

A influência do hardiness no conflito entre o trabalho e a família dos Enfermeiros

Sofia Dias^{1,2,3}, Ana Mónica Pereira² & Cristina Queirós^{2,3}¹ Escola Superior de Saúde – Instituto Politécnico de Viana do Castelo, Portugal² Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto, Portugal³ Laboratório de Reabilitação Psicossocial (F.P.C.E.-U.P. / E.S.T.S.P.- I.P.P.), Portugal

sofiadias@ess.ipvc.pt ana.monica.pereira@gmail.com cqueiros@fpce.up.pt



FCT
Fundação para a Ciência e a Tecnologia
MINISTÉRIO DA CIÊNCIA, TECNOLOGIA E ENSINO SUPERIOR

1. Introdução

A actividade profissional tem sofrido profundas alterações na actualidade, podendo constituir uma fonte de satisfação ou de stress. O contexto laboral tem sido marcado pela insegurança e competitividade, absorvendo o trabalhador na esfera organizacional e relegando a família para uma posição secundária. Os papéis desempenhados pelo indivíduo nos contextos laborais e familiares nem sempre são compatíveis, criando-se um conflito entre família e trabalho (Montgomery et al., 2006; Netemeyer et al., 1996). Os Enfermeiros são um grupo profissional exposto a grande pressão e stress (Melo, Gomes & Cruz (1997). As exigências profissionais, a sobrecarga de trabalho, o tipo de horários e o envolvimento emocional/físico nas tarefas facilitam o conflitos de papéis, tendo este consequências directas no trabalho e na família (Janssen et al., 2004). O conceito de *hardiness* (personalidade resistente ou resiliência) proposto por Kobasa (1981) como traço de personalidade, surge correlacionado negativamente com o stress (Kobasa et al., 1982; Mallar, 2003; Peñacoba & Moreno-Jimenez, 1998), permitindo resistir á adversidade e utilizá-la como factor de crescimento nos domínios laborais e familiares (Anaut, 2005; Cyrulnik, 2001; Sória et al., 2006). O *hardiness* pode então contribuir para a diminuição dos conflitos dos papéis desempenhados pelo mesmo indivíduo na esfera profissional e familiar.

2. Objectivos

Conhecer os níveis de *hardiness* e de conflito entre trabalho e família em Enfermeiros e verificar se o *hardiness* pode constituir um factor protector do conflito.

3. Método

- **Participantes:** 200 Enfermeiros de instituições hospitalares do distrito do Porto, Portugal, trabalhando em serviços de internamento do foro médico/cirúrgico; predomínio do sexo feminino (83%), casados (60%), sem filhos (55%), com idade entre 22 e 59 anos (M=33.3 D.P.=8.02) e em média com 10.4 anos de serviço. A maioria (97%) tem licenciatura e 14% tem pós-graduação; 60% tem vínculo definitivo, com exclusividade (49%) e trabalha por turnos (83%), com uma carga horária semanal de 35 horas (65%).
- **Instrumentos:** Caracterização sócio-demográfica e profissional da amostra; avaliação da personalidade resistente através do *Personal Views Survey* (P.V.S., adaptado de Moreno-Jimenez et al., 2000, e de Mallar & Capitão, 2004); avaliação do conflito trabalho / família através do *Survey Work-home interaction-Nijmegen* (S.W.I.N.G., de Geurts et al., 2005, adaptação de Pereira, 2009). Alpha Cronbach PVS= 0.87; Alpha Cronbach SWING= 0.83.
- **Procedimento:** Questionário anónimo, de auto-preenchimento, distribuído e recolhido em diferentes serviços, entre Fev- Maio de 2010, após autorização formal das respectivas Instituições.
- **Análise dos dados:** SPSS-17 para análise descritiva, correlacional (*R Pearson*) e *t Student*.

4. Resultados

- Os resultados são semelhantes aos de outros estudos (Tabela 1), encontrando-se valores moderados de *hardiness* (sobretudo na dimensão compromisso) e baixos valores de conflito trabalho/família, sobretudo na interferência negativa da família sobre o trabalho.
- Existe uma correlação negativa significativa entre as dimensões do *hardiness* e o conflito negativo, sobretudo na direcção do trabalho para a família (Tabela 2). A correlação positiva significativa existe entre *hardiness* e o conflito positivo, sendo mais forte na direcção do trabalho para a família.

