



A INFLUÊNCIA DAS MÍDIAS SOCIAIS NO *WORK-LIFE BALANCE*: UM ESTUDO NO INSTITUTO FEDERAL DE SANTA CATARINA – IFSC

THE INFLUENCE OF SOCIAL MEDIA ON WORK-LIFE BALANCE: A STUDY AT THE FEDERAL INSTITUTE OF SANTA CATARINA – IFSC

LA INFLUENCIA DE LOS MEDIOS SOCIALES EN EL *WORK-LIFE BALANCE*: UN ESTUDIO EN EL INSTITUTO FEDERAL DE SANTA CATARINA - IFSC

LUCIANO TRENTIN

Doutorando

Fundação Universidade Regional de Blumenau – Brasil

ORCID: 0000-0002-7916-3536

trentinluciano@yahoo.com.br

JOSUÉ VOGEL

Mestrando

Fundação Universidade Regional de Blumenau – Brasil

ORCID: 0000-0001-9146-5505

josuevogel@hotmail.com

Submetido em: 08/11/2018

Aprovado em: 27/03/2019

Doi: 10.14210.alcance.v26n2(Mai/Ago).p183-197



LICENÇA CC BY:

Artigo distribuído sob os termos Creative Commons, permite uso e distribuição irrestrita em qualquer meio desde que o autor credite a fonte original.



RESUMO

Nesta pesquisa, as mídias sociais e o *work-life balance* (equilíbrio entre trabalho e vida) são analisados a partir do contexto institucional, tendo como objetivo analisar a influência das mídias sociais no *work-life balance*. A coleta de dados foi realizada por questionário composto por 51 perguntas em um conjunto de cinco dimensões, aplicado por meio da plataforma virtual do "Google Forms". Para a realização do estudo, foi aplicada uma *survey* descritiva, contando com a participação de 228 docentes do Instituto Federal de Santa Catarina (IFSC). Por meio da técnica estatística de regressão logística, foi possível verificar a interferência do uso das mídias sociais no ambiente de trabalho na perspectiva dos docentes. Conclui-se ainda que os docentes usuários de mídias sociais avaliam seu acesso de forma não habitual, ocorrendo algumas vezes durante a jornada de trabalho. Analisou-se a influência do uso das mídias sociais no *work-life balance* com base nas respostas coletadas, compreendendo-se que as mídias sociais impactam moderadamente no *work-life balance*.

Palavras-chave: Mídias Sociais. *Work-life Balance*. Docente. Instituição Superior de Ensino.

ABSTRACT

This research investigates the influence of social media on work-life balance within the institutional context. Data were collected using a survey questionnaire with 51 questions in five dimensions, which was applied through the "Google Forms" virtual platform. For the study, a descriptive survey was applied, with the participation of 228 professors from the Federal Institute of Santa Catarina [IFSC]. Through the statistical technique of logistic regression, it was possible to verify the interference of the use of social media on the work environment from the teachers' perspective. It was also concluded that teachers who use social media evaluate their access as infrequent, sometimes during the working day. Based on an analysis of the responses gathered, this work concludes that social media has a moderate impact on work-life balance.

Keywords: Social Media. Work-life Balance. Teacher. Higher Education Institution.

RESUMEN

En esta investigación, los medios sociales y el *work-life balance* (equilibrio entre trabajo y vida) se analizan a partir del contexto institucional, teniendo como objetivo analizar la influencia de los medios sociales en el equilibrio de trabajo. La recolección de datos fue realizada por cuestionario compuesto por 51 preguntas en un conjunto de cinco dimensiones, aplicado por medio de la plataforma virtual del "Google Forms". Para la realización del estudio, se aplicó una encuesta descriptiva, contando con la participación de 228 docentes del Instituto Federal de Santa Catarina [IFSC]. Por medio de la técnica estadística de regresión logística fue posible verificar la interferencia del uso de los medios sociales en el ambiente de trabajo en la perspectiva de los docentes. Se concluye que los docentes usuarios de medios sociales evalúan su acceso de forma no habitual, ocurriendo algunas veces durante la jornada de trabajo. Se analizó la influencia del uso de los medios sociales en el *work-life balance*, y con base en las respuestas recolectadas, comprendiéndose que a los medios sociales impacta moderadamente en el *work-life balance*.

Palabras clave: Medios Sociales. *Work-life Balance*. Enseñanza. Institución Superior de Enseñanza.

1 INTRODUÇÃO

As transformações que acompanham a globalização estão envoltas em dinâmicas e desafios que envolvem diversos fenômenos sociais. Dentre estes fenômenos, pode-se destacar a evolução tecnológica, a hiperconectividade e os valores culturais, tais como o imediatismo, o individualismo e o consumismo, os quais afetam a saúde e as relações humanas. Os fenômenos citados, quando direcionados ao contexto do trabalho, demandam profissionais atualizados, imediatistas e altamente produtivos (Leite & Nogueira, 2017).

Nesse contexto, a vida no trabalho passa a ser uma aceleração constante na busca pela produtividade e pela competência, cujas novas tecnologias têm alterado o relacionamento entre as pessoas, as quais, conectadas à internet, interagem cada vez mais no ciberespaço, por meio das mídias sociais *on-line* (Ollier-Malaterre, Rothbard, & Berg, 2013).

As mídias sociais são definidas por Kaplan e Haenlein (2010) como “um grupo de aplicativos baseados na Internet que se alicerçam na ideologia, nos fundamentos técnicos e tecnológicos da *Web 2.0* e que permitem criação e troca de conteúdo gerado pelo usuário” (p.61). Elas permitem que os usuários mantenham relações de forma profissional (trabalho, negociações) e pessoal (família, amigos), oferecendo oportunidades para fazer novas conexões sociais (Raacke & Bonds-Raacke, 2008).

No entanto a vida não se resume somente ao trabalho, tornando-se necessário buscar equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal (Laharnar *et al.*, 2013). Esse equilíbrio abarca o trabalho, que inclui carreira, ambições e objetivos e vida pessoal, compreendendo saúde, prazer, lazer e família. Neste cenário que envolve o equilíbrio entre estas duas esferas da vida, surge o *work-life balance*.

