte prestado pelos colegas	Suporte prestado pelo supervisor
Sinto-me apreciado(a) pelos meus colegas.	0.818	0.173
Se tiver problemas no meu trabalho, posso pedir ajuda aos outros.	0.794	0.178
As pessoas com quem trabalho são amigáveis.	0.793	0.163
As pessoas com quem trabalho interessam-se por mim.	0.756	0.198
As pessoas com quem trabalho são competentes em ter o trabalho feito.	0.732	0.120
As pessoas com quem trabalho são competentes em fazerem o seu trabalho.	0.709	0.176
O/A meu/minha supervisor(a) presta atenção ao que digo.	0.161	0.843
Sinto-me apreciado(a) pelo(a) meu/minha supervisor(a).	0.177	0.831
O/A meu/minha supervisor(a) preocupa-se com o bem-estar dos que hierarquicamente estão abaixo dele/dela.	0.198	0.818
O/A meu/minha supervisor(a) é competente em ter o trabalho feito.	0.153	0.797
O/A meu/minha supervisor(a) é bem sucedido(a) em fazer com que as pessoas trabalhem juntas.	0.203	0.790
Variância explicada (%)	46.41	19.05

2.2.2 Matriz de correlações

O Quadro 2.5 apresenta as médias, os desvio padrão (DP) e as correlações existentes entre todas as variáveis deste estudo principal. Sempre que possível são indicados entre parênteses os valores da consistência interna, que no geral mostram-se elevados.

O intervalo das escalas utilizadas neste estudo não é igual para todas as medidas. No caso do conflito bidireccional trabalho-família varia entre 1 (discordo completamente) e 5 (concordo completamente), o que permite concluir que os participantes revelaram níveis moderados-baixos de conflito trabalho-família ($M=3.010$) e família-trabalho ($M=2.301$), podendo-se verificar valores superiores no caso do primeiro tipo de conflito. A adaptação psicológica, frequentemente denominada por satisfação com a vida, utiliza a mesma escala de um até cinco, classificando os valores encontrados como moderados ($M=3.583$). Relativamente à adaptação sociocultural que recorre à escala com um intervalo entre 1 (extremamente mal adaptado) e 7 (extremamente bem adaptado), é possível constatar que os participantes indicaram valores moderados-altos nas duas componentes: adaptação geral ($M=5.429$) e interação com os locais ($M=5.033$). Do mesmo modo, o suporte tido em casa pode ser classificado como sendo moderado-alto, visto que os valores ultrapassam o ponto médio da escala que varia entre 1 (nunca) e 4 (sempre), sendo superiores no caso do suporte afectivo ($M=2.583$) comparativamente com o suporte físico ($M=2.338$). Os participantes divulgaram que o suporte prestado pelos colegas ($M=3.772$) é superior ao prestado pelo supervisor ($M=3.373$), sendo que globalmente estes valores são moderados-altos numa escala de cinco pontos.

Em termos das correlações encontradas, optou-se por as assinalar no Quadro 2.5 através de um, dois ou três asteriscos. Cada um deles corresponde à um nível de significância diferente, sendo que um asterisco indica que o valor do nível de significância é inferior a 0.05, dois asteriscos representam um valor de significância inferior a 0.01 e três asteriscos revelam que o valor do nível de significância é inferior a 0.001.

Quadro 2.5 Matriz de médias, desvio padrão, correlações e consistência interna

	Média	DP	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1. Exigências parentais	5.978	4.090													
2. Conflito família-trabalho	2.301	0.834	-0.118	(0.920)											
3. Conflito trabalho-família	3.010	0.995	-0.120	0.532***	(0.874)										
4. Adaptação geral	5.429	1.106	0.012	-0.243**	-0.197*	(0.867)									
5. Interação com os locais	5.033	1.540	-0.208*	-0.103	-0.074	0.371***	(0.893)								
6. Satisfação com a vida	3.583	0.755	0.073	-0.291**	-0.379**	0.417***	0.141	(0.867)							
7. Suporte físico tido em casa	2.338	0.621	0.046	-0.155	-0.145	0.161	0.357***	0.173*	(0.892)						
8. Suporte afectivo tido em casa	2.583	0.569	0.055	-0.163	-0.234**	0.183*	0.380***	0.210*	0.708***	(0.833)					
9. Suporte prestado pelos colegas	3.772	0.625	-0.157	-0.054	0.095	0.205*	0.148	0.285**	0.154	0.047	(0.880)				
10. Suporte prestado pelo supervisor	3.373	0.826	0.118	-0.187*	-0.179*	0.241**	0.123	0.290**	0.148	0.130	0.418***	(0.913)			
11. Distância cultural (IDH)	1.721	0.450	0.060	0.064	0.099	-0.048	-0.060	-0.089	-0.032	-0.073	-0.022	-0.139			
12. Distância cultural (ICI)	1.397	0.491	-0.091	-0.094	-0.052	0.036	-0.011	-0.107	-0.105	-0.066	-0.009	-0.037	0.505***		
13. Distância cultural (IDV)	1.176	0.383	-0.019	-0.012	-0.083	0.108	0.086	0.027	-0.081	0.039	-0.050	0.130	-0.700***	-0.376***	
14. Distância cultural (IMAS)	1.265	0.443	0.009	-0.030	-0.060	0.144	0.127	0.156	0.112	0.122	0.046	0.192*	-0.741***	-0.453***	0.553***

* $p < 0.05$ ** $p < 0.01$ *** $p < 0.001$

2.2.3 Comparação de médias

a) Expatriados organizacionais vs. expatriados por iniciativa própria

De acordo com o Quadro 2.6 é possível constatar que existem diferenças estatisticamente significativas entre os valores médios de satisfação com a vida ($t(100.8)=-2.757$, $p=0.007$) ao comparar o grupo dos expatriados organizacionais ($M=3.826$, $DP=0.698$) com o grupo dos expatriados por iniciativa própria ($M=3.467$, $DP=0.759$). Seguindo o mesmo padrão, pode-se afirmar que o nível médio de suporte prestado pelo supervisor também difere consoante os dois grupos de expatriados ($t(134)=-2.310$, $p=0.01$). Mais especificamente, o nível médio de suporte prestado pelo supervisor aos expatriados organizacionais ($M=3.587$, $DP=0.592$) é estatisticamente diferente do nível médio de suporte prestado pelo supervisor aos expatriados por iniciativa própria ($M=3.247$, $DP=0.912$). Assim sendo, pode-se afirmar que os expatriados organizacionais recebem mais apoio do supervisor e sentem-se mais satisfeitos com a vida do que os expatriados por iniciativa própria.

Quadro 2.6 Diferenças entre os dois tipos de expatriados

Variáveis	Expatriados organizacionais		Expatriados por iniciativa própria		Teste t	g.l.
	Média	DP	Média	DP		
Exigências parentais	6.872	3.791	5.562	4.089	-1.865	100.1
Conflito família-trabalho	2.298	0.759	2.326	0.882	0.633	134
Conflito trabalho-família	2.911	0.924	3.043	1.028	0.737	134
Adaptação geral	5.629	0.843	5.348	1.144	-1.626	119.7
Interacção com os locais	4.968	1.512	5.034	1.563	0.235	134
Satisfação com a vida	3.826	0.698	3.467	0.759	-2.757**	100.8
Suporte físico obtido em casa	2.409	0.537	2.279	0.659	-1.222	109
Suporte afectivo obtido em casa	2.591	0.493	2.552	0.593	-1.148	131
Suporte prestado pelos colegas	3.791	0.493	3.766	0.691	-0.219	134
Suporte prestado pelo supervisor	3.587	0.592	3.247	0.912	-2.310*	134

* $p < 0.05$ ** $p < 0.01$

Para além destes resultados, não foi possível identificar outros que fossem estatisticamente significativos ao comparar os dois grupos em termos médios das outras variáveis apresentadas no Quadro 2.6, ou relativamente ao sexo. Adicionalmente, o tamanho dos dois grupos apresenta grandes diferenças, sendo que o grupo dos expatriados por iniciativa própria é composto por 89 indivíduos enquanto 47 expatriados organizacionais encontram-se inseridos no segundo grupo. Por isso, optou-se por juntar os dois grupos num único, denominado de expatriados e assim deu-se seguimento às outras análises estatísticas.

b) Expatriados vs. Portugueses

Comparando o grupo dos expatriados com o grupo dos cidadãos Portugueses, é possível verificar que existem diferenças estatisticamente significativas entre o nível médio de interferência da família no trabalho ($t(305) = -2.001, p=0.046$) e do trabalho na família ($t(305) = -2.001, p=0.038$). Mais especificamente, são os Portugueses que experienciam mais os dois tipos de conflito: família-trabalho ($M_{\text{Expatriados}}=2.301, DP=0.834; M_{\text{Portugueses}}=2.495, DP=0.856$) e trabalho-família ($M_{\text{Expatriados}}=3.010, DP=0.996; M_{\text{Portugueses}}=3.237, DP=0.911$). O mesmo pode ser afirmado sobre os dois tipos de suporte obtidos em casa, visto que em termos médios os valores dos Portugueses ($M_{\text{Suporte físico}}=2.749, DP=0.570; M_{\text{Suporte afectivo}}= 2.938, DP=0.438$) são superiores ao dos expatriados ($M_{\text{Suporte físico}}=2.338, DP=0.621; M_{\text{Suporte afectivo}}= 2.583, DP=0.569$), sendo ambos estatisticamente significativos ($t(302) = -6.002, p < 0.001; t(251.3) = -6.008, p < 0.001$). Estas são as únicas diferenças estatisticamente significativas, conforme pode ser observado no Quadro 2.7.

Quadro 2.7 Diferenças entre os sujeitos expatriados e os cidadãos Portugueses

Variáveis	Expatriados		Portugueses		Teste t	g.l.
	Média	DP	Média	DP		
Exigências parentais	5.978	4.089	6.349	3.596	-0.840	300
Conflito família-trabalho	2.301	0.834	2.495	0.856	-2.001*	305
Conflito trabalho-família	3.010	0.996	3.237	0.911	-2.082*	305
Satisfação com a vida	3.583	0.755	3.514	0.787	0.773	305
Suporte físico tido em casa	2.338	0.621	2.749	0.570	-6.002***	302
Suporte afectivo tido em casa	2.583	0.569	2.938	0.438	-6.008***	251.3
Suporte prestado pelos colegas	3.772	0.625	3.712	0.598	0.856	305
Suporte prestado pelo supervisor	3.373	0.826	3.425	0.766	-0.575	305

* $p < 0.05$ ** $p < 0.01$

2.2.4 Moderação

Na secção anterior foi possível verificar que existem diferenças estatisticamente significativas entre o nível médio de conflito família-trabalho, trabalho-família e os dois tipos de suporte obtidos em casa. Uma das hipóteses (H6) ilustrada no modelo teórico a ser testado, supõe que o suporte obtido em casa modera a relação entre as exigências parentais e o conflito família-trabalho. Através da realização de uma moderação via regressão linear múltipla, foi possível verificar que os resultados encontrados não corroboram essa hipótese em nenhum dos dois grupos, uma vez que o efeito de interacção entre as variáveis não é significativo, conforme pode ser verificado no Quadro 2.8.

Quadro 2.8 Modelo de moderação do suporte em casa

Variáveis	Conflito família-trabalho							
	Expatriados				Portugueses			
	β	R ² adj.	F	g.l.	β	R ² adj.	F	g.l.
Exigências parentais	-0.098	0.027	2.272	3, 135	0.221**	0.048	3.703*	3, 162
Suporte físico tido em casa	-0.148				-0.133			
Exigências parentais x Suporte físico	0.199				0.023			
Exigências parentais	-0.107	0.017	1.761	3, 136	0.220**	0.075	5.393**	3, 162
Suporte afectivo tido em casa	-0.157				-0.203**			
Exigências parentais x Suporte afectivo	0.006				0.042			

* $p < 0.05$ ** $p < 0.01$

No caso do grupo composto pelos sujeitos Portugueses, podem ser observados alguns efeitos directos. Mais precisamente a variável exigências parentais tem uma relação positiva e significativa com a variável conflito família-trabalho ($\beta = 0.221$, $p = 0.005$). Isto significa que os cidadãos Portugueses sentem mais a influência da família no trabalho à medida que as exigências parentais aumentam. Por outro lado, quanto mais suporte afectivo têm em casa, menor é a influência da família no trabalho ($\beta = -0.203$, $p = 0.009$).

2.2.5 Mediação

Ao testar o modelo de mediação no grupo composto por sujeitos expatriados, foi necessário repetir os passos propostos por Baron e Kenny (1986) três vezes, uma vez que a variável dependente adaptação intercultural tem três dimensões diferentes. No entanto, o primeiro passo é comum nas três mediações, e consiste na variável mediadora (conflito família-trabalho) ser regredida na variável preditora (exigências parentais). Os resultados desta relação encontram-se apresentados no Quadro 2.9 e indicam que as exigências parentais têm um efeito negativo não significativo no conflito família-trabalho ($\beta = -0.110$, $p = 0.200$). Através dos resultados obtidos no segundo passo da mediação, onde cada uma das dimensões da adaptação intercultural (adaptação geral, interacção com os locais e satisfação com a vida) foram regredidas na variável preditora, é possível verificar que existe um efeito negativo significativo entre as exigências parentais e a interacção com os locais ($\beta = -0.192$, $p = 0.016$). Esta relação explica 3% do modelo de mediação, permitindo concluir que uma elevada quantidade de exigências parentais diminui a interacção com os locais. Esta relação oferece algum suporte a H1, uma vez que as exigências parentais têm uma relação negativa com uma das dimensões da adaptação intercultural.