Tabela 1. Médias das dimensões do *hardiness* e do conflito trabalho / família

Dimensões	Estudos	Min e Max	Média (DP)	Pereira & Queirós	
				(2009) Enfermeiros (N=309)	(2010) Enfermeiros (N=250)
Compromisso		0 - 48	32.8 (5.02)	-	32.5
Controle		0 - 51	34.7 (4.60)	-	34.4
Desafio		0 - 51	27.5 (4.33)	-	27.5
Total <i>Hardiness</i>		0 - 150	95.0 (12.14)	-	94.4
Trabalho / Família Negativo		0 - 27	8.97 (4.03)	8.50	-
Família /Trabalho Negativo		0 - 18	2.90 (2.13)	2.82	-
Trabalho/ Família Positivo		0 - 18	6.61 (3.40)	6.72	-
Família /Trabalho Positivo		0 - 18	7.36 (3.53)	7.42	-

Tabela 2. Correlações entre as dimensões do *hardiness* e conflito trabalho /família

Conflito Trabalho Família	<i>Hardiness</i>			Total <i>Hardiness</i>
	Compromisso	Controle	Desafio	
Trabalho / Família Negativo	-.171*	-.225**	-.167*	-.216**
Família /Trabalho Negativo	-.158*	-.150*	-.097	-.157*
Trabalho / Família Positivo	.220**	.162*	.094	.186**
Família / Trabalho Positivo	.099	.064	-.035	-.053

*p < 0,050 **p < 0,010

Detalhes da análise comparativa:

Género: enfermeiras apresentam maior desafio (t = -2.171 p= 0.031); **Estado civil:** solteiros apresentam maior *hardiness* (t = 2.420 p= 0.016), especialmente nas dimensões compromisso (t = 2.674 p= 0.008) e controle (t = 2.443 p= 0.016); **Existência de filhos:** a presença de filhos aumenta o nível de conflito família / trabalho negativo (t = -1.888 p= 0.006); **Carga horária semanal:** enfermeiros com carga superior a 35 horas apresentam maior nível de conflito trabalho / família negativo (t = 2.538 p= 0.012); **Exclusividade:** enfermeiros sem exclusividade apresentam maior nível de conflito família / trabalho positivo (t = -1.997 p= 0.047).

5. Conclusões

- O *hardiness* parece constituir um traço de personalidade protector no conflito entre trabalho e família.
- As características da personalidade como o *hardiness*, enquanto factores individuais, contribuem para que o indivíduo apresente um equilíbrio dinâmico e harmonioso nos diferentes papéis que desempenha nos contextos laborais e familiares, diminuindo a possibilidade de conflito.

6. Bibliografia

- Anaut, M. (2005). *A resiliência. Ultrapassar os traumatismos*. Lisboa: Climepsi.
- Geurts, S., Taris, T., Kompier, M., Dijkers, J., Hooff, M., & Kinnunen, U. (2005). Work-home interaction from a work psychological perspective: Development and validation of a new questionnaire, the SWING. *Work & Stress*, 19 (4), 319-339.
- Kobasa, S. C., Maddi, S. R., & Khan, S. (1982). *Hardiness and health. A prospective study. Journal of Personality and Social Psychology*, 42, 168-177.
- Mallar, S.C. (2003). *Burnout e hardiness: um estudo de validade de instrumentos em professores de alunos com necessidades especiais*. Dissertação de Mestrado em Psicologia. São Paulo: Universidade São Francisco.
- Mallar, S.C., & Capitão, C.G. (2004). Burnout e *hardiness*: um estudo de evidência de validade. *Psico-USF*, 9 (1) 19-29.
- Montgomery, A., Panagopolou, E., & Benos, A. (2006). Work-Family interference as a mediator between job demands and job burnout among doctors. *Stress and Health*, 22, 203-212.
- Netemeyer, R., Boles, J., & McMurrin, R. (1996). Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales. *Journal of Applied Psychology*, 81 (4), 400-410.
- Peñacoba, C., & Moreno-Jimenez, B. (1998). El Concepto de Personalidad Resistente: Consideraciones Teóricas y Repercusiones Prácticas. *Boletim de Psicologia*, 58, 61-96.
- Pereira, A. (2009). *Burnout e o conflito Trabalho-Família/Família-Trabalho em profissionais de enfermagem*. Dissertação de Mestrado Integrado em Psicologia. Porto: F.P.C.E.U.P.
- Sória, D., Santoro, D., Souza, I., Menezes, M. & Moreira, M. (2006). A resiliência como objecto de investigação na enfermagem e em outras áreas: uma revisão. *Revista de Enfermagem*, 10 (3), 547-551.