O *work-life balance*, segundo Noon e Blyton (2007), remete-se à capacidade de o indivíduo ter sucesso em seu trabalho e na vida, equilibrando seus compromissos laborais com a vida pessoal, que envolve principalmente a família. Para Moore (2007), o trabalho e a família são dois aspectos importantes na vida do ser humano. No entanto, de acordo com McMillan *et al.* (2011) e Allen, Cho e Meier (2014), o trabalho e a família por muito tempo foram tratados como campo de estudos independentes. Somente nas últimas décadas, a partir das mudanças sociais e econômicas, estas duas esferas passaram a compor campo de investigação, que envolve os diversos mecanismos de articulação entre estas duas esferas importantes da vida.

Com a evolução das relações sociais e econômicas, as mídias sociais passaram a desempenhar importante papel no dia a dia dos colaboradores e das organizações (Scolaro, 2016). Cho, Schweickart e Haase (2014) mencionam que constituir um vínculo mutuamente favorável entre a pessoa e a organização favorece o uso correto de informações pessoais e profissionais nas mídias sociais. Neste sentido, Golden (2013) aborda que a adesão de mídias sociais no local de trabalho pode gerar flexibilidade para desenvolver sua atividade em local e horário apropriado, o que pode mitigar o conflito do *work-life balance*.

Apesar dos benefícios que as mídias sociais proporcionam, a preocupação tem se voltado para o seu impacto potencialmente negativo sobre os usuários, em particular, preocupações relacionadas à dependência de mídia social pelos usuários (Andreassen *et al.*, 2012; Griffiths, 2012). Um relato clínico mostrou que algumas pessoas são propensas a desenvolver transtorno do vício em mídias sociais (definido como sendo incapaz de se abster de checar as mídias sociais). Esse comportamento interfere drasticamente em suas vidas pessoais e profissionais, já que eles não podem se concentrar em seus trabalhos ou em outras responsabilidades (Karaiskos *et al.*, 2010).

Wallace (1999) evidência que, quando a pessoa não consegue equilíbrio satisfatório entre a vida profissional e a vida pessoal, isto se refere a um conflito trabalho e não trabalho. Este conflito pode assumir duas formas: na primeira, a vida pessoal do indivíduo interfere na vida profissional. Na segunda, o trabalho interfere na vida pessoal. Mediante o conflito existente apontado por Wallace (1999), destaca-se o *work-life balance*, que é compreendido como a capacidade de o indivíduo responder seus compromissos profissionais e familiares, bem como outras responsabilidades que envolvem a sua vida pessoal (Greenhaus, Collins, & Shaw, 2003).

Sobre a relação entre a vida pessoal e o ambiente de trabalho, McAfee (2009) destaca que o ambiente de trabalho passou a ser um ambiente para “se socializar”, no qual algumas empresas experimentaram resultados positivos como os resultados do uso de mídias sociais dentro do local de trabalho, mas outras não. Algumas empresas entendem que o equilíbrio é a principal opção no uso das mídias sociais para não se tornarem prejudiciais ao desempenho dos seus colaboradores, evitando possíveis conflitos.

No entanto o equilíbrio necessário entre os compromissos profissionais e a vida pessoal, segundo Bourdieu (2007), é um fenômeno subjetivo, o qual se diferencia de pessoa para pessoa. Essa diferença, de acordo com Delecta (2011), engloba os recursos disponíveis como o tempo, o pensamento e o trabalho entre os elementos da vida. Assim,

pode-se inferir que, enquanto uns adotam a filosofia de “trabalhar para viver”, outros consideram “viver o trabalho”, situando-o no centro de sua vida. No entanto vale destacar que o desequilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal impacta a todos, independentemente do nível educacional, renda, gênero, raça e nacionalidade (McMillan, Morris, & Atchley, 2011).

Independentemente da conjuntura vivenciada pelo indivíduo, Hanna, Kee e Robertson (2017) ressaltam que a satisfação no trabalho pode ser intersubjetiva, negociada entre o trabalho e a vida pessoal, influenciada pelas mídias sociais nas organizações. Com o uso das mídias sociais, os usuários ficam conectados a todo momento - “*All the time*” - , em qualquer lugar, por meio de aparelhos móveis (celulares, *tablets*, computadores, etc.), podendo o colaborador ficar dividindo sua atenção entre o trabalho e a vida pessoal com o uso das mídias sociais pessoais (Bessi *et al.*, 2013).

No entanto, ao direcionar o *work-life balance*, as instituições de ensino superior, cabe destacar White *et al.* (2003), evidenciam que as políticas adotadas pelas instituições de ensino devem ser favoráveis a todos os docentes, independentemente do estado civil ou congênera, a experimentar e equilibrar melhor suas vidas profissionais e pessoais.

Em meios às escolhas e aos conflitos que envolvem o trabalho e a vida pessoal, Altoé (2014), em seus estudos, anuncia que o desencadeamento do conflito dos papéis assumidos pelas pessoas envolve o destaque profissional e a vida doméstica. Apesar disso, Ollier-Malaterre *et al.* (2013) consideram que os ambientes e as mídias sociais foram bem gerenciados, tornando possível um equilíbrio entre essas identidades.

Foi na busca pelas descobertas que envolvem as mídias sociais e o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal dos docentes que surgiu este estudo, que objetiva analisar a influência das mídias sociais no *work-life balance*.

O documento está estruturado da seguinte forma: a segunda seção fundamenta a teoria do assunto abordado, a terceira apresenta os métodos usados na pesquisa, a quarta discute os resultados encontrados no estudo e, por último, as considerações finais e as recomendações para trabalhos futuros.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Neste capítulo são apresentados os aportes teóricos desta pesquisa sobre mídias sociais e equilíbrio entre o trabalho e a vida (*work-life balance*), os quais servirão de base para a discussão dos resultados.

2.1 As Mídias Sociais no Trabalho e na Vida Pessoal

As mídias sociais são um grupo de aplicativos utilizados na internet, que permitem a criação e a troca de conteúdo gerado pelo usuário, baseando seus fundamentos ideológicos e tecnológicos na web 2.0, que, por sua vez, descreve uma plataforma em que conteúdo e aplicativos não são mais criados por um único indivíduo, mas podem ser continuamente modificados por todos os usuários de forma colaborativa (Kaplan & Haelein, 2010).