Por último, ao regredir cada uma das dimensões da adaptação intercultural nas exigências parentais e no conflito família-trabalho, constata-se que o conflito família-trabalho não medeia a relação entre as exigências parentais e a adaptação intercultural, devido ao efeito não significativo em nenhuma das três

dimensões. Os resultados deste último passo encontram-se sistematizados no Quadro 2.10 e apesar de não corroborarem a hipótese 2a, revelam que o conflito família-trabalho tem um efeito negativo significativo na adaptação geral ($\beta=-0.234$, $p=0.007$) e na satisfação com a vida ($\beta=-0.234$, $p=0.001$). Mais especificamente, quanto mais os expatriados sentem a influência da família no trabalho, menos adaptados em termos gerais e menos satisfeitos com a vida estão.

Quadro 2.9 Regressão do conflito família-trabalho nas exigências parentais

Variável	Conflito família-trabalho							
	Expatriados				Portugueses			
	β	R ² adj.	F	g.l.	β	R ² adj.	F	g.l.
Exigências parentais	- 0.110	0.005	1,655	1,135	0.201**	0.035**	6.903	1,165

Quando o modelo de mediação é testado no grupo dos cidadãos Portugueses, esta relação negativa entre o conflito família-trabalho e a satisfação com a vida também se verifica no terceiro passo da mediação, conforme indicado no Quadro 2.10. Mais precisamente, ao regredir a variável satisfação com a vida no conflito família-trabalho e nas exigências parentais, constata-se que o conflito família-trabalho tem um efeito negativo na satisfação com a vida dos Portugueses ($\beta=-0.319$, $p<0.001$), enquanto as exigências parentais influenciam positivamente a satisfação com a vida ($\beta=0.155$, $p=0.042$). Estas duas variáveis explicam 9.5% do modelo e apenas quando inseridas em conjunto no modelo tornam a relação entre as exigências parentais e a satisfação com a vida significativa. No segundo passo da mediação, a variável satisfação com a vida foi regredida nas exigências parentais e esta relação não se mostrou significativa ($\beta =0.090$, $p= 0.246$), o que indica que o conflito família-trabalho não medeia a relação entre estas duas variáveis, ao contrário do que foi previsto na hipótese 2a. No entanto, é importante referir que as exigências parentais têm um efeito positivo e significativo no conflito família-trabalho ($\beta=0.201$, $p=0.009$). Esta relação explica 3.5% do modelo e indica que uma elevada quantidade de exigências parentais salienta a influência da família no trabalho.

Quadro 2.10 Regressão da adaptação intercultural nas exigências parentais e conflito família-trabalho

Variáveis	Adaptação geral			Interacção com os locais			Satisfação com a vida							
	Expatriados			Expatriados			Expatriados			Portugueses				
	β	R ² adj.	F	β	R ² adj.	F	β	R ² adj.	F	g.l.	β	R ² adj.	F	g.l.
1. Exigências parentais	- 0.011	-0.007	0.016	- 0.192*	0.030*	5.121	0.052	-0.005	0.358	1, 135	0.090	0.002	1.354	1, 165
2. Exigências parentais	- 0.037			- 0.207*			0.021				0.155*			
Conflito família-trabalho	-0.234**	0.040*	3.801	- 0.134	0.040*	3.828	- 0.281**	0.067**	5.818	2, 135	- 0.319***	0.095***	9.662	2, 165

* $p < 0.05$ ** $p < 0.01$ *** $p < 0.001$

Na segunda mediação proposta no modelo teórico (H2b), verifica-se que as duas dimensões da variável adaptação intercultural que têm um efeito negativo no conflito trabalho-família são a adaptação geral ($\beta=-0.169$, $p=0.049$) e a satisfação com a vida ($\beta=-0.365$, $p<0.001$), sendo que cada uma explica uma parte do modelo: 2.1% e 12.7% respectivamente. Quando as exigências parentais são regredidas em cada uma destas dimensões individualmente e em conjunto com a variável mediadora conflito trabalho-família, não existe nenhum efeito significativo. No entanto, a dimensão da adaptação intercultural que não revelou um efeito significativo no conflito trabalho-família no primeiro passo da mediação, mostra através dos resultados obtidos no segundo passo, que tem um efeito negativo e estatisticamente significativo nas exigências parentais ($\beta=-0.192$, $p=0.025$). Adicionalmente, no terceiro passo, quando as exigências parentais são regredidas no conflito trabalho-família e na interação com os locais, este efeito mantém-se significativo ($\beta=-0.202$, $p=0.019$), mas o efeito do conflito trabalho-família nas exigências parentais não se revela significativo ($\beta=-0.108$, $p=0.204$). Assim sendo, pode-se concluir que não existem resultados suficientes que suportem a hipótese 2b.

Quadro 2.11 Regressão do conflito trabalho-família na adaptação intercultural

Grupo	Variáveis	Conflito trabalho-família			
		β	R ² adj.	F	g.l.
Expatriados	Adaptação geral	- 0.169*	0.021*	3.928	1, 135
	Interação com os locais	- 0.090	0.001	1.098	1, 135
	Satisfação com a vida	- 0.365***	0.127***	20.593	1, 135
Portugueses	Satisfação com a vida	- 0.346***	0.115***	22.987	1, 170

* $p < 0.05$ *** $p < 0.001$

Quadro 2.12 Regressão das exigências parentais na adaptação intercultural e conflito trabalho-família

Grupo	Variáveis	Exigências parentais			
		β	R ² adj.	F	g.l.
Expatriados	1. Adaptação geral	- 0.011	- 0.007	0.016	1, 135
	2. Adaptação geral	- 0.027			
	Conflito trabalho-família	- 0.095	- 0.006	0.593	2, 135
	1. Interação com os locais	- 0.192*	0.030*	5.121	1, 135
	2. Interação com os locais	- 0.202*			
	Conflito trabalho-família	- 0.108	0.034*	3.386	2, 135
	1. Satisfação com a vida	0.052	- 0.005	0.358	1, 135
	2. Satisfação com a vida	0.022			
	Conflito trabalho-família	- 0.087	- 0.006	0.572	2, 135
Portugueses	1. Satisfação com a vida	0.090	0.002	1.354	1, 165
	2. Satisfação com a vida	0.133			
	Conflito trabalho-família	0.117	0.008	1.661	2, 165

* $p < 0.05$

Do mesmo modo, os resultados encontrados após o modelo de mediação ser testado no grupo composto por cidadãos Portugueses, mostram-se insuficientes para corroborar a hipótese 2b, pois o único efeito significativo é apresentado no Quadro 2.11, entre a satisfação com a vida e o conflito trabalho-família ($\beta=-0.346$, $p<0.001$). Este efeito explica 11.5% do modelo indicando que quanto mais satisfeitos com a vida os Portugueses estão, menor é interferência do trabalho na família.

2.2.6 Efeito directo

Para poder testar a influência da distância cultural na adaptação cultural e no conflito trabalho-família, optou-se por levar em consideração o país de origem de cada participante e classificá-lo de acordo com o índice calculado por Hofstede (1991) para cada uma das quatro dimensões. Os países com um índice inferior a 50 foram inseridos no grupo correspondente a uma distância cultural baixa, enquanto os países com um índice superior à 50 compuseram o grupo dos países com uma distância cultural elevada (ver Quadro 2.13).

Quadro 2.13 Divisão dos países nas dimensões da distância cultural

Índices de distância cultural		Valor mínimo	Valor máximo	Países	N
Distância hierárquica (IDH)	Baixa	11	50	África do Sul, Alemanha, Austrália, Áustria, Canadá, Dinamarca, Finlândia, Holanda, Itália, Letónia, Nova Zelândia, Reino Unido, Suíça	98
	Elevada	51	81	Belgica, Brasil, Ecuador, Espanha, EUA, Grécia, França, Japão, Turquia, Malta, Polónia, Venezuela, República Checa	36
Individualismo (IDV)	Colectivismo	8	50	Brasil, Ecuador, Grécia, Japão, Turquia, Venezuela	22
	Individualismo	51	91	África do Sul, Alemanha, Austrália, Áustria, Bélgica, Canadá, Dinamarca, Espanha, EUA, Finlândia, França, Holanda, Itália, Letónia, Malta, Nova Zelândia, Polónia, Reino Unido, República Checa, Suíça	112
Masculinidade (IMAS)	Femininidade	5	50	África do Sul, Alemanha, Austrália, Áustria, Bélgica, Canadá, Ecuador, EUA, Grécia, Itália, Japão, Nova Zelândia, Polónia, Reino Unido, República Checa, Venezuela	100
	Masculinidade	51	95	Brasil, Dinamarca, Espanha, Finlândia, França, Holanda, Letónia, Malta, Suíça, Turquia	34
Controlo de incerteza (ICI)	Baixo	23	50	África do Sul, Canadá, Dinamarca, EUA, Nova Zelândia, Reino Unido, Suíça	54
	Elevado	51	112	Alemanha, Áustria, Austrália, Bélgica, Brasil, Ecuador, Espanha, Finlândia, França, Grécia, Holanda, Itália, Japão, Letónia, Malta, Polónia, República Checa, Turquia, Venezuela	80

Conforme pode ser observado no Quadro 2.14, ao comparar os dois grupos dentro de cada uma das quatro dimensões da distância cultural, é possível constatar que não existem diferenças estatisticamente significativas relativamente a forma como o conflito trabalho-família é percebido pelos sujeitos expatriados, não corroborando a H4. No entanto, existem diferenças estatisticamente significativas relativamente ao nível de adaptação geral dos sujeitos expatriados quando se comparam os grupos do IDV ($t(55.68)=-2.702$, $p=0.009$) e os de IMAS ($t(88.21)=-2.599$, $p=0.011$). Em termos médios, os sujeitos expatriados vindos de culturas individualistas ($M=5.383$, $DP=1.112$) e masculinas ($M=5.343$, $DP=1.123$) possuem um grau de adaptação geral inferior aos sujeitos expatriados cujos países de origem têm uma cultura colectivista ($M=5.825$, $DP=0.588$) e feminina ($M=5.786$, $DP=0.747$). Adicionalmente, os sujeitos que vêm dos países com culturas femininas ($M=3.829$, $DP=0.611$) estão em média mais satisfeitos com a vida do que os que pertencem a culturas masculinas ($M=3.510$, $DP=0.788$). Esta diferença estatisticamente significativa ($t(132)=-2.151$, $p=0.033$) juntamente com as outras duas previamente mencionadas, oferecem algum suporte a H3.

2.2.7 Resumo dos resultados

Este estudo quantitativo propôs-se a testar as hipóteses formuladas de acordo com a informação encontrada na revisão de literatura. Ao longo das secções anteriores (3.2.2 até 3.2.6), apresentaram-se os resultados que permitem corroborar ou refutar as hipóteses sistematizadas na Figura 2.3. Portanto, para uma melhor compreensão de todos os resultados analisados e as hipóteses que foram corroboradas ou refutadas, elaboraram-se duas figuras (2.1 e 2.2). A Figura 2.1 diz respeito aos resultados encontrados no grupo composto pelos sujeitos expatriados, enquanto a Figura 2.2 ilustra os resultados obtidos no grupo de controlo.