Sobre o uso das mídias sociais, Mcaffé (2009) destaca que a maioria das pessoas tende a usar *sites* de mídia social para manter contato com velhos amigos ou pessoas que conheceu recentemente, além de se conectar com colegas de trabalho. O dinamismo que as mídias sociais proporcionam contribui para a comunicação e para o estreitamento de relacionamentos entre as organizações e as pessoas (Motameni & Nordstrom, 2014).

No entanto Wong *et al.* (2016) defendem o monitoramento sistemático dos comentários gerados pelos usuários nas páginas de mídia social, que podem ser usados como *feedback* para os colaboradores. Estudos realizados nesse contexto são importantes, pois algumas organizações ficaram preocupadas com o acesso dos colaboradores aos *sites* de mídia social durante o horário de trabalho. Alguns argumentaram que as mídias sociais podem interromper o trabalho e afetar o desempenho dos mesmos (Charoensukmongkol, 2014).

De forma oposta, a oportunidade de acessar as mídias sociais no trabalho pode afetar a satisfação dos funcionários. Em um lado positivo, ocasionalmente, usar as mídias sociais pode ajudar os colaboradores a se sentirem relaxados durante o trabalho. Além disso, o acesso às mídias sociais em um local de trabalho pode permitir que os colaboradores tenham mais oportunidades de se conectar com seus familiares e amigos dentro e fora de sua organização (König & Caner De La Guardia, 2014). Essa interação social é crucial, pois pode ajudar os colaboradores a aliviar o estresse relacionado ao trabalho (Schreurs *et al.*, 2012).

Moqbel *et al.* (2013), em seu estudo, argumentaram que as mídias sociais podem promover a satisfação no trabalho dos colaboradores, uma vez que os ajuda a alcançar um equilíbrio entre vida profissional e familiar e a reduzir o conflito entre trabalho e família (Michel *et al.*, 2011).

Cabe destacar que, na era das mídias sociais, torna-se fundamental compreender como a prevalência do uso destas podem influenciar na satisfação dos colaboradores. De acordo com Leftheriotis e Giannakos (2014), por um lado, a adoção de mídias sociais no local de trabalho pode criar uma grande flexibilidade para os profissionais trabalharem em um local e tempo convenientes, melhorar sua produtividade no trabalho ou recompensá-los com mais tempo e energia para cumprir suas responsabilidades pessoais e familiares, contribuindo para redução do conflito entre vida pessoal e trabalho. Por outro lado, o trabalho tecnologicamente mediado pode gerar resultados negativos não intencionais, incluindo jornada de trabalho prolongada, aumento da carga de trabalho e mais estresse, o que pode contribuir para o conflito entre trabalho e vida pessoal.

O estímulo do uso das mídias sociais nos ambientes laborais, segundo Kossek e Lautsch (2008), deve considerar que os colaboradores têm preferências específicas para segmentar ou integrar a vida profissional e pessoal. Os autores sugerem que as organizações devem identificar as formas preferidas pelas quais os colaboradores lidam com conflitos de *work-life balance*. Deve-se adaptar as expectativas e as políticas organizacionais em relação ao trabalho facilitado pelo uso das mídias sociais (particularmente fora das horas normais de trabalho) em relação a essas preferências, beneficiando as organizações com melhores resultados e colaboradores com menos estresse e mais satisfeitos.

Nessa perspectiva, Leonardi *et al.* (2010) sugerem que as organizações desenvolvam programas de educação para tratar das interrupções relacionadas ao trabalho, preparando os colaboradores para utilizar as mídias sociais de forma mais adequada em seu tempo livre. Wright *et al.* (2014) mencionam que, a partir do desenvolvimento de políticas claras, gestores e organizações podem se beneficiar e contribuir com os colaboradores, mantendo o equilíbrio entre papéis profissionais e pessoais, desenvolvendo diretrizes quanto ao uso das mídias sociais.

A ascensão tecnológica, conforme Silva (2017), possibilita aos usuários estarem conectados “*All the time*” por meio de aparelhos móveis. Neste sentido, o ambiente de trabalho passou a ser um ambiente para socializar-se, podendo ser prejudicial ou não ao comportamento de seus colaboradores, dado que muitas organizações nesta adversidade buscam encontrar a melhor forma de harmonizar a utilização das mídias sociais. Consoante com Silva (2017), Hanna *et al.* (2017) destacam em sua pesquisa a não convencionalidade de as organizações adotarem o uso das mídias sociais durante o horário de trabalho como estratégia e sugerem que as organizações devem procurar potencialmente promover o uso das mídias sociais dentro do local de trabalho.

2.2 Equilíbrio entre Trabalho e Vida (*Work-Life Balance*)

Ao se referir ao *work-life balance*, Freire (2017) destaca que o primeiro registro do termo ocorreu no final da década de 70, no Reino Unido, feito pela organização *New Ways to Work and the Working Mothers' Association*. O autor ainda destaca que, mediante o termo, Guest (2002) o desconstruiu analisando primeiramente a palavra “*balance*”, que veio significar estabilidade física, tendo o seu significado objetivo ou subjetivo. A palavra “*work*” foi considerada além do trabalho, ela envolve as horas extras, as viagens e o deslocamento casa-trabalho-casa. No entanto “*life*” se refere às atividades que estão relacionadas à família, ao lazer, ao estudo, etc. (Freire, 2017).

Assim, Freire (2017) define o termo como “um equilíbrio de recursos e estabilidade física e psicológica entre as atividades relacionadas ao trabalho comparativamente a todas as outras atividades da vida do indivíduo” (p.32). No entanto o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, segundo Maxwell (2005), engloba a “flexibilidade no número de horas trabalhadas; a flexibilidade na escala de trabalho; flexibilidade do local de trabalho e o desenvolvimento pessoal através de treinamento para que a pessoa possa gerenciar melhor o seu equilíbrio” (p.180).