Quadro 2.14 A influência da distância cultural no conflito trabalho-família e na adaptação intercultural

Índice de distância cultural		Conflito trabalho-família				Adaptação geral				Interacção com os locais				Satisfação com a vida			
		Média	DP	Teste t	g.l.	Média	DP	Teste t	g.l.	Média	DP	Teste t	g.l.	Média	DP	Teste t	g.l.
IDH	Elevada	2.778	0.984	0.129	132	5.591	0.915	0.904	132	5.125	1.542	0.447	132	3.733	0.632	1.320	132
	Baixa	3.074	0.997			5.405	1.103			4.989	1.555			3.538	0.796		
IDV	Individualismo	3.050	0.981	1.470	132	5.383	1.112	-2.702**	55.68	4.987	1.546	-0.666	132	3.571	0.787	-0.674	132
	Colectivismo	2.709	1.061			5.825	0.588			5.227	1.572			3.691	0.594		
IMAS	Masculinidade	3.048	0.998	1.073	132	5.343	1.123	-2.599*	88.21	4.930	1.555	-1.236	132	3.510	0.788	-2.151*	132
	Femininidade	2.835	0.998			5.786	0.747			5.309	1.508			3.829	0.611		
ICI	Elevado	3.025	0.924	0.435	132	5.434	1.035	-0.283	132	5.025	1.528	-0.010	132	3.665	0.687	1.379	132
	Baixo	2.948	1.108			5.487	1.094			5.028	1.588			3.482	0.848		

* $p < 0.05$ ** $p < 0.01$

Figura 2.1 Modelo teórico testado no grupo dos sujeitos expatriados

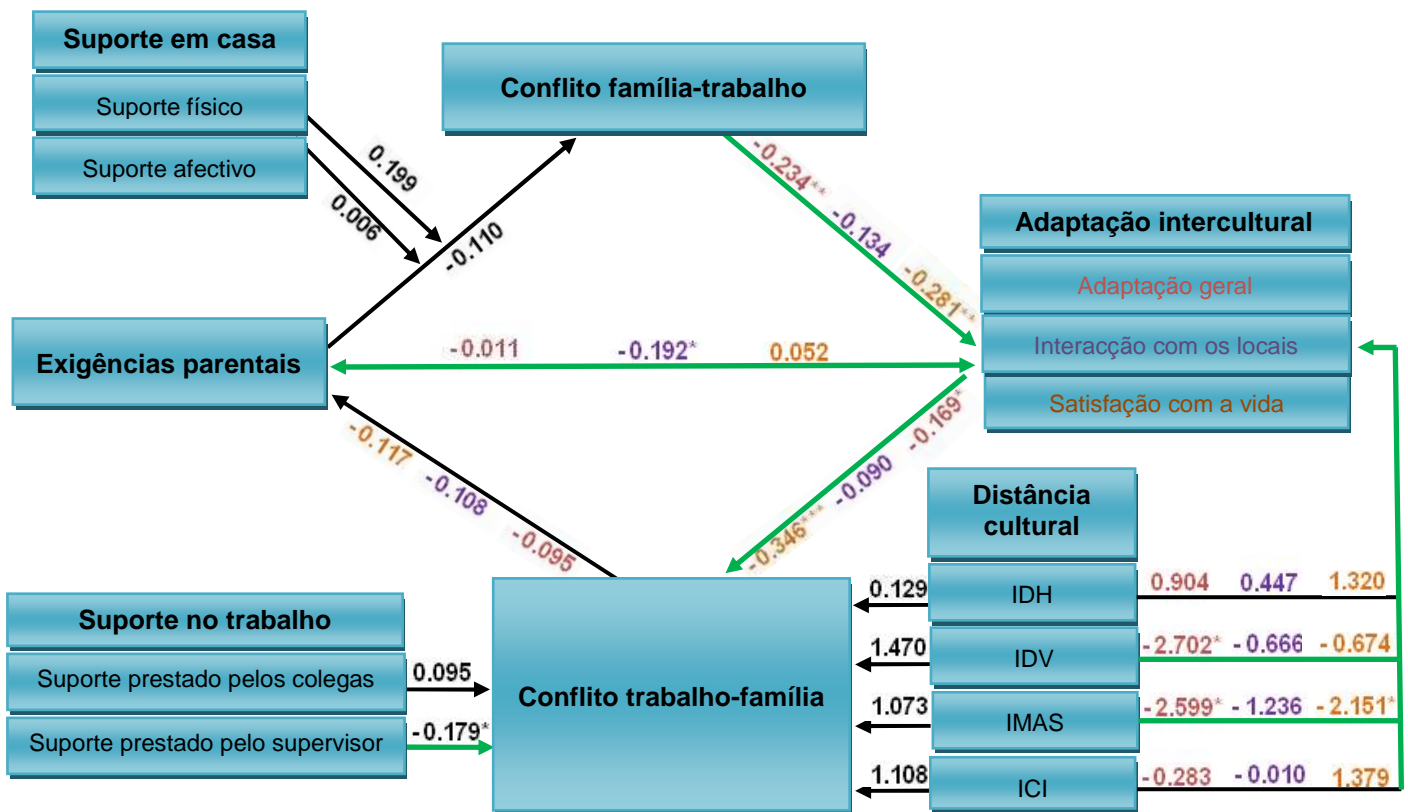
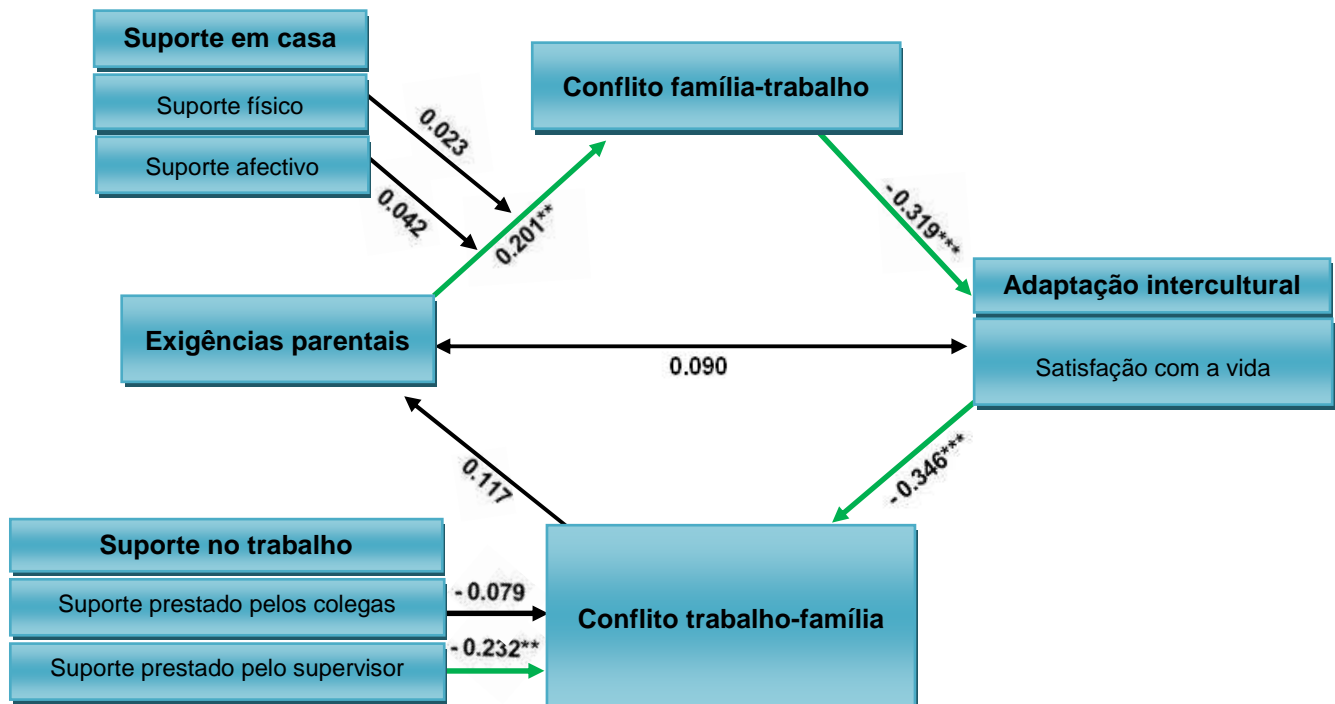


Figura 2.2 Modelo teórico testado no grupo dos cidadãos Portugueses



Nota: Os valores apresentados correspondem ao coeficiente estandardizado β ou ao valor do teste t.
 Os níveis de significância são * $p < 0.05$ ** $p < 0.01$ *** $p < 0.001$ e encontram-se assinalados através das setas verdes.

3. Estudo complementar

3.1. Método

O objectivo deste estudo consiste no aprofundamento e complementariedade dos resultados obtidos no estudo principal. Assim sendo, neste estudo complementar, escolheu-se uma metodologia qualitativa que consistiu na recolha dos dados através da realização de entrevistas semi-estruturadas. Uma caracterização pormenorizada dos participantes e do instrumento utilizado, segue-se de seguida.

3.1.1 Participantes

Seis profissionais que trabalham diariamente com a população expatriada em Portugal, foram contactados e convidados a participar neste estudo qualitativo da investigação. Quatro profissionais responderam afirmativamente ao convite lançado, o que prefaz uma taxa de resposta de 67%. Em termos de caracterização desta amostra por conveniência, pode-se afirmar que é composta na sua totalidade por sujeitos do sexo feminino, com uma idade compreendida entre os 31 e os 50 anos. Em termos de escolaridade, todas as profissionais concluíram o ensino superior, e a nacionalidade divide-as em dois grupos diferentes, sendo que duas das entrevistadas têm nacionalidade Portuguesa e as outras duas são de nacionalidade Espanhola e Inglesa, respectivamente. As quatro profissionais são especialistas no apoio a expatriados, em áreas de actuação distintas: duas delas trabalham na área de relocation (serviço de recursos humanos centrado em apoiar um indivíduo no seu processo de transferência internacional; Briscoe e Schuler 2004) , uma na área de executive search (recrutamento de executivos para transferências internacionais; Melançon, 2002) e outra na área de coaching (processo de orientação de um indivíduo para atingir determinadas metas pré-estabelecidas relacionadas com o desenvolvimento pessoal ou profissional; Zaharov, 2010).

3.1.2 Instrumento

Para a recolha dos dados deste estudo, escolheu-se o tipo de entrevista semi-estuturada, visto que a mesma permite ter temas ou perguntas pré-definidas com uma ordem de exposição flexível, e estando centrada no entrevistado; qualquer outra pergunta exploratória pode ser colocada, mesmo que a mesma não conste no guião (Breakwell, 1990).

O guião da entrevista é composto por nove questões. A primeira questão pode-se classificar como pergunta introdutória destinada a recolher informações sobre o início do trabalho do profissional com a população expatriada em Portugal. De seguida, elaboraram-se três questões de *follow-up* (e.g. “Gostava que me descrevesse um pouco o trabalho que desenvolve diariamente junto da população expatriada em Portugal, em termos dos apoios prestados.”) que tencionam aprofundar a recolha de informação sobre o conteúdo do trabalho destes profissionais com a população expatriada. Perguntas mais específicas também fazem parte deste guião, visto que se pretendia perceber a opinião dos profissionais sobre os assuntos explorados no questionário (e.g. “Da sua experiência com as famílias expatriadas, como

considera que se desenrola a relação entre o trabalho e a família?”). O guião termina com um pergunta para perceber o que poderia ser feito para melhorar o apoio prestado aos sujeitos expatriados e principalmente às famílias expatriadas.

3.1.3 Procedimento de recolha dos dados

À semelhança do primeiro estudo, os profissionais que trabalham diariamente com os sujeitos expatriados foram contactados via e-mail, explicando o objectivo do estudo e questionando se desejariam participar enquanto entrevistados. Após receber uma resposta afirmativa, marcou-se uma data para a realização da entrevista de acordo com a disponibilidade do profissional. Visto que uma das profissionais não teve disponibilidade para realizar uma entrevista presencial, optou-se por recorrer aos meios tecnológicos realizando a entrevista através de uma chamada virtual, por meio da rede social Skype.

O início de cada entrevista foi marcado pela entrega do consentimento informado, onde se explicou o objectivo do estudo, garantiu-se a confidencialidade e anonimato dos dados recolhidos, e questionou-se a permissão de gravar a entrevista. De seguida colocaram-se as questões existentes no guião e sempre que necessário formularam-se novas questões para aprofundar ou esclarecer determinados assuntos. Por fim, após agradecer a participação dos entrevistados nesta segunda fase do estudo, pediu-se para preencherem a ficha dos dados sócio-demográficos, utilizada na caracterização da amostra. Para realizar todos estes passos foram necessários aproximadamente 50 minutos com cada profissional.

3.1.4 Procedimento de análise de dados

De modo a poder analisar os dados obtidos, o primeiro passo consistiu na organização dos mesmos. Por isso, procedeu-se à transcrição na íntegra das quatro entrevistas que foram gravadas de acordo com o consentimento de cada participante. No caso da entrevista em que não se obteve a permissão para gravar, tiraram-se apontamentos durante a realização da mesma. Pouco tempo após terminar a entrevista, organizaram-se os apontamentos no sentido de garantir que se captou grande parte das respostas dadas pela entrevistada, tentando evitar a perda de informações valiosas.

Após ter as respostas das quatro entrevistas escritas em papel, optou-se por conduzir uma análise de conteúdo, visto que de acordo com Vala (1986), esta análise permite realizar inferências sobre as informações inventariadas e sistematizadas. Portanto, começou-se por sistematizar a informação obtida, agrupando as respostas em função das perguntas realizadas. Uma vez que cada pergunta aborda um tema diferente criaram-se nove categorias diferentes.

De seguida, três membros da equipa de investigação analisaram as respostas de cada pergunta com um olhar crítico, sublinhando os segmentos chave que respondessem de forma clara às perguntas colocadas. Esses segmentos foram inseridos nas categorias criadas previamente, formando diferentes subcategorias. A utilização das subcategorias permitiu agrupar as respostas de uma forma organizada e de fácil interpretação. No entanto, o processo de criação das subcategorias requereu algum cuidado, de modo a poder atestar a clareza, exaustividade e exclusividade mútua das mesmas. Por outras palavras, a selecção de um segmento e inserção do mesmo numa determinada categoria deve ser clara e óbvia para

qualquer pessoa, não existindo qualquer dúvida sobre a sua classificação. Ao mesmo tempo, deve-se ter a certeza de que foram criadas categorias suficientes para a inclusão de toda a informação existente. Todavia, ao incluir toda a informação, é necessário verificar que as categorias e subcategorias são mutuamente exclusivas, no sentido de que cada segmento sublinhado deve ser inserido em apenas uma categoria e subcategoria (Flick, 2002).

Para poder testar a fiabilidade das categorias e subcategorias criadas, distribuíram-se os segmentos seleccionados e as subcategorias criadas, por dois juizes independentes. Pediu-se aos juizes que determinassem a subcategoria correspondente a cada segmento. De seguida compararam-se as duas versões com a que se realizou previamente e calculou-se o acordo interjuizes. Obtendo-se um valor de do K de Cohen igual à 0.72 pode-se afirmar que é a consistência interna das versões é boa, não existindo muitos erros de medida devido à subjectividade da cotação (Cohen, 1968).

3.2. Resultados

De acordo com a análise de conteúdo realizada, emergiram nove categorias e cada uma delas tem as suas próprias subcategorias organizadas em função das três áreas de apoio: relocation, executive search e coaching. Esta organização permite identificar diferenças e semelhanças entre as nove categorias principais, que podem ser agrupadas em três secções diferentes, conforme indicado no Figura 3.1.

Figura 3.1 Análise de conteúdo dos resultados qualitativos

	Relocation	Executive Search	Coaching
Serviços prestados	-logísticos -legalização	- sociais	- psicossociais
Momento do serviço	- antes, durante e depois da transferência internacional		- durante e depois da transferência internacional
Beneficiarios dos serviços	- expatriados por iniciativa própria - imigrantes	- expatriados organizacionais	- cônjuge
Relação família - trabalho	- adaptação dos filhos/cônjuge - idade dos filhos		
Adaptação intercultural	- apoio social		
	- ambiente atmosférico - distância cultural - condições de vida	- mind set	- interação com os locais
Papel dos filhos	- facilitador - dificultador		
Suporte em casa	- cônjuge		
Suporte no trabalho	- expatriados - Portugueses		
	- departamento de RH		
Sugestões para melhorar os serviços	- comunicação		
	- planeamento detalhado - legalização imobiliária	- formação	- divulgação

A primeira secção é composta por três categorias (serviços prestados; momento dos serviços; beneficiários dos serviços) relacionadas com diferentes áreas de actuação. Estas categorias permitem identificar quais os serviços prestados, o momento em que são prestados esses serviços e os beneficiários dos mesmos. Deste modo pode-se observar que os serviços prestados pelas três áreas de actuação são distintos, sendo que os serviços prestados pela área de relocation centram-se ao nível logístico e de legalização. Na área de executive search os serviços oferecidos direccionam-se para a componente social, enquanto na área de coaching a componente psicossocial predomina. Este serviço é prestado durante o período da expatriação existindo um acompanhamento após a experiência da transferência internacional terminar. Este acompanhamento também está presente nas outras duas áreas de actuação, marcando o terceiro momento de um apoio total de prestação de serviços. Os outros dois momentos englobam a fase antes e durante a transferência internacional. Relativamente aos beneficiários destes serviços, pode-se verificar que os expatriados organizacionais são transversais as três áreas de actuação. Adicionalmente, aos serviços da área de relocation recorrem igualmente os expatriados por iniciativa própria e os sujeitos imigrantes. Por outro lado, pode-se verificar que os cônjuges são os que usufruem dos serviços prestados pela área de coaching.

Na segunda secção estão inseridas as seguintes cinco categorias: adaptação intercultural, relação família-trabalho, papel dos filhos, suporte em casa e suporte no trabalho. Estas categorias estão directamente relacionadas com as principais variáveis utilizadas no estudo quantitativo desta investigação.

As subcategorias inseridas nas seguintes três grandes categorias: relação entre a família e o trabalho, papel dos filhos e suporte em casa; todas são totalmente transversais nas três áreas de actuação. Assim sendo, a **relação entre a família e o trabalho** é entendida através da adaptação dos filhos e do cônjuge (e.g. “os expatriados desejam criar um ambiente para que toda a família se sinta confortável. Se isso não acontecer, o cônjuge e os filhos podem não se adaptar e nesse caso o expatriado centra-se mais na família e o trabalho pode ficar prejudicado”) e da idade dos filhos (e.g. “a idade dos filhos é muito importante porque determina se acompanham os pais ou não”). Em todo o processo da transferência internacional o **papel dos filhos** pode ser facilitador (e.g. “os filhos facilitam a adaptação da mãe porque precisa que ela os leve à determinados locais onde se encontra com outras pessoas e interage”) e dificultador (e.g. “quando as famílias expatriadas têm filhos com idades muito próximas, a adaptação pode ser mais lenta porque existem muitas mais exigências que devem ser cumpridas”). O **suporte em casa** é prestado pelo cônjuge (e.g. “os expatriados vêm para Portugal para trabalhar e trabalham mesmo muito. Eles têm um apoio muito grande por parte das esposas que não trabalham e ficam em casa. A esposa é o centro”).

As outras duas grandes categorias – adaptação intercultural e suporte no trabalho – da segunda secção, possuem algumas subcategorias que são transversais nas três áreas de actuação. Por exemplo, no caso da **adaptação intercultural**, o apoio social é a subcategoria transversal (e.g. “a ajuda entre os expatriados de diferentes países e os grupos de amigos, facilitam o processo de adaptação”). Adicionalmente, cada área de actuação tem outras subcategorias que descrevem como é que a

adaptação intercultural é entendida. No caso da área de relocation, o ambiente atmosférico (e.g. “gostam muito do clima”), a distância cultural (e.g. “todas as nacionalidades têm posturas diferentes”) e as condições de vida (e.g. “as famílias expatriadas adaptam-se bem e em muitos dos casos não se querem ir embora, porque é como se tivessem a viver no seu país de origem, mas com melhores condições”). Relativamente às outras duas áreas de apoio, o mind set (e.g. “o mind set dos expatriados, isto é a forma de pensar influencia a adaptação, porque uma pessoa que vem de uma empresa multinacional não se vai adaptar muito bem se tiver que trabalhar numa empresa muito pequena em Portugal”) e a interacção com os locais (e.g. “falar com os Portugueses pode facilitar o processo de adaptação e conhecer melhor determinados hábitos”) são referidas. O **suporte no trabalho** é entendido através do apoio prestado pelos colegas Portugueses e expatriados. No entanto, na área de relocation, o departamento de recursos humanos também é referido.

Por último, a terceira secção diz respeito às **sugestões para melhorar os serviços** de apoio aos expatriados. A subcategoria comunicação é transversal às três áreas de expatriação (e.g. “Tem que existir uma comunicação muito boa entre a empresa que recruta e a empresa do país de origem, principalmente o departamento de recursos humanos, para se poder passar todas as informações necessárias e não provocar tanto stress para o expatriado”). Outras sugestões de melhoramento mencionadas pelas profissionais da área de relocation consistem no planeamento detalhado (e.g. “o processo de expatriação tem que ser muito bem planeado e com um ano de antecedência”) e legalização imobiliária (e.g. “qualquer expatriado que venha viver para Portugal, quer declarar e fiscalizar e aqui há muitos proprietários que não querem declarar”). Relativamente à área de executive search, pode-se verificar como subcategoria a formação (e.g. “deve-se investir na formação dos consultores para serem muito competentes”) e na área de coaching destaca-se a subcategoria divulgação (e.g. “serviços aos quais os expatriados podem recorrer devem ser mais publicitados”).

4. Discussão

O processo de expatriação envolve um conjunto de desafios que devem ser superados para poder garantir o sucesso da transferência internacional (Tung, 1987). Nessa lista de desafios, a adaptação intercultural ocupa um lugar de destaque, sendo fortemente influenciada pelos factores familiares. Por outras palavras, o acompanhamento do cônjuge e dos filhos num processo de expatriação accentua os desafios subjacentes influenciando o processo de adaptação intercultural do expatriado. Takeuchi (2010), propõe um modelo teórico para explicar o impacto que o cônjuge e os filhos têm na adaptação intercultural do expatriado e vice-versa. O expatriado desempenha múltiplos papéis enquanto trabalhador de uma empresa, cônjuge e progenitor, sendo que estes papéis podem entrar em conflito, a partir do momento em que começam a interferir uns com os outros. Kluwer (1998) determinou que os conflitos que surgem na maioria das famílias expatriadas, prendem-se com a divisão dos papéis. Assim sendo, Takeuchi (2010) sugere que uma elevada quantidade de exigências parentais proporciona uma maior interferência da família no trabalho diminuindo o nível de adaptação intercultural. Por outro lado, um elevado nível de adaptação intercultural faz com que a interferência do trabalho na família seja reduzida ao mesmo tempo que as exigências parentais. No estudo principal desta investigação todas estas relações foram testadas empiricamente e apesar dos resultados encontrados não fornecerem suporte suficiente para provar que o conflito bidireccional trabalho-família medeia a relação entre as exigências parentais e a adaptação intercultural (H2a e H2b), vários efeitos directos mostraram-se significativos. Por exemplo, as exigências parentais têm um impacto negativo na adaptação intercultural, especificamente na dimensão centrada na interacção com os locais. Deste modo, pode-se afirmar que as exigências parentais reduzem a interacção dos expatriados com os locais. Este impacto negativo das exigências parentais na adaptação intercultural também foi identificado no estudo qualitativo, sendo que as profissionais que trabalham diariamente com a população expatriada em Portugal, classificaram o papel dos filhos como dificultador, a partir do momento em que “depositam nos pais uma elevada quantidade de exigências a serem cumpridas.”

O conflito família-trabalho também influencia negativamente a adaptação intercultural dos expatriados na dimensão adaptação geral e satisfação com a vida. Isto significa que quanto mais é sentida a interferência da família no trabalho, os sujeitos expatriados sentem-se menos adaptados em termos gerais e menos satisfeitos com a vida. Estes resultados vão de encontro aos revelados nos estudos (e.g. Adams, King e King, 1996; Aryee, 1992), em que o conflito família-trabalho se relaciona com a percepção de baixos níveis de satisfação com a vida. Adicionalmente, num estudo realizado por Marks e MacDermid (1996) o equilíbrio do conflito família-trabalho é identificado como o factor responsável pela satisfação dos indivíduos com a vida. Deste modo, pode-se realçar a importância que o conflito família-trabalho tem na adaptação intercultural dos sujeitos expatriados e consequentemente no conflito trabalho-família, uma vez que através dos resultados do estudo quantitativo desta investigação foi possível encontrar um efeito negativo entre a adaptação intercultural e o conflito trabalho-família. Assim, os sujeitos expatriados que estão satisfeitos com a vida e adaptados em termos gerais não experienciam

uma grande influência do trabalho na família. Em termos médios é possível verificar que os sujeitos expatriados que participaram neste estudo escolheram valores moderados e altos para classificarem a sua satisfação com a vida e a adaptação geral a Portugal. Esta informação também foi partilhada pelas profissionais que participaram no estudo qualitativo sendo referido que “as famílias expatriadas adaptam-se bem e em muitos dos casos não se querem ir embora.” O facto de não desejarem voltar ao seu país de origem sugere um elevado grau de satisfação com a vida em Portugal, visto que de acordo com as profissionais, os expatriados classificam a qualidade de vida como sendo “muito melhor cá.” No entanto é referido que “todas as nacionalidades têm posturas diferentes” no processo de adaptação intercultural, o que reforça o papel da distância cultural. De facto, os resultados do estudo quantitativo mostram que os sujeitos expatriados vindos de culturas individualistas e masculinas possuem um grau de adaptação geral inferior aos sujeitos expatriados cujos países de origem têm uma cultura colectivista e feminina.

Adicionalmente, os sujeitos que vêm dos países com culturas femininas estão em média mais satisfeitos com a vida do que os que pertencem as culturas masculinas. Uma vez que a cultura portuguesa é caracterizada por Hofstede (1991) como sendo feminina e colectivista, estes resultados são muito ilustrativos ao indicar que os sujeitos expatriados vindos de uma cultura parecida com a portuguesa estão mais satisfeitos com a vida e mais adaptados em termos gerais do que aqueles cujos países de origem são muito diferentes de Portugal, em termos culturais. Num estudo realizado por Ali (2003) na Holanda, país com cultura individualista e com elevado grau de controlo da incerteza, foram obtidos resultados parecidos com estes uma vez que os cônjuges dos expatriados de culturas colectivistas e com baixo controlo da incerteza mostraram-se menos adaptados interculturalmente, do que os cônjuges de culturas individualistas e com elevado controlo de incerteza. Assim, o papel da distância cultural mostra-se fulcral na determinação do nível de adaptação geral dos expatriados e cônjuges, podendo dificultar ou facilitar todo o processo de adaptação intercultural em função das diferenças e semelhanças existentes entre a cultura do país de origem e o de acolhimento.

Falando no país de acolhimento, é importante mencionar que no estudo quantitativo desta investigação optou-se por seguir a sugestão proposta por Grant-Vallone e Ensher (2001) e estender a recolha dos dados aos locais. Portanto, uma parte do modelo teórico foi testada num grupo de controlo composto por cidadãos Portugueses. Os resultados encontrados mostram que, tal como no caso dos expatriados, a interferência do trabalho na família é mais sentida do que a interferência da família no trabalho, conforme revelado em estudos anteriores (e.g. Bellavia e Frone, 2005; Frone, 2000; Grant-Vallone e Ensher, 2001; Grzywacz e Marks, 2000). O número de horas dedicado semanalmente ao trabalho remunerado pode ser o responsável pela maior interferência do trabalho na família uma vez que a grande maioria dos participantes revelou trabalhar mais de 40 horas por semana. No entanto, quem mais experiencia esta influência do trabalho na família é o grupo dos cidadãos Portugueses. Este resultado não é inteiramente surpreendente, visto que no estudo qualitativo é referido pelas profissionais que “os expatriados vêm para Portugal para trabalhar e trabalham mesmo muito, tendo um apoio muito grande por parte das esposas que não trabalham e ficam em casa e no trabalho existe uma entajada de todos os trabalhadores.” De facto os resultados quantitativos mostram que o suporte prestado pelo

supervisor no trabalho diminui o grau de interferência do trabalho na família do expatriado, tal como a quinta hipótese previa.