De acordo com Kirchmeyer (2000), o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal envolve as “experiências satisfatórias em todas as esferas da vida, e para conseguir isso requer que recursos pessoais como energia, tempo e comprometimento estejam bem distribuídos entres as esferas”. Ao encontro do anunciado por Kirchmeyer (2000), Clark (2000) destaca o equilíbrio como “satisfação e bom funcionamento no trabalho e em casa com mínimo nível de conflito” (p.751). Diante das definições, compreende-se que equilibrar a vida profissional e pessoal é dedicar atenção, tempo, envolvimento e comprometimento entre trabalho e vida, gerando conseqüentemente qualidade de vida. Os autores em seu estudo constataram que o desequilíbrio entre a vida pessoal e profissional geram efeitos negativos, tendo como conseqüência o conflito trabalho-família (Greenhaus, Collins, & Shaw, 2003).

Com base nos conceitos apresentados sobre o *work-life balance*, cabe destacar o anunciado por Freire (2017), “a vida é muito fluida e com isso encontrar o correto *work-life balance* significa encontrar prazeres, satisfações e realizações adjacentes e complementares tanto no ambiente profissional quanto no ambiente familiar e pessoal” (p.37). No entanto, compreende-se que este equilíbrio varia de acordo com o sujeito, sendo este um conceito individual, que

será válido para “ele e somente para ele” (Freire, 2017, p.37). Assim, infere-se que o equilíbrio é um fenômeno subjetivo, o qual se diferencia de pessoa para pessoa, dependendo do momento e das prioridades vividas.

2.3 *Work-Life Balance* e Docência

As transformações ocorridas no contexto social, a intensificação das exigências por novos conhecimentos, a formação profissional de qualidade e a produção de novas tecnologias têm modificado o papel desempenhado pelos docentes (Coutinho *et al.*, 2011), principalmente no que tange ao processo intelectual, investigativo e criativo (Garcia *et al.*, 2008). Mello *et al.* (2010), em seu estudo, ao se referirem ao trabalho docente, destacam que, apesar de excelentes em sua área de atuação, os docentes passam a apresentar dificuldade em cumprir as atividades de ensino, pesquisa e extensão, pois para além destas, ainda precisam dedicar tempo às atividades administrativas que se acumulam em função de seu cargo ou carga horária. Assim, compreende-se que, na função docente, exige-se esforço intelectual e psíquico, envolvendo a jornada de trabalho, a versatilidade, a polivalência, a flexibilidade, o acúmulo de tarefas e a administração das atividades que compõem a função (Dal Rosso, 2008).

Sobre o aspecto jornada de trabalho, White *et al.* (2003) destacam que, dentre algumas pesquisas realizadas para determinar os fatores que influenciam o equilíbrio entre o trabalho e a vida, o alto número de horas trabalhadas é consistentemente o impacto mais negativo. Significa dizer que a jornada de trabalho excessiva impacta no equilíbrio entre a vida profissional e vida pessoal (White *et al.*, 2003). Assim, infere-se que o ritmo e a intensidade que envolvem o trabalho docente demandam tempo, que cada vez é mais escasso, não restando momentos para a família e para o descanso, ocasionando um desequilíbrio entre a vida profissional e pessoal.

Mesmo com o desequilíbrio entre a vida profissional e pessoal, Jillou e Cecílio (2015) apontam que os docentes, ao se referirem ao ato de ensinar, destacam a docência como uma profissão que lhes proporciona satisfação, principalmente ao que se refere ao processo ensino-aprendizagem. A satisfação é ressaltada por Greenhaus, Collins e Shaw (2003), ao referirem-se sobre a importância do estar engajado e satisfeito com seu papel no trabalho.

Sobre as dificuldades encontradas na profissão, Jillou e Cecílio (2015) destacam que os docentes revelam que estas estão agregadas à jornada de trabalho, ao descrédito profissional e salarial, ao excesso de alunos nas salas de aula, ao esgotamento em decorrência dos múltiplos vínculos empregatícios e à falta de incentivo para aperfeiçoamento. Os autores ainda destacam como dificuldade as condições e a organização do trabalho, a infraestrutura da Instituição de Ensino, a ausência de bibliotecas e de laboratórios.

No entanto, compreende-se que as condições de trabalho, as quais envolvem a carga horária, e a ausência de autonomia sugerem que os docentes têm menor controle sobre sua vida profissional do que sobre sua vida pessoal, sendo que o trabalho impõe restrições à vida pessoal (Higgins, Duxbury, & Irving, 1992). Ao não ocorrer o equilíbrio entre “estas esferas encontra-se o cenário propício para o desencadeamento dos conflitos de papéis” (Altoé, 2014, p.108).

Ao se referir ao conflito de papéis, Choudhary e Singh (2016) afirmam que os docentes com maior experiência, conforme os anos que permanecem na instituição, adquirem habilidades para lidar com o conflito trabalho-vida, tendo por consequência melhor equilíbrio entre as duas esferas.

O equilíbrio entre vida profissional e vida pessoal reduz o conflito de papéis e coopera para o bem-estar docente. Compete às instituições de ensino, sejam elas de nível básico ou superior, estabelecer uma política de *work-life balance*, levando em consideração os aspectos que asseguram a harmonia entre as duas esferas (vida e trabalho).

3 METODOLOGIA

De abordagem quantitativa, a pesquisa realiza-se por meio da percepção dos docentes envolvidos no ambiente em que estão inseridos, assim se propondo identificar de que forma as mídias sociais influenciam o *work-life balance*. Foi realizada uma *survey*, que é um método de coleta de informações de uma amostra de indivíduos de uma determinada população, consistindo no uso de questionário para coletar fatos, opiniões e atitudes (Lindfelt *et al.*, 2018).

O questionário foi composto de 51 perguntas e por um conjunto de dimensões, com foco nas mídias sociais e no *work-life balance*, sendo as dimensões: Suporte da Instituição de Trabalho [SIT]; Interferência do Trabalho na Vida Pessoal [ITVP]; Interferência da vida Pessoal no Trabalho [IPVT]; Satisfação com o Equilíbrio entre Vida e Trabalho [SWLB]; Influência das Mídias Sociais [IMS] no *work-life balance*.

Ao questionário foi adotada a escala de Likert, que expressa uma atitude favorável ou desfavorável em relação a um determinado assunto, medindo o grau de concordância e discordância em relação a uma determinada afirmação. Cada pergunta do referido questionário contém 5 opções de resposta, variando entre (1) Discordo totalmente e (5) Concordo totalmente.