Por outro lado, esperava-se que o suporte em casa diminuísse a relação entre as exigências parentais e o conflito família- trabalho (H6). O efeito de interacção entre as exigências parentais e o suporte em casa não se mostrou significativo em nenhum dos grupos. No entanto, no grupo dos cidadãos Portugueses, verificaram-se dois efeitos significativos. Especificamente, as exigências parentais têm um efeito positivo na forma como a interferência da família é sentida no trabalho. Isto significa que os sujeitos portugueses sentem mais a influência da família no trabalho à medida que as exigências parentais aumentam. No entanto, os resultados mostram que quanto mais suporte afectivo têm em casa, menor a influência da família no trabalho. Portanto, o suporte afectivo (e.g. receber elogios) existente em casa tem um papel importante na interferência da família no trabalho. Este suporte afectivo é maior no grupo dos cidadãos Portugueses, juntamente com o suporte físico (e.g. ter ajuda nas mudanças). Uma vez que a cultura Portuguesa é classificada por Hofstede (1991) como sendo colectivista, as amizades e relações familiares estabelecem-se através de ligações muito fortes e leais. Isto faz com que para os locais seja mais fácil ter um apoio físico ou afectivo, do que para os expatriados que vêm trabalhar para Portugal e o suporte social fica no país de origem. Por isso, os expatriados demoram algum tempo até conseguirem construir um suporte social no país de acolhimento (Poelzl, 2004).

4.1. Limitações desta investigação e direcções para futuras investigações

As limitações desta investigação prendem-se com três aspectos diferentes: a amostra, o procedimento e as medidas utilizadas. Relativamente à amostra, é importante mencionar que devido às diferenças não significativas encontradas entre as variáveis utilizadas neste estudo, quando se comparou o grupo dos expatriados por iniciativa própria com os expatriados organizacionais, optou-se por tratar os dados recolhidos destes dois tipos de expatriados, como um único grupo. Uma outra razão que incentivou este tipo de tratamento dos dados, foi o tamanho desequilibrado dos dois grupos. Assim sendo, aconselha-se que o modelo teórico apresentado nesta investigação seja testado empiricamente em dois grupos equivalentes em termos de tamanho mas diferentes em termos de composição, sendo que um dos grupos deverá ser composto por expatriados por iniciativa própria enquanto no outro grupo deverão constar os expatriados organizacionais. Ao mesmo tempo, devia-se tentar obter uma perspectiva multi-informante sobre as relações propostas no modelo, uma vez que influenciam e são influenciadas por todos os membros da família nuclear. Deste modo, sugere-se obter a perspectiva dos expatriados, cônjuges e filhos através das duas abordagens metodológicas complementares, a metodologia quantitativa e a qualitativa. Visto que no estudo quantitativo desta investigação não se explorou a vida profissional do cônjuge, considera-se que no futuro será extremamente importante perceber se o cônjuge tem uma vida profissional activa, e o modelo poderia ser testado apenas em casais em que ambos que têm um trabalho remunerado.

Relativamente ao procedimento é importante realçar que as desvantagens relacionadas com o método de recolha de dados poderão ter influenciado os resultados obtidos. O facto de não conseguir

controlar ao máximo quem responde ao questionário e as condições em que isso é feito, poderá ter interferido com as respostas que foram dadas e conseqüentemente com os resultados obtidos. Por isso, a leitura dos resultados apresentados deve ser cautelosa e levar em consideração estes aspectos.

Para avaliar a influência bidireccional do trabalho na família, a medida utilizada no estudo principal desta investigação foi o conflito bidireccional trabalho-família desenvolvida por Netemeyer, Boles e McMurrin (1996). Esta medida é utilizada em diversos estudos desta área, mas assumindo que para além da família, cada indivíduo está inserido noutras actividades extra-trabalho, estudos recentes (Allen e Armstrong, 2006; Grant-Vallone e Ensher, 2001; Perreira, 2011; Warner e Hausdorf, 2009) têm vindo a mostrar que seria mais indicado utilizar a medida que avalia a relação entre o trabalho e a vida pessoal. Neste estudo não se utilizou essa medida, pois seguiu-se o modelo proposto por Takeuchi (2010), que estabeleceu as relações de mediação recorrendo ao conflito bidireccional trabalho-família. No entanto, no futuro poderão averiguar-se quais os papéis desempenhados pelos sujeitos e utilizar esta medida do conflito trabalho-vida pessoal, de modo a determinar se tem o mesmo efeito na adaptação intercultural e nas exigências parentais.

Esta medida das exigências parentais merece também uma atenção especial, visto que apesar de ter sido constantemente utilizada nos estudos relacionados com os aspectos familiares, outras variáveis poderão ser levadas em consideração. A forma como foi colocada no estudo quantitativo desta investigação tem a vantagem de reduzir a ambigüidade, visto que não se pergunta directamente quais as exigências parentais que cada indivíduo tem. Por outro lado, assume a igualdade das exigências parentais dentro de cada faixa etária. Por isso, sugere-se que se introduzam novas variáveis relacionadas (e.g. divisão das tarefas familiares, a presença de uma ajuda em casa e o número de pessoas que vivem na mesma casa) com as exigências parentais que poderão destacar diferentes tipos de exigências parentais.

Sempre que possível o modelo teórico proposto foi testado na amostra dos cidadãos Portugueses de modo a averiguar se existiam diferenças entre a forma como o conflito bidireccional família-trabalho se desenrola nos expatriados e nos Portugueses. Esta comparação é útil para determinar se existem aspectos que são específicos aos expatriados ou comuns à cultura portuguesa, mas nem todas as medidas foram adaptadas previamente para a população Portuguesa. Por isso, apesar de se ter realizado uma adaptação transcultural das medidas não adaptadas à população Portuguesa, esta situação pode ser considerada uma limitação deste estudo. Considera-se que nas investigações futuras será importante determinar qual a posição dos locais perante os expatriados, sendo que uma boa recepção e aceitação por parte dos mesmos pode facilitar o processo de adaptação dos expatriados.

4.2 Implicações desta investigação para a prática

Apesar das limitações referidas anteriormente, os resultados encontrados nos dois estudos desta investigação contribuem para a expansão do conhecimento relacionado com diversos aspectos da área de expatriação. Através do estudo qualitativo, é possível verificar que em Portugal existem três áreas diferentes de apoio aos sujeitos expatriados, nomeadamente relocation, executive search e coaching.

Estas três áreas são diferentes devido aos serviços prestados junto da população expatriada em Portugal, mas é possível verificar uma complementariedade entre as mesmas. Considera-se que um expatriado que recorre aos três serviços, terá uma melhor preparação para enfrentar os desafios que surgem durante a experiência da transferência internacional.

Um dos desafios que o expatriado tem que enfrentar no país de acolhimento é a adaptação intercultural relativamente aos aspectos gerais, a interacção com os locais e a satisfação com a vida. Para facilitar este processo de adaptação, seria útil existir um mentor que acompanhasse o expatriado e o ajudasse em todos os aspectos que fossem necessários. Este mentor pode ser o início da construção do suporte social no país de acolhimento. Uma vez que no caso dos cidadãos Portugueses foi possível verificar que o suporte afectivo presente em casa diminui a interferência da família no trabalho, pode-se afirmar que é de extrema importância o expatriado ter um suporte social bem estruturado no país de acolhimento e o mentor terá um papel facilitador nesse processo.

A distância cultural pode também ter um papel facilitador no processo de adaptação se, em termos culturais, o país de origem do expatriado for semelhante ao país de acolhimento. Os resultados de ambos os estudos desta investigação realçaram a importância da distância cultural no processo de adaptação intercultural. Por isso, um expatriado por iniciativa própria poderá utilizar esta informação a seu favor e escolher um país semelhante ao seu país de origem para realizar a transferência internacional. No caso dos expatriados organizacionais, a empresa-mãe poderá escolher uma filial situada num país semelhante ao país de origem do expatriado. Esta iniciativa poderá ajudar o expatriado no seu processo de adaptação e indirectamente a empresa-mãe pois se o expatriado tiver bem adaptado, conseguirá desempenhar melhor as suas funções e ter uma experiência transcultural bem sucedida.

Para além da adaptação intercultural o que compromete o sucesso de uma experiência transcultural é um outro desafio que o expatriado tem que enfrentar, nomeadamente o equilíbrio entre o papel que o expatriado tem que desempenhar no trabalho e dentro do seio familiar. Tanto o expatriado como a organização devem tentar encontrar soluções que proporcionem o equilíbrio entre o trabalho e a família. Os resultados do estudo quantitativo mostraram que o suporte no trabalho prestado pelo supervisor diminui a interferência do trabalho na família. Por isso, é importante que o supervisor apoie o expatriado no que for necessário, deixando esse exemplo para todos os trabalhadores da empresa. Se for viável a organização poderá organizar actividades de dinâmicas de grupo com o objectivo de fomentar o espírito de entreajuda. Adicionalmente, as organizações não podem esquecer o papel do cônjuge e dos filhos no processo de adaptação do expatriado, pois em muitos casos foram apontados como sendo os responsáveis por uma transferência internacional mal sucedida. Deste modo, sempre que possível a organização deverá apoiar o cônjuge e os filhos. Uma boa forma de os apoiar é através de passagem de informações precisas, que de acordo com as profissionais que participaram no estudo qualitativo, existe uma grande lacuna. Assim sendo, principalmente no caso dos expatriados organizacionais é necessário existir uma boa comunicação entre a organização do país de origem e o de acolhimento. Por isso, sugere-se a calendarização de reuniões ao longo do processo da transferência internacional entre o expatriado, o responsável da organização do país de origem e o de acolhimento, para que as mesmas

informações sejam transmitidas simultaneamente, sem que seja necessária a passagem de informação de uma organização para outra através do expatriado. Isto evitaria a perda de informações que em muitos dos casos acontece e que dificulta o processo de adaptação.

5. Conclusão

Os resultados desta investigação contribuem para o desenvolvimento da área de expatriação, na medida em que reconhecem que a adaptação intercultural é um dos grandes desafios que um expatriado tem que superar durante a sua transferência internacional, juntamente com a conciliação dos papéis desempenhados na família e no trabalho, e ainda as diferenças culturais entre o país de origem e o de acolhimento. Através da exploração das relações entre estas variáveis, foi possível determinar alguns antecedentes e consequências da adaptação intercultural. Por outras palavras, uma grande interferência da família no trabalho influencia negativamente a adaptação geral e a satisfação com a vida dos expatriados. Do mesmo modo, um elevado grau de exigências parentais faz com que a interação com os locais diminua. Por outro lado, as consequências de uma boa adaptação, prendem-se com a diminuição da interferência do trabalho na família. Este é de facto o tipo de interferência mais sentido pelos sujeitos expatriados e pelos cidadãos Portugueses e é muito importante poder encontrar formas de o reduzir, pois alguns estudos (e.g. Grant-Vallone e Ensher, 2001; Major, Klein e Ehrhart, 2002) verificaram que o conflito bidireccional trabalho-família/vida pessoal tem consequências psicológicas, na medida em que o conflito trabalho-família/vida pessoal está positivamente relacionado com o stress psicológico, a depressão e a ansiedade. Por outro lado, o conflito família/vida pessoal-trabalho está mais relacionado com a preocupação com a saúde do próprio indivíduo.

Verifica-se que o suporte prestado pelo supervisor pode diminuir o conflito trabalho-família enquanto uma pequena distância cultural pode facilitar a adaptação intercultural do expatriado. Assim sendo, considera-se que algumas das necessidades do expatriado e a sua família consistem na presença de apoio social e transmissão de informações concretas relativamente ao país de acolhimento.

Falando em país de acolhimento, segue-se um dos comentários deixados por uma mãe Portuguesa e de seguida por um pai expatriado:

“Todos nós gostávamos de ganhar mais, mas eu queria era passar mais tempo com os meus filhotes...”
“Having my spouse at home taking care of our children makes me calm and concentrate better at work...”

Estes dois comentários resumem um pouco esta investigação e apelam ao desenvolvimento de mais estudos que contribuam ao desenvolvimento constante da área de expatriação, para identificar os factores que possibilitam afirmar:

Quando a família chama por mim eu consigo estar ali, porque o trabalho tem de facto fim...