Os questionários utilizados como base foram os de Rashida Banu e Duraipandian (2014), os quais envolveram o desenvolvimento de um instrumento para mensurar *work-life balance*; e o de Rinker e Bessi (2015), que abarcou o emprego das mídias sociais no cotidiano das organizações.

Foi realizado um pré-teste, sendo selecionados dez docentes, cujas respostas e sugestões foram usadas na adequação do questionário. A partir da aplicação do pré-teste, os questionários corrigidos foram aplicados de forma aleatória simples para uma amostra de 850 docentes, obtendo-se, assim, um retorno de 228 respondentes. A amostragem utilizada foi por acessibilidade e conveniência.

Com relação à técnica estatística, utilizada para o tratamento e a análise dos dados, utilizou-se a pesquisa descritiva, indicada para o detalhamento de situações específicas, em que é desenvolvida e estruturada para mensurar as características das ocorrências encontradas em um estudo científico (Hair Jr *et al.*, 2009). Foi realizado o teste de confiabilidade Alfa de Cronbach. Segundo Hair Jr. *et al.* (2009), este indicador faz a mensuração da confiabilidade em uma variância de 0 a 1, sendo os valores de 0,60 a 0,70 considerados o limite inferior de aceitabilidade. Aplicou-se também a regressão logística. Esta técnica de análise multivariada é utilizada para explicar ou prever a ocorrência de determinado evento em função de um conjunto de dimensões preditoras (Fávero *et al.*, 2009).

A partir do instrumento e do referencial teórico, foram constituídas quatro hipóteses, que foram testadas empiricamente, sendo que o modo como isto ocorreu é apresentado a seguir:

H₁: As mídias sociais influenciam positivamente na dimensão “Suporte da Instituição de Trabalho”.

H₂: As mídias sociais influenciam positivamente na dimensão “Interferência do Trabalho na Vida Pessoal”.

H₃: As mídias sociais influenciam positivamente na dimensão “Interferência da Vida Pessoal no Trabalho”.

H₄: As mídias sociais influenciam positivamente na dimensão “Satisfação com o Equilíbrio entre Vida e Trabalho”.

Para que as hipóteses pudessem ser testadas, as dimensões pesquisadas foram comparadas com a influência das mídias sociais no *work-life balance*. Após a descrição dos procedimentos metodológicos utilizados para o desenvolvimento da pesquisa, em seguida apresentam-se as análises dos resultados encontrados.

4 RESULTADOS DA PESQUISA

Nesta seção, são apresentados e analisados os resultados da pesquisa. Com o intuito de caracterizar a amostra, investigaram-se aspectos demográficos e características, evidenciados por meio da Tabela 1.

Tabela 1

Perfil Demográfico dos Entrevistados

Perfil Demográfico	Categoria	%
Gênero	Masculino	46,5
	Feminino	53,5
Rendimento mensal	Entre 01 e 03 salários mínimos	0,0
	Entre 04 e 06 salários mínimos	9,6
	Entre 07 e 09 salários mínimos	29,4
	Acima de 10 salários mínimos	61,0
Horas de trabalho (semanal)	10 horas	0,0
	20 horas	0,0
	30 horas	0,0
	40 horas	76,3
	Acima de 40 horas	23,7

(Continua)

(Conclusão)

Realiza viagens fora do local de residência	Sim	64,5
	Não	35,5
Número de dias de viagens por mês	01 a 05 dias	60,5
	06 a 10 dias	6,6
	10 a 15 dias	2,2
	Acima de 15 dias	4,8
Tempo de experiência na docência	01 a 05 anos	20,6
	06 a 10 anos	23,7
	10 a 15 anos	21,9
	15 a 20 anos	12,3
	Acima de 20 anos	21,5
Quantifique o tempo (por dia) em que você realiza verificações/atualizações em seu perfil em mídias sociais durante a jornada de trabalho.	Não utilizo	30,3
	Menos de 01 hora	57,0
	De 01 a 03 horas	7,5
	De 03 a 05 horas	4,8
	Acima de 05 horas	0,4

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

A Tabela 1 destaca que 53,5% são do sexo feminino e 46,50% masculino. Dos participantes da pesquisa, 55,70% possuem mais de dez anos de experiência na docência, e 90,40% possuem rendimento mensal superior a sete salários mínimos, laborando 40 horas semanais ou mais.

Verificou-se que a maioria dos docentes (64,50%) relata que realiza viagens fora do local da residência, viajando entre 01 e 05 dias por mês. Cabe destacar que 57,00% dos respondentes utilizam menos de 01 hora por dia para realizar verificações e ou atualizações em seu perfil em mídias sociais durante a jornada de trabalho. Assim, pode-se inferir que a maioria dos docentes usuários de mídias sociais qualificam seu acesso de forma não acentuada, ocorrendo algumas vezes durante a jornada de trabalho.

Em seguida (Tabela 2), foi realizada uma análise descritiva, em que é apresentado o resultado das dimensões pesquisadas.

Tabela 2

Avaliação Descritiva das Dimensões

Dimensão	Média	Desvio Padrão
Suporte da Instituição de Trabalho (SIT)	3,61	0,71
Interferência do Trabalho na Vida Pessoal (ITVP)	2,86	0,86
Interferência da Vida Pessoal no Trabalho (IPVT)	2,04	0,81
Satisfação com o Equilíbrio entre Vida e Trabalho (SWLB)	3,50	0,98
Influência das Mídias Sociais (IMS)	2,45	0,56

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

Na Tabela 2, pode-se observar que os valores médios das dimensões variam de 2,45 a 3,61. O maior resultado médio de 3,61 é o do "Suporte da Instituição de Trabalho", enquanto o mais baixo escore médio de 2,04 é o de "Interferência da Vida Pessoal no Trabalho".

A confiabilidade das dimensões foi avaliada usando o teste Alfa de Cronbach (Tabela 3). Segundo Hair Jr. *et al.* (2009), este indicador faz a mensuração da confiabilidade em uma variância de 0 a 1, sendo os valores de 0,60 a 0,70 considerados o limite inferior de aceitabilidade. Nesta pesquisa, os valores foram considerados de boa confiabilidade dos dados.