Referências

- Adams, G., King, L. & King, D. (1996). Relationships of job and family involvement, family social support, and work-family conflict with job and life satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 81 (4), 411-420.
- Adler, N. (2002). *International dimensions of organizational behavior*. Cincinnati: South Western.
- Aires, J. (2006). Management auf Portugiesisch. In S. Müller & D. Branco (Eds.). *Management guide Portugal*, (pp. 129-135). Frankfurt am Main: Cross-Culture.
- Ali, A. (2003). *The intercultural adaptation of expatriate spouses and children*. Holand: Labyrinth Publication.
- Alesina, A., Di Tella, R. & McCulloch, R. (2004). Inequality and happiness: Are European and Americans different? *Journal of Public Economics*, 88, 2009-2042.
- Andreason, A. (2003). Expatriate adjustment to foreign assignments. *International Journal of Commerce and Management*, 13, 42-60.
- Angels, L. (2009). Children and satisfaction. *Journal of Happiness Studies*, DOI 10.1007/s109002-009-9168-z.
- APA – American Psychological Association (2002). *Ethical principles of psychologists and code of conduct*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Arthur, W. & Bennett, W. (1995). The international assignee: The relative importance of factors perceived to contribute to success. *Personnel Psychology*, 48, 99-114.
- Aryee, S. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict among married professional women: Evidence from Singapore. *Human Relations*, 45, 13-837.
- Aryee, S. & Stone, R. (1996). Work experiences, work adjustment and psychological well-being of expatriate employees in Hong Kong. *The International Journal of Human Resource Management*, 7, 150-164.
- Aycan, Z. (1997). Acculturation of expatriate managers: A process model of adjustment and performance. In Z. Aycan & D. Saunders (Eds.), *New Approaches to Employee Management, Expatriate Management: Theory and Research* (pp. 93-116). London: Greenwich.
- Baron, R & Kenny, D. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182.
- Bedeian, A., Burke, B. & Moffett, R. (1988). Outcomes of work-family conflict among married male and female professionals. *Journal of Management*, 14 (3), 475-491.
- Bellavia, G. & Frone, M. (2005). Work-Family Conflict. In J. Barling, E. Kelloway & M. Frone (Eds.), *Handbook of Work Stress* (pp. 113-147). Thousand Oaks: SAGE Publications.
- Beutell, N. & Greenhaus, J. (1982). Interrole conflict among married women: the influence of husband and wife characteristics on conflict and coping behavior, *Journal of Vocational Behavior*, 21, 99–110.
- Bhaskar-Shrinivas, P., Harrison, D., Shaffer, M. & Luk, D. (2005). Input-based and time-based models of international adjustment: meta-analytic evidence and theoretical extensions. *Academy of Management Journal*, 48 (2), 257–281.
- Black, J. (1988). Work role transitions: A study of American expatriate managers in Japan. *Journal of International Business Studies*, 19, 277-294.

- Black, J. & Gregersen, H. (1991) Antecedents to crosscultural adjustment for expatriates in Pacific Rim assignments. *Human Relations*, 44, 497–515.
- Black, J. & Gregersen, H. (1992). Serving two masters: Managing the dual allegiance of expatriate employees. *Sloan Management Review*, 33 (4), 61–71.
- Black, J. & Gregersen, H. (1999). The right way to manage expats. *Harvard Business Review*, 77, 52-62.
- Black, J., Gregersen, H. & Mendenhall, M. (1992). Toward a theoretical framework of repatriation adjustment. *Journal of International Business Studies*, 23, 737–758.
- Black, J. & Mendenhall, M. (1991). The U-Curve adjustment proposition revisited: A review and theoretical framework. *Journal of International Business Studies*, 22, 225-247.
- Black, J & Stephens, G. (1989). The influence of the spouse on American expatriate adjustment and intent to stay in Pacific Rim overseas assignments. *Journal of Management*, 15 (4), 529-544.
- Black, J., Stewart, S. & Mendenhall, M. (1990). Cross-cultural training effectiveness: a review and a theoretical framework for future research. *The Academy of Management Review*, 15, 113-136.
- Bonache, J. & Cabrera, A. (2002). *Dirección estratégica de personas: evidencias y perspectivas para el siglo XXI*. Madrid: Prentice Hall.
- Breakwell, G. (1990). *Interviewing*. London: BPS/Routledge.
- Briscoe, D. & Schuler, R. (2004). *International human resource management: policy and practice for the global enterprise*. London: Routledge.
- Caligiuri, P., Hyland, A., & Joshi, A. (1998). Families on global assignments: Applying work/family theories abroad. *Current Topics in Management*, 3, 313-328.
- Caligiuri, P., Phillips, J., Lazarova, M., Tarique, I. & Bürgi, P. (2001). The theory of met expectations applied to expatriate adjustment: the role of cross-cultural training. *International Journal of Human Resource Management*, 12, 357-372.
- Carlson, D., Kacmar, M. & Williams, L. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work–family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 249 –276.
- Cohen, J. (1968). Weighted kappa: Nominal scale agreement with provision for scale disagreement or partial credit. *Psychological Bulletin*, 70, 213-220.
- De Verthelyi, R. (1995). International students' spouses: Invisible sojourners in the culture shock literature. *International Journal of Intercultural Relations*, 19 (3), 387-411.
- Dicionário Editora da Língua Portuguesa (2012). Lisboa: Porto Editora.
- Di Tella, R., McCulloch, R. & Oswald, A. (2003). The macroeconomics of happiness. *Review of Economics and Statistics*, 85 (4), 809-827.
- Diener, E., Emmons, R., Lar sen, R., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71-75.
- Dowling, P. & Welch, D. (2004). *International human resource management: managing people in a multinational context*. London: Thomson.
- Eby, L., Casper, W., Lockwood, A., Bordeaux, C. & Brinley, A. (2005). Work and family research in IO/IB: Content analysis and review of literature (1980-2002). *Journal of Vocational Behavior*, 66, 124-197.
- Edström, A. & Galbraith, J. (1977). Transfer of Managers as a Coordination and Control Strategy in Multinational Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 22, 248-263.

- Evans, P., Pucik, V. & Barsoux, J. (2002). *The global challenge: Frameworks for international human resource management*. New York: McGraw-Hill.
- Flick, U. (2002). *An introduction to qualitative research*. London: Sage.
- Flynn, G. (1995). Expatriate success is no longer just a question of job skills. *Personnel Journal*, 74, 29-34.
- Freitas, M. (2000). Como vivem os executivos expatriados e as suas famílias? *Relatório de Pesquisa*, 7, 1-117.
- Frone, M. R. (2000). Work family conflict and employee psychiatric disorders: the national comorbidity survey. *Journal of Applied Psychology*, 83 (6), 888-895.
- Funk, C. (2008). *International assignments: expatriate adjustment and on-site support*. Saar: VDM Verlag Dr. Müller.
- GMAC – Global Relocation Services. 2011. *Global Relocation Trends 2011 Survey report*. Horsham: Brookfield Global Relocation Services.
- Grant-Vallone, E. & Ensher, E. (2001). An examination of work and personal life conflict, organizational support, and employee health among international expatriates. *International Journal of Intercultural Relations*, 25, 261–278.
- Greenhaus, J., & Beutell, N. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76-88.
- Grzywacz, J. G., & Marks, N. F. (2000). Reconceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 111-126.
- Guillemin, F., Bombardier, C. & Beaton, D. (1993). Cross-cultural adaptation of health-related quality of life measures: literature review and proposed guidelines. *Journal of Clinical Epidemiology*, 46 (12), 1417-1432.
- Halcrow, A. (1999). Expats: The squandered resource. *Workforce*, 78 (4), 42-52.
- Harris, H. & Brewster, C. (1999). An integrative framework for pre-departure preparation. In C. Brewster & H. Harris (Eds.), *International HRM: Contemporary issues in Europe* (pp. 223-240). London: Routledge.
- Harrison, D., Shaffer, M., & Bhaskar-Shrinivas, P. (2004). Going places: Roads more and less traveled in research on expatriate experiences. In J. J. Martocchio (Ed.), *Research in personnel and human resources management* (pp.199–247). Greenwich: JAI Press.
- Hays, R. (1971). Ascribed behavioral determinants of success-failure among U.S. expatriate managers. *Journal of International Business Studies*, 2, 40-46.
- Hays, R. (1974). Expatriate selection: Insuring success and avoiding failure. *Journal of International Business Studies*, 5, 25-37.
- Hofstede, G. (1991). *Cultures and organization, software of the mind: International cooperation and its importance for survival*. New York: Mc Graw Hill Book Company.
- Hofstede, G. (1998). Think locally, act globally: cultural constraints in personnel management. *Management International Review*, 38, 7-26.
- Hofstede, G. (2000). *Culture's consequences: comparing values behaviors, institutions and organizations across nations*. Thousand Oaks: Sage Publications.

- Ishii-Kuntz, M. & Seccombe, K. (1989). The impact of children upon social support networks throughout the life course. *Journal of Marriage and the Family*, 51, 777-790.
- Jokinen, T., Brewster, C., & Suutari, V. (2008). Career capital during international work experiences. *International Journal of Human Resource Management*, 19, 979–998.
- Kahn, R., Wolfe, D., Quinn, R., Snoek, J. & Rosenthal, R. (1964). *Organizational stress: studies in role conflict and ambiguity*. New York: John Wiley & Sons.
- Kammel, A. & Teichelmann, D. (1994). *Internationaler Personaleinsatz: konzeptionelle instrumentelle Grundlagen*. München: Oldenbourg.
- Karasek, R. & Theorell, T. (1990). *Healthy Work: Stress, Productivity, and Reconstruction of Working Life*. New York: Basic Books.
- Kluwer, E. (1998). *Marital Conflict over the Division of Labor: When partners become parents*. Enschede: Print Partners Ipskamp.
- Kraimer, M. & Wayne, S. (2004). An examination of POS as a multidimensional construct in the context of expatriate assignment. *Journal of Management*, 30, 209-237.
- Kraimer, M., Wayne, S., Jaworski, R, & Bretz, R. (2001). Sources of support and expatriate performance: the mediating role of expatriate adjustment. *Personnel Psychology*, 54 (1), 71-101.
- Lapierre, L. & Allen, T. (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.
- Lee, C. (2005). A study of underemployment among self-initiated expatriates. *Journal of World Business*, 40, 172-187.
- Major, V., Klein, K. & Ehrhart, M. (2002). Work time, work interference with family and psychological distress. *Journal of Applied Psychology*, 87 (3), 427-436.
- Marks, S. & MacDermid, S. (1996). Multiple roles and the self: A theory of role balance. *Journal of Marriage and the Family*, 61, 476-490.
- Melançon, R. (2002). *The secrets of executive search: professional strategies for managing your personal job search*. Hoboken: John Wiley & Sons.
- Mendenhall, M. & Oddou, G. (1985). The dimensions of expatriate acculturation: A review. *Academy of Management Review*, 10, 39-47.
- Naumann, E. (1992). A conceptual model of expatriate turnover. *Journal of International Business Studies*, 23 (3), 499-531.
- Netemeyer, R., Boles, J., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work–family conflict and family–work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 4, 400–410.
- Neuman, W. (2000). *Social research methods: qualitative and quantitative approaches*. Massachusetts: Allyn & Bacon.
- O’Driscoll, M., Ilgen, D. & Hildreth, K. (1992). Time devoted to job and off-job activities, interrole conflict, and affective experiences. *Journal of Applied Psychology*, 77, 272-279.
- OECD – Organization for Economic Cooperation and Development (2011). *International Migration Outlook*. Paris: OECD.

- OPP – Ordem dos Psicólogos Portugueses (2011). Código Deontológico da Ordem dos Psicólogos Portugueses. 2ª Série do Diário da República. Regulamento nº 258/2011.
- Osherson, S. & Dill, D. (1983). Varying work and family choices: Their impact on men's work satisfaction. *Journal of Marriage and the Family*, 45, 339-346.
- Parasuraman, S., Purohit, Y., Godshalk, V. & Beutell, N. (1996). Work-family variables, entrepreneurial career success and psychological well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 48, 275-300.
- Pawlik, T. (2000). *Personalmanagement und auslandseinsatz: kulturelle und personal-wirtschaftliche aspekte*. Weisbaden: Gabler.
- Peltokorpi, V., & Froese, V. (2009). Organizational expatriates and self-initiated expatriates. *International Journal of Human Resource Management*, 20, 1096–1112.
- Perreira, C. (2011). *Can I have a life outside my job? A model for work-life conflict predictors and outcomes*. Dissertação de Mestrado em Psicologia Social e das Organizações. Lisboa: ISCTE-IUL.
- Pesce, R., Assis, S., Avanci, J., Santos, N., Malaquias, J. & Carvalhes, R. (2005). Adaptação transcultural confiabilidade e validade da escala de resiliência. *Caderno Saúde Pública*, 21 (2), 436-448.
- Poelzl, V. (2004). *Culture Shock! Portugal: a guide to customs and etiquette*. Portland: Graphic Arts Center.
- Searle W., & Ward, C. (1990). The prediction of psychological and socio-cultural adjustment during cross-cultural transitions. *International Journal of Intercultural Relations*, 14 (4), 449-464.
- SEF- Serviço de Estrangeiros e Fronteiras (2010). *Relatório de Imigração, Fronteiras e Asilo*. Oeiras: Departamento de Planeamento e Formação.
- Shaffer, M. (1996). Expatriate turnover: An investigation of the decision process and an analysis of the impact and nature of spouse adjustment. *Journal of International Business Studies*, 27 (1), 222-230.
- Shaffer, M., & Harrison, D. (1998). Expatriates' psychological withdrawal from international assignments: Work, non-work, and family influences. *Personnel Psychology*, 51 (1), 87-119.
- Shaffer, M. & Harrison, D. (2001). Forgotten partners of international assignments: Development and test of a model of spouse adjustment, *Journal of Applied Psychology*, 86, 238-254.
- Shay, J. & Baack, S. (2004). Expatriate assignment, adjustment and effectiveness: An empirical examination of the big picture. *Journal of International Business Studies*, 35, 216-232.
- Silva, M., Correia, M., Scholten, M & Gomes, L. (2008). Cultura nacional e orientação empreendedora: Um estudo comparativo entre Brasil e Portugal. *Comportamento Organizacional e Gestão*, 14, 65-84.
- Simões, A. (1992). Ulterior validação de uma escala de satisfação com a vida (SWLS). *Revista Portuguesa de Pedagogia*, 3, 503-515.
- Tafarodi, R. & Smith, A. (2001). Individualism-collectivism and depressive sensitivity to life events: The case of Malaysian sojourners. *International Journal of Intercultural Relations*, 25 (1), 73-88.
- Takeuchi, R. (2010). A critical review of expatriate adjustment research through a multiple stakeholder view: Progress, emerging trends and prospects. *Journal of Management*, 36 (4), 1040-1064.
- Takeuchi, R., Lepak, D., Marinova, S. & Yun, S. (2007). Nonlinear influences of stressors on general adjustment: the case of Japanese expatriates and their spouses. *Journal of International Business Studies*, 38, 928-943.

- Takeuchi, R., Yun, S. & Tesluk, P. (2002). An examination of crossover and spillover effects of spousal and expatriate cross-cultural adjustment on expatriate outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 58, 925-948.
- Tharenou, P. & Caulfield, N. (2010). Will I stay or will I go? Explaining repatriation by self initiated expatriates. *Academy of Management Journal*, 53 (5), 1009-1028.
- The Blackwell Encyclopedia of Management, Volume IX Human Resource Management (1997). Peters, L. H., Green, C.R. & Youngblood, S.A. (Eds.), Massachusetts: Blackwell Business.
- Thomas, D. & Lazorva, M. (2006). Expatriate adjustment and performance: a critical review. In G. Stahl & I. Björkman (Eds.), *Handbook of research international human resource management* (pp. 247-264). Cheltenham: Edward Elgar.
- Tung, R. (1987). Expatriate assignments: Enhancing success and minimizing failure. *Academy of Management Executive*, 1 (2), 117-126.
- Tung, R. (1988). *The New Expatriates: Managing Human Resources Abroad*. New York: Ballinger.
- Vala, J. (1986). A análise de conteúdo. In A. Silva & J. Pinto (Eds.), *Metodologia das Ciências Sociais* (pp. 507-535). Porto: Afrontamento.
- Van der Doef, M. & Maes, S. (1999). The job demand-control (-support) model and psychological well-being: A review of 20 years of empirical research. *Work and Stress*, 13, 87-114.
- Van Sonderen, E. (1993). Het meten van de sociale steun met de Sociale Steun Lijst - Interacties (SSLI) en Sociale Steun Lijst - Discrepanties (SSL-D): een handleiding. Groningen: Noordelijk Centrum voor Gezondheidsvraagstukken, Rijksuniversiteit Groningen.
- Vercruyse, N. (2002). Report from Euroland: Assisting individuals, couples, and families on the move. *European Psychologist*, 7 (2), 149-152.
- Wang, M. & Takeuchi, R. (2007). The role of goal orientation during expatriation: A cross-sectional and longitudinal investigation. *Journal of Applied Psychology*, 92, 1437-1445.
- Warner, M., & Hausdorf, P. (2009). Understanding work-to-family conflict: The role of organization and supervisor support for work-life issues. *Organization Management Journal*, 6, 130-145.
- Welch, D. & Worm, V. (2006). International business travelers: a challenge for International Human Resource Management. In G. Stahl & I. Björkman (Eds.), *Handbook of research in International Human Resource Management* (pp. 283-284). Cheltenham: Edward Edgar.
- Yang, N. (2007). A cross-cultural contextual model of work-family interfaces in managing international assignments. *Journal of International Business Research*, 6 (1), 1-13.
- Zaharov, A. (2010). *Coaching: caminhos para a transformação da carreira e da vida pessoal*. Rio de Janeiro: Brasport.
- Zahra, S., Ireland, R. & Hitt, M. (2000). International expansion by new venture firms: international diversity, mode of market entry, technological learning and performance. *Academy of Management Journal*, 43, 925-950.

Anexos

Anexo A. Sistematização das medidas utilizadas no estudo principal

Nº itens	Escala	Medida	Exemplo
10	Discordo completamente [1] à Concordo completamente [5]	Conflito trabalho-família Conflito família-trabalho	“As exigências do meu trabalho interferem com a minha vida doméstica e familiar.” “A tensão relacionada com a minha família interfere com a minha capacidade de cumprir os deveres do trabalho.”
9	Extremamente mal-adaptado(a) [1] à Extremamente bem adaptado(a) [7]	Adaptação intercultural	“Por favor indique o seu nível de ajustamento relativamente à interacção com os Portugueses, no dia-a-dia.”
5	Discordo completamente [1] à Concordo completamente [5]	Satisfação com a vida/ Adaptação psicológica	“A minha vida parece-se em quase tudo com o que eu desejaria que ela fosse.”
11	Nunca [1] à Sempre [4]	Suporte em casa	“As pessoas do seu ambiente doméstico em Portugal (e.g. vizinhos, amigos, familiares) são afectuosas consigo?”
11	Discordo completamente [1] à Concordo completamente [5]	Suporte no trabalho prestado pelo supervisor Suporte no trabalho prestado pelos colegas	“O/A meu/minha supervisor/a preocupa-se com o bem-estar dos que estão hierarquicamente abaixo dele/dela.” “Se tiver problemas no meu trabalho, posso pedir ajuda aos meus colegas.”
2	-----	Exigências parentais	“Quantos filhos tem?”
1	-----	Distância cultural	“Qual é o seu país de origem?”

Anexo B. Adaptação transcultural dos itens utilizados no instrumento do estudo principal

Quadro 1. Conflito bidireccional trabalho-família

Versão original dos itens	Tradução dos itens	Retradução dos itens	A1	A2
The demands of my work interfere with my home and family life.	As exigências do meu trabalho interferem com a minha vida doméstica e familiar.	The demands of my work interfere with my domestic and family life.	100%	IN
The amount of time my job takes up makes it difficult to fulfill my family responsibilities.	A quantidade de tempo que o meu trabalho ocupa, torna difícil o cumprimento das minhas responsabilidades familiares.	The amount of time my work takes, makes it difficult to fulfill my family responsibilities.	100%	IN
Things I want to do at home do not get done because of the demands my job puts on me.	As coisas que eu desejo fazer em casa não são feitas, devido às exigências impostas pelo meu trabalho.	The things I wish to do at home don't get done, due to the imposed demands of my work.	100%	IN
My job produces strain that makes it difficult to fulfill family duties.	A tensão provocada pelo meu trabalho torna difícil cumprir as minhas responsabilidades familiares.	The tension caused by my work makes it hard to fulfill my family responsibilities.	95%	PA
Due to work-related duties, I have to make changes to my plans for family activities.	Devido aos deveres relacionados com o trabalho, tenho que alterar os meus planos para as actividades familiares.	Due to my duties related to work, I have to change my plans for family activities.	100%	IN
The demands of my family or spouse/partner interfere with work-related activities.	As exigências da minha família ou cônjuge/companheiro(a) interferem com as actividades relacionadas com o trabalho.	The demands of my family or spouse/partner interfere with my work related activities.	100%	IN
I have to put off doing things at work because of demands on my time at home.	Tenho que deixar coisas por fazer no trabalho devido às exigências de tempo em casa.	I have to leave things undone at work due to the time demands at home.	100%	IN
Things I want to do at work don't get done because of the demands of my family or spouse/partner.	As coisas que quero fazer no trabalho, não são feitas por causa das exigências da minha família ou cônjuge/companheiro(a).	The things I want to do at work aren't done because of my family's or spouse/partner's demands.	100%	IN
My home life interferes with my responsibilities at work such as getting to work on time, accomplishing daily tasks, and working overtime.	A minha vida doméstica interfere com as minhas responsabilidades no trabalho, tais como chegar a horas, realizar tarefas diárias e trabalhar horas extra.	My domestic life interferes with my responsibilities at work, such as arriving on time, doing daily tasks and working extra hours.	95%	PA
Family-related strain interferes with my ability to perform job-related duties.	A tensão relacionada com a minha família interfere com a minha capacidade de cumprir os deveres do trabalho.	The tension related with family interferes with my ability to fulfill the duties of the job.	100%	IN

Quadro 2. Adaptação intercultural

Versão original dos itens	Tradução dos itens	Retradução dos itens	A1	A2
socializing with host nationals	socializar com os Portugueses	socializing with the Portuguese	100%	IN
interacting with host nationals on a day-to-day basis	interagir com os Portugueses no dia-a-dia	interacting with the Portuguese on a day-to-day basis	100%	IN
living conditions in general	condições de vida em geral	living conditions in general	100%	IN
housing conditions	condições de habitação	housing conditions	100%	IN
Food	comida	food	100%	IN
Shopping	compras	shopping	100%	IN
cost of living	custos de vida	cost of living	100%	IN
entertainment/recreation facilities and opportunities	actividades de lazer/facilidades recreativas e oportunidades	entertainment/recreation facilities and opportunities	100%	IN
health care facilities	serviços de saúde	health care facilities	100%	IN

Quadro 3. Suporte em casa

The people in your community (family, neighbours, friends)/ As pessoas da sua comunidade (família, vizinhos, amigos)...

Versão original dos itens	Tradução dos itens	Retradução dos itens	A1	A2
are affectionate with you	são afectuosas consigo	are affectionate with you	100%	IN
give you good advice	dão-lhe bons conselhos	give you good advice	100%	IN
pay you a compliment	elogiam-no(a)	pay you a compliment	100%	IN
confide in you	confiam em si	trust you	95%	PA
ask you for help	pedem-lhe ajuda	ask for your help	100%	IN
drop in for a (pleasant) visit	fazem-lhe uma visita (agradável)	pay you a (pleasant) visit	95%	PA
provide you with help in special circumstances, such as: illness, moving home, or taking care of the child(ren)	ajudam-no(a) em circunstâncias especiais tais como: doença, mudar de casa ou cuidar do(s) filho(s)	help you in special circumstances such as: sickness, moving house or taking care of your child(ren)	100%	IN
comfort you	confortam-no(a)	comfort you	100%	IN
invite you to a party or dinner	convidam-no(a) para uma festa ou jantar	invite you to a party or dinner	100%	IN
reassure you	tranquilizam-no(a)	reassure you	100%	IN
ask you for advice	pedem-lhe conselhos	ask you for advice	100%	IN

Quadro 4. Suporte no trabalho

Versão original dos itens	Tradução dos itens	Retradução dos itens	A1	A2
My supervisor is concerned about the welfare of those under him/her.	O/A meu/minha supervisor(a) preocupa-se com o bem-estar dos que estão hierarquicamente abaixo dele/dela.	My supervisor cares about the well-being of those hierarchically below him/her.	95%	PA
My supervisor pays attention to what I am saying.	O/A meu/minha supervisor(a) presta atenção ao que digo.	My supervisor pays attention to what I say.	100%	IN
I feel appreciated by my supervisor.	Sinto-me apreciado(a) pelo(a) meu/minha supervisor(a).	I feel appreciated by my supervisor.	100%	IN
My supervisor is successful in getting people to work together.	O/A meu/minha supervisor(a) é bem sucedido(a) em fazer com que as pessoas trabalhem juntas.	My supervisor is successful in getting people to work together.	100%	IN
My supervisor is helpful in getting the job done.	O/A meu/minha supervisor(a) é competente em ter o trabalho feito.	My supervisor is helpful in getting the work done.	100%	IN
People I work with are helpful in getting the job done.	As pessoas com quem trabalho são competentes em ter o trabalho feito.	The people I work with are helpful in getting the job done.	100%	IN
People I work with take a personal interest in me.	As pessoas com quem trabalho interessam-se por mim.	People I work with are interested about me.	95%	PA
I feel appreciated by my colleagues.	Sinto-me apreciado(a) pelos meus colegas.	I feel appreciated by my colleagues.	100%	IN
If I have problems with my job, I can ask others for help.	Se tiver problemas no meu trabalho, posso pedir ajuda aos outros.	If I have problems with my job, I can ask others for help.	100%	IN
People I work with are friendly.	As pessoas com quem trabalho são amigáveis.	People I work with are friendly.	100%	IN
People I work with are competent in doing their jobs.	As pessoas com quem trabalho são competentes em ter o trabalho feito.	People I work with are competent in doing their jobs.	100%	IN

Nota: A1 apresenta os resultados da avaliação do significado referencial .

A2 apresenta os resultados da avaliação do significado geral (IN=inalterado; PA=pouco alterado)

Dear Expat,

Thank you very much for willing to participate in this study, especially aimed at and dedicated to all expatriates in Portugal. We would like to know more about the process you are going through while adapting and adjusting to Portugal. Therefore, there are no right or wrong answers to the questions you will find throughout this questionnaire and all responses will be kept strictly confidential and anonymous.

Filling out this questionnaire will take no more than 10 minutes and your responses will be an extremely useful contribution to the development of this study.