Tabela 3

Análise de Confiabilidade

Dimensão	Alfa de Cronbach	Nº Itens
SIT	0,828	10
ITVP	0,912	14
IVPT	0,922	11
SWLB	0,945	06
IMS	0,676	10

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

Por meio do teste KMO [*Kaiser-Meyer-Olkin – Measure of Sampling Adequacy*], que determina a adequação amostral no que concerne o grau de correlação parcial, variando de 0 a 1, percebe-se que KMO próximo a 1 indica que é muito adequada a utilização da técnica de Análise Fatorial [AF]. Em contrapartida, valores próximos a 0 refletem correlação fraca entre as dimensões. Destaca-se que, para a correta utilização da AF o KMO, deve ser no mínimo de 0,6 (Fávero *et al.*, 2009; Hair Jr. *et al.*, 2009). Diante disso, o teste KMO denotou razoável poder de explicação (0,714), conforme destacado na Tabela 4. Por sua vez, o teste de esfericidade *Barlett's* apresentou p-value de 0,000, indicando que há correlação entre as dimensões, dessa forma é aconselhável a utilização da AF (Tabela 4). Evidencia-se que para o p-value ser significativo, ele deve ser abaixo de 0,05 (Fávero *et al.*, 2009; Hair Jr. *et al.*, 2009). Todos os 54 componentes conjuntos neste estudo contribuíram para 70,84% da variância total.

Tabela 4Testes de KMO e *Barlett's* nas dimensões 1 a 5

Teste de KMO e Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adequação de amostragem.		,714
Teste de esfericidade de Bartlett	Aprox. Qui-quadrado	300,003
	Df	10
	Sig.	,000

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

Correlações entre as dimensões: Suporte da Instituição de Trabalho [SIT]; Interferência do Trabalho na Vida Pessoal [ITVP]; Interferência da vida pessoal no trabalho [IPVT]; Satisfação com o equilíbrio entre vida e trabalho [SWLB]; Influência das Mídias Sociais [IMS] foram computados e apresentados no Figura 1.

Tabela 5

Correlação entre as dimensões

	SIT	ITVP	IPVT	SWLB	IMS
SIT	1				
ITVP	-,453**	1			
IVPT	-,232**	,489**	1		
SWLB	,531**	-,690**	-,401**	1	
IMS	,114	,000	,162*	-,005	1

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

Na Tabela 5, apresentou-se uma matriz com os coeficientes de correlação de Pearson. Nessa análise, os valores podem variar de (-1 até 1). Um valor de (-1) sugere uma correlação negativa perfeita, o valor (0) aponta a não existência de correlação e (1) indica uma correlação positiva perfeita (Hair Jr. *et al.*, 2009).

Assim, mediante os resultados, considera-se que o coeficiente de correlação mostra que a Satisfação com o equilíbrio entre vida e trabalho [SWLB] está positivamente relacionada com o Suporte da Instituição de Trabalho [SIT]. Neste sentido, Munir *et al.* (2012) destacam que a satisfação e o bem-estar dos colaboradores contribuem para o *work-life balance*. No entanto essa satisfação pode se elevar por meio da contribuição de diretores, que por meio da gestão podem promover melhor compreensão entre os colaboradores sobre o equilíbrio entre vida pessoal e vida profissional (Cortese *et al.*, 2010).

A Interferência da Vida Pessoal no Trabalho [IPVT] está positivamente relacionada à Interferência do Trabalho na Vida Pessoal [ITVP]. Deste modo a vida profissional e familiar envolve os aspectos mais importantes da vida de uma pessoa. Por consequência, tanto para os colaboradores como para as organizações é relevante harmonizar estes dois pontos de vistas (Darcy *et al.*, 2012; Igbinomwanhia, Iyayi, & Iyayi, 2012). De acordo com Clark (2000), as esferas pessoais e profissionais estão interligadas e, ao mesmo tempo, são independentes entre si. Enquanto a esfera profissional normalmente é mais formal, hierárquica e orientada a objetivos corporativos, a esfera pessoal e familiar é mais informal, mais íntima e com maior senso de coletividade.

O coeficiente de correlação aponta que a dimensão Impacto das Mídias Sociais [IMS] está positivamente relacionada à Interferência da Vida Pessoal no Trabalho [IPVT] e ao Suporte da Instituição de Trabalho [SIT]. Segundo Wright *et al.* (2014), a mídia é parte necessária e imprescindível na realidade vivenciada pelos colaboradores. Para os autores, as mídias continuarão a evoluir e serão usadas pelas pessoas para se conectarem cotidianamente com o local de trabalho. Uma das facilidades proporcionadas pelas mídias é o fato de serem rápidas e dinâmicas, o que possibilita acesso instantâneo à informação (Deuze, 2012). As mídias sociais têm grande capacidade de trazer benefícios para as organizações, com seu poder de colaboração e motivação, aumentando a produtividade e o engajamento para atingir positivamente os objetivos propostos. Esta é a fórmula de uma gestão baseada na colaboratividade (Alméri *et al.*, 2013).

O coeficiente de correlação revela que a dimensão Interferência do Trabalho na Vida Pessoal [ITVP] tem relação negativa com o Suporte da Instituição de Trabalho [SIT]. Nessa perspectiva, compreende-se que as demandas educacionais estão em constante crescimento, o que requer uma boa maestria relacional do docente. Quando a velocidade das mudanças ocorre de forma acelerada, superior à adaptação dos docentes, pode provocar situações conflituosas e de desequilíbrio que são oportunas para a manifestação do estresse (Goulart Junior, 2008). De acordo com Witter (2003), mudanças constantes de plano de ensino, insistência em práticas ineficientes, descaso pelo projeto pedagógico da instituição e manifestação de críticas frequentes sem base, causam o estresse, o qual se origina da frustração docente. O estresse do professor tem, portanto, impacto na saúde e nas relações sociais do profissional, mas também na qualidade do processo de ensino e aprendizagem (Webber *et al.*, 2015).

Satisfação com o Equilíbrio entre Vida e Trabalho [SWLB] tem relação negativa com Interferência do Trabalho na Vida Pessoal [ITVP] e Interferência da Vida Pessoal no Trabalho [IPVT]. Segundo Dal Rosso (2008), o docente necessita criar condições para atualização profissional, disponibilidade familiar e descanso, pois a celeridade e a intensidade do exercício da docência incluem principalmente o fator tempo, cada vez mais escasso, impondo maior esforço físico, intelectual e psíquico, que envolve jornada de trabalho, versatilidade, ritmo e velocidade, acúmulo de atividades e gestão por resultados. No estudo de Greenhaus, Collins e Shaw (2003), esse relacionamento entre *work-life balance* e qualidade de vida foi comprovado nos casos em que existe considerável tempo, envolvimento e contentamento para serem compartilhados entre as duas esferas. O estudo também confirmou os efeitos negativos do desequilíbrio entre vida pessoal e vida profissional na qualidade de vida como consequência do nível ampliado de conflito trabalho-família e de *stress*.

Para analisar a influência das mídias sociais com relação ao *wok-life balance*, fez-se uma análise de regressão múltipla para cada dimensão, considerando a influência das mídias sociais como dimensão dependente e suporte da instituição de trabalho, interferência da vida pessoal no trabalho, na interferência do trabalho na vida pessoal e satisfação com o equilíbrio entre vida e trabalho como dimensões independentes.

A análise de regressão que envolve apenas uma dimensão explicativa é chamada de regressão simples, enquanto a análise envolvendo duas ou mais dimensões explicativas é denominada regressão múltipla. A regressão linear múltipla é uma técnica de análise de dados amplamente utilizada para analisar uma variável dependente (quantitativa) relacionada com duas ou mais variáveis independentes (quantitativas). O objetivo desta é prever as mudanças na variável dependente como resposta a mudanças nas variáveis independentes (Hair Jr. *et al.*, 2009).

As hipóteses de relação entre as dimensões e seus respectivos resultados estão evidenciados na Tabela 6.

Tabela 6

Análise de Regressão Múltipla

Hipótese	β	p-valor	Situação
<i>H₁: As mídias sociais influenciam positivamente o suporte da instituição de trabalho.</i>	0,160	0,040	Hipótese não rejeitada
<i>H₂: As mídias sociais influenciam positivamente a interferência do trabalho na vida pessoal.</i>	-0,066	0,490	Hipótese rejeitada
<i>H₃: As mídias sociais influenciam positivamente a interferência da vida pessoal no trabalho.</i>	0,211	0,005	Hipótese não rejeitada
<i>H₄: As mídias sociais influenciam positivamente a satisfação com o equilíbrio entre vida e trabalho.</i>	-0,51	0,596	Hipótese rejeitada

* R² ajustado = 0,036; p < 0,05.

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

De acordo com a Tabela 6, as mídias sociais influenciam positivamente a interferência da vida pessoal no trabalho. Sobre a influência positiva das mídias sociais, König e Caner De La Guardia (2014) apresentam em sua pesquisa resultados diferenciados deste estudo, demonstrando que as mídias sociais possuem influência negativa da vida pessoal no trabalho.

Os resultados aqui apresentados corroboram com os da pesquisa de Wright *et al.* (2014), os quais descobriram que a interferência das mídias sociais na vida pessoal por intermédio de tarefas relacionadas ao trabalho amplia a percepção do conflito entre trabalho e vida.

Sobre as evidências abordadas neste estudo, as quais expõem que as mídias sociais intervêm assertivamente no suporte institucional, cabe ressaltar que o pesquisador Silva (2017), da mesma forma, encontrou evidências que as mídias sociais são consideradas positivas, gerando benefícios econômicos, financeiros e de celeridade no desenvolvimento das atividades laborais, desde que suportadas pela existência de políticas organizacionais.

Roborando com os resultados desta pesquisa, Lupianhes (2017) constatou em seus estudos que a utilização das mídias sociais no ambiente de trabalho é considerada maléfica pela maioria dos respondentes, influenciando negativamente a satisfação com o equilíbrio entre vida e trabalho.

5 CONCLUSÃO

As mídias sociais continuarão a evoluir e serão usadas pelas pessoas para se conectar a qualquer momento. Para algumas pessoas, as mídias sociais podem ser percebidas como benéficas em termos de promover a flexibilidade com a realização de atividades relacionadas à vida pessoal e ao trabalho, para outras pessoas elas podem ser vistas como outro meio pelo qual o trabalho interfere no tempo livre. Dependendo de como as mídias sociais são percebidas, isso pode influenciar nos resultados organizacionais, na satisfação no trabalho, prejudicando ou melhorando o *work-life balance*, sem incluir os relacionamentos mais amplos, como colegas de trabalho e familiares.

Ressalta-se que o IFSC foi escolhido em detrimento das demais instituições dada sua relevância no contexto educacional, e ainda em decorrência da qualidade do ensino e da boa imagem da instituição perante os docentes e a sociedade. Constatou-se que a instituição de ensino, diante dos resultados da pesquisa, poderá utilizar as informações para aperfeiçoar processos e políticas de gestão de pessoas com foco nas boas práticas no uso das mídias sociais e do *work-life balance*.

Os resultados evidenciaram que a instituição fornece o suporte tecnológico necessário à realização das atividades, e o próprio docente combina o tempo destinado para realização dos seus compromissos profissionais com os pessoais. Neste sentido, foi possível verificar a intensidade do uso das mídias sociais no ambiente de trabalho na perspectiva dos docentes.

Conclui-se que os docentes usuários de mídias sociais avaliam seu acesso de forma não habitual, ocorrendo algumas vezes durante a jornada de trabalho. Analisou-se a influência do uso das mídias sociais no *work-life balance*, e com base nas respostas coletadas, compreendeu-se que as mídias sociais impactam moderadamente no *work-life balance*.

Quanto às limitações do estudo, verificou-se que o período de aplicação do instrumento de pesquisa poderia divergir do final de semestre, geralmente utilizado para aplicação de testagem e reuniões de conselhos de classe. Sugere-se também a aplicação de nova pesquisa que contemple especificamente o impacto das mídias sociais do *work-life balance* no ensino superior.