If you have any questions about this study, please contact us through one of the following e-mails: idsa@iscte.pt or marta.goncalves@iscte.pt

Best regards,

Diana Farcas (*Junior Researcher, Lisbon University Institute*)

Marta Gonçalves (*Ph. D., Lisbon University Institute & Harvard Medical School*)



ISCTE-IUL
1972-2012
University
Institute
of Lisbon

CIS IUL
CENTRO DE INVESTIGAÇÃO
E INTERVENÇÃO SOCIAL
Instituto Universitário de Lisboa

After reading the information previously presented:

- I agree to participate in this study.
- I do not agree to participate in this study.

Several statements about your home and work life are enumerated below. Please pick one of the seven options, indicating how much you agree/disagree with each statement.

	Strongly Disagree	Disagree	Neither Agree nor Disagree	Agree	Strongly Agree
The demands of my work interfere with my home and family life.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
The amount of time my job takes up makes it difficult to fulfill my family responsibilities.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Things I want to do at home do not get done because of the demands my job puts on me.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
My job produces strain that makes it difficult to fulfill family duties.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Due to work-related duties, I have to make changes to my plans for family activities.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
The demands of my family or spouse/partner interfere with work-related activities.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I have to put off doing things at work because of demands on my time at home.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Things I want to do at work don't get done because of the demands of my family or spouse/partner.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
My home life interferes with my responsibilities at work such as getting to work on time, accomplishing daily tasks, and working overtime.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Family-related strain interferes with my ability to perform job-related duties.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

The following statements are related to several aspects about the general and external environment in Portugal. Please pick one of the seven options, indicating how much you are adjusted to each one of them.

	Extremely unadjusted	Unadjusted	Somewhat unadjusted	Neutral	Somewhat adjusted	Adjusted	Extremely adjusted
socializing with host nationals	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
interacting with host nationals on a day-to-day basis	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
living conditions in general	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
housing conditions	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
food	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
shopping	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
cost of living	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
entertainment/recreation facilities and opportunities	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
healthcare facilities	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

For each one of the following statements, please indicate your level of agreement, by choosing one of the five options.

	Strongly Disagree	Disagree	Neither Agree nor Disagree	Agree	Strongly Agree
In most ways my life is close to my ideal.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
The conditions of my life are excellent.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I am satisfied with my life, everything taken together.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
So far, I have gotten the important things I want in life.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
If I could live my life over, I would change almost nothing.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Does it ever happen to you that people in your home environment in Portugal (relatives, friends, acquaintances, neighbors)...

	Never	Now and then	Regularly	Always
are affectionate towards you?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
give you good advice?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
pay you a compliment?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
confide in you?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ask you for help?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
drop in for a (pleasant) visit?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
provide you with help in special circumstances, such as: illness, moving home, or taking care of the children?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
comfort you?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
invite you to a party or dinner?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
reassure you?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ask you for advice?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

All of the following statements are related to your work. Please indicate your level of agreement with each one of them, by choosing one of the five provided options.

	Strongly Disagree	Disagree	Neither Agree nor Disagree	Agree	Strongly Agree
My supervisor is concerned about the welfare of those under him/her.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
My supervisor pays attention to what I am saying.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I feel appreciated by my supervisor.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
My supervisor is successful in getting people to work together.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
My supervisor is helpful in getting the job done.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
People I work with are helpful in getting the job done.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
People I work with take a personal interest in me.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I feel appreciated by my colleagues.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
If I have problems with my job, I can ask others for help.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
People I work with are friendly.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
People I work with are competent in doing their jobs.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

In this section, you will find some socio-demographic questions. Please answer each one of them.

What is your gender?

- Male
- Female

In the space provided, please indicate your age:

What is your highest level of education completed?

- Elementary
- Middle School
- High School
- College degree, B.A. or B.Sc.
- Masters degree
- Ph. D
- Other (please mention in the space provided)

Pick one of the following options that best describes your marital status:

- Single
- Married
- Separated
- Divorced
- Widowed
- Other (please mention in the space provided)

Is your spouse accompanying you in this international assignment, living with you in Portugal?

- Yes
- No

Do you have children?

- Yes
- No

How many children do you have?

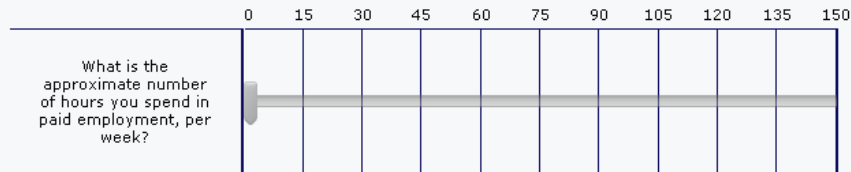
Please indicate the age of each one of your children. If you have more than one child, please indicate the age of each one, using a comma (e.g. 14 years, 12 years , 8 months).

Do all the children mentioned previously live with you in Portugal?

- Yes
- No

Please indicate the age of each one of the children who live with you. Use a comma if you think it is necessary to separate the ages (e.g. 14 years, 8 months)

Slide the cursor over to the number that answers the question.



What is your profession?

From the following options, select one that best describes the activities of the organization you work for.

How many people work in the department/organization where you carry out your functions?

	1-10	11-50	51-250	more than 251
Department	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Organization	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Pick the category that includes your immediate family's total, combined annual income (in euros):

- Under 10 000
- 10 001 - 40 000
- 40 001 - 70 000
- Over 70 001

Please indicate the name of your home country (country of citizenship):

Please indicate the name of the country(ies) you lived in, before coming to Portugal:

How many years have you lived abroad, including the present?

Did you visit Portugal prior to expatriation?

- Yes
- No

Are you able to speak/converse in Portuguese?

- Yes
- No

Please pick one of the following two options:

- I would describe my current international experience as *self-initiated expatriation*, since I was the one who decided to come to Portugal and work.
- I would describe my current international experience as *organizational expatriation*, since it was through the organization I work for that I was sent to Portugal for business purposes.

Thank you very much for your cooperation in this study. We greatly appreciate the time you spent to answer this questionnaire!

In the second part of this study, we would like to know your Portuguese colleagues' opinion to some questions about work and home life. Could you please forward the link below to one of your Portuguese colleagues? It is extremely important for us! Thank you very much!

http://isctecis.us2.qualtrics.com/SE/?SID=SV_agEJAWGs0znujHu

If you would like to leave any comments, please do so in the space provided. Additionally, if you would like to receive the results of this study, provide us with your e-mail.

Anexo D. Questionário (versão Portuguesa)

Caro(a) Participante,

Muito obrigada por ter tomado a iniciativa de colaborar neste estudo, que pretende perceber melhor a relação entre o trabalho e a família. Não existem respostas certas ou erradas para as perguntas que vai encontrar ao longo deste questionário e todas as respostas serão mantidas estritamente confidenciais e anónimas.

O preenchimento deste questionário não levará mais do que 10 minutos do seu tempo, sendo uma contribuição extremamente útil para o desenvolvimento deste estudo.

Se tiver alguma dúvida sobre este estudo, não hesite em contactar-nos através de um dos seguintes e-mails: idsa@iscte.pt ou marta.goncalves@iscte.pt

Com os melhores cumprimentos,

Diana Farcas (*Investigadora Júnior, Instituto Universitário de Lisboa*)

Marta Gonçalves (*Ph. D., Instituto Universitário de Lisboa e Harvard Medical School*)



Depois de ler a informação previamente apresentada:

- Concordo em participar neste estudo.
- Não concordo em participar neste estudo.

De seguida, encontrará várias afirmações sobre a sua vida familiar e no trabalho. Por favor, indique o seu nível de concordância com cada uma delas, escolhendo uma das sete opções.

	Discordo completamente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo completamente
As exigências do meu trabalho interferem com a minha vida doméstica e familiar.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A quantidade de tempo que o meu trabalho ocupa, torna difícil o cumprimento das responsabilidades familiares.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
As coisas que desejo fazer em casa não são feitas, devido às exigências impostas pelo meu trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A tensão provocada pelo meu trabalho torna difícil cumprir as minhas responsabilidades familiares.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Devido aos deveres relacionados com o trabalho, tenho que alterar os meus planos para as actividades familiares.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
As exigências da minha família ou cônjuge/companheiro(a) interferem com as actividades relacionadas com o trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tenho que deixar coisas por fazer no trabalho devido às exigências de tempo em casa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
As coisas que quero fazer no trabalho, não são feitas por causa das exigências da minha família ou cônjuge/companheiro(a).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A minha vida doméstica interfere com as minhas responsabilidades no trabalho, tais como chegar a horas, realizar tarefas diárias e trabalhar horas extra.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A tensão relacionada com a minha família interfere com a minha capacidade de cumprir os deveres do trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Para cada uma das seguintes afirmações, por favor indique o seu nível de concordância, escolhendo uma das cinco opções.

	Discordo completamente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo completamente
A minha vida, parece-se em quase tudo com o que eu desejaria que ela fosse.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
As minhas condições de vida são muito boas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Estou satisfeito(a) com a minha vida.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Até agora, tenho conseguido as coisas mais importantes da vida que eu desejaria.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Se pudesse recomeçar a minha vida, não mudaria quase nada.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

As pessoas da sua comunidade (e.g., familiares, conhecidos, amigos, vizinhos)...

	Nunca	Ocasionalmente	Regularmente	Sempre
são afectuosos consigo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
dão-lhe bons conselhos?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
elogiam-no(a)?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
confiam em si?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
pedem-lhe ajuda?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
fazem-lhe uma visita (agradável)?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ajudam-no(a) em circunstâncias especiais, tais como: doença, mudar de casa ou cuidar do(s) seu(s) filho(s)?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
confortam-no(a)?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
convidam-no(a) para uma festa ou jantar?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
tranquilizam-no(a)?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
pedem-lhe conselhos?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Todas as seguintes afirmações relacionam-se com o seu trabalho. Por favor indique até que ponto concorda com cada uma delas, escolhendo uma das cinco opções.

	Discordo completamente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo completamente
O/A meu/minha supervisor(a) preocupa-se com o bem-estar dos que hierarquicamente estão abaixo dele/dela.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O/A meu/minha supervisor(a) presta atenção ao que digo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sinto-me apreciado(a) pelo(a) meu/minha supervisor(a).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O/A meu/minha supervisor(a) é bem sucedido(a) em fazer com que as pessoas trabalhem juntas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O/A meu/minha supervisor(a) é competente em ter o trabalho feito.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
As pessoas com quem trabalho são competentes em ter o trabalho feito.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
As pessoas com quem trabalho interessam-se por mim.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sinto-me apreciado(a) pelos meus colegas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Se tiver problemas no meu trabalho, posso pedir ajuda aos outros.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
As pessoas com quem trabalho são amigáveis.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
As pessoas com quem trabalho são competentes em fazerem o seu trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Nesta secção, vai encontrar algumas questões sócio-demográficas. Por favor responda a cada uma delas.

Qual é o seu sexo?

- Masculino
 Feminino

Por favor indique-nos a sua idade:

Qual é o nível mais alto de escolaridade que alcançou?

- Básico (1º ao 4º ano)
 Básico (5º ao 8º ano)
 Secundário (9º ao 12º ano)
 Licenciatura
 Mestrado
 Doutoramento
 Outro (por favor especifique)

Escolha uma das seguintes opções que descreva o seu estado civil:

- Solteiro
 Casado
 Separado
 Divorciado
 Viuvo
 Outro (por favor especifique)

Tem filhos?

- Sim
 Não

Quantos filhos tem?

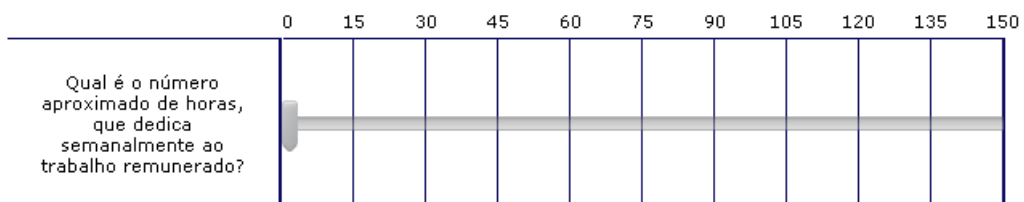
Por favor indique a idade de cada um do(s) seu(s) filho(s). No caso de ter mais do que um(a) filho(a), mencione as idades de cada um(a) deles/dela, separando por vírgula (e.g. 12 anos, 8 anos, 9 meses).

O(s)/ A(s) filho(s)/filha(s) que mencionou previamente vive(m) consigo em Portugal?

- Sim
 Não

Por favor indique a idade do(s)/da(s) filho(s)/filha(s) que vivem consigo.

Deslize o cursor sobre o número que responde melhor à questão colocada.



Qual é a sua profissão?

Quantas pessoas trabalham no departamento e na organização onde exerce as suas funções?

	1-10	11-50	51-250	mais de 251
Departamento	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Organização	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Das seguintes opções, seleccione aquela que melhor descreve as actividades da organização para a qual trabalha.

Escolha a opção que inclui o seu rendimento familiar anual (em euros):

- Inferior a 10 000
- 10 001 - 40 000
- 40 001 - 70 000
- Superior a 70 001

Muito obrigada pela sua colaboração neste estudo. Apreciamos o tempo dedicado ao preenchimento deste questionário!

Se desejar, pode deixar-nos o seu comentário. Ao mesmo tempo, disponibilize-nos o seu e-mail se estiver interessado(a) em conhecer os resultados deste estudo.