REFERÊNCIAS

- Allen, T. D., Cho, E., & Meier, L. L. (2014). Work-family boundary dynamics. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 99-121, 2014.
- Alméri, T. M., Mendes, A. C., & Martins, L. F., (2013, ago./dez.). Lúglio, R. G. A Influência das Redes Sociais nas Organizações. *Revista de Administração da Fatea*, 7(7), 132-146.
- Altoé, S. M. L. (2014). *Fatores explicativos do Work-Life balance de contadores à luz da psicologia positiva*. Dissertação de Mestrado – Universidade Federal do Paraná – UFPR.
- Andreassen, C. S., Torsheim, T., & Brunborg, G. S., (2012). Pallesen, S. Development of a Facebook addiction scale. *Psychological Reports*, 110, 501–517.
- Bessi, V. G., Puffal, D. P., Schreiber, D., & Tondolo, V. A. G. (2013). *As Tecnologias de Informação e Comunicação e sua Influência na Vivência Espaço temporal de Trabalhadores Bancários*. IV Encontro de Administração da Informação. Bento Gonçalves/ RS – 19 a 21 março.
- Bourdieu, P. A (2007). *Distinção crítica social do julgamento* (1a. ed., 549p.). São Paulo: Edusp; Porto Alegre, RS: Zouk.
- Cho, M., Schweickart, T., & Haase, A. (2014). Public engagement with nonprofit organizations on Facebook. *Public Relations Review*, 40, 565–567.
- Cortese, C. G., Colombo L., & Ghislieri C. (2010). Determinants of nurses job satisfaction: the role of work-family conflict, job demand, emotional charge and social support. *Journal of Nursing Management* 18, 35–43.
- Coutinho, M. C., Magro, M. L. P. D., & Budde, C. (2011). Entre o prazer e o sofrimento: um estudo sobre os sentidos do trabalho para professores universitários. *Psicol Teor Prat.*, 13(2): 154-167.
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53, 747–770.
- Charoensukmongkol, P. (2014). Effects of Support and Job Demands on Social Media. Use and Work Outcomes. *Computers in Human Behavior*, 36, 340–349, 2014.
- Choudhary, N., & Singh, N. (2016). Work-Family Balance as per Life Stage and Total Experience: An Empirical Study Among 51 Officers of Defense (Central Public-Sector Enterprises) in Bangalore. *Journal of Organizational Behavior*, XI, 49-70.

- Dal Rosso, S. (2008). *Mais trabalho! A intensificação do labor na sociedade contemporânea*. São Paulo: Boitempo Editorial, 2008.
- Darcy, C., Mccarthy, A., Hill, J., & Geraldine, G. (2012). Work–life balance: One size fits all? An exploratory analysis of the differential effects of career stage. *European Management Journal*, 30(2), 111-120.
- Delecta, P. (2011). “Work Life Balance”. *International journal of current research*, 3(4), 186-189.
- Deuze, M. (2012). *Media life*. Cambridge, UK: Polity Press.
- Fávero, L. P., Belfiore, P., Silva, F. L., & Chan, B. L. (2009). *Análise de dados: modelagem multivariada para tomada de decisões*. Rio de Janeiro: Elsevier.
- Freire, M. V. S. S. (2017). *Equilíbrio Entre Vida Pessoal e Vida Profissional: Existe Diferença de Percepção Entre Trabalhadores de Diferentes Estratos Socioeconômicos?* Dissertação de Mestrado, Pontifícia Universidade Católica, Rio de Janeiro.
- Garcia, A. L., Oliveira, E. R., & Barros, E. B. (2008). Qualidade de vida de professores do ensino superior na área da saúde: discurso e prática cotidiana. *Cogitare Enferm.*, 13(1), 1-15.
- Golden, A. G. (2013). The structuration of information and communication technologies and work-life interrelationships: Shared organizational and family rules and resources and implications for work in a high-technology organization. *Communication Monographs*, 80, 101–123.
- Goulart Junior, E., & Lipp, M. E. N. (2008). Estresse entre professoras do ensino fundamental de escolas públicas estaduais. *Psicologia em Estudo, Maringá*, 13(4), 847-857.
- Greenhaus, J., Collins, K., & Shaw, J. (2003). The relation between work–family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 510–531.
- Griffiths, M. D. (2012). Facebook addiction: Concerns, criticism, and recommendations – A response to Andreassen and colleagues. *Psychological Reports*, 110, 518–520.
- Guest, D. Perspectives on the study of work-life balance. *Social Science Information*, 41(2), 255-279.
- Hair Jr., J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2009). *Análise multivariada de dados*. 6. ed. Porto Alegre: Bookman, 2009.
- Hanna, B., Kee, K. F., & Robertson, B. W. (2017). *Positive Impacts of Social Media at Work: Job Satisfaction, Job Calling, and Facebook Use among Co-Workers*. SHS Web of Conferences, 33.
- Higgins, C., Duxbury, L., & Irving, R. (1992). Work-Family Conflict in the Dual-Career Family. *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 51, 51-75.
- Igbinomwanhia, O. R., Iyayi, O., & Iyayi, F. (2012). Employee work-life balance as an HR Imperative. *African Research Review*, 6(26), 109-126.
- Jillou, V., & Cecílio, S. (2015). Condições de trabalho docente e sofrimento psíquico no ensino superior privado. *Germinal: Marxismo e Educação em Debate, Salvador*, 7(2), 233-241.
- Karaikos, D., Tzavellas, E., Balta, G., & Paparrigopoulos, T. (2010). Social network addiction: A new clinical disorder? *European Psychiatry*, 25(855), 02–232.
- Kaplan, A. M., & Haenlein, M. (2010). Users of the world, unite! The challenges and opportunities of Social Media. *Business Horizons*, 53(1), 59–68.
- Kirchmeyer, C. (2000). Work–life initiatives: Greedor benevolence regarding workers’ time. In CLCooper and DM Rousseau (Eds). *Trends in Organisational Behavior*, 7, 79–93.

- König, C. J., & Caner De La Guardia, M. E. (2014). Exploring the positive side of personal internet use at work: Does it help in managing the border between work and nonwork? *Computers in Human Behavior*, 30, 355–360.
- Kossek, E. E., & Lautsch, B. A. (2008). *CEO of me: Creating a life that works in the flexible job age*. Philadelphia, PA: Pearson.
- Laharnar, N., Glass, N., Perrin, N., Hanson, G., & Anger, W. K. A (2013). Training Intervention for Supervisors to Support a Work-Life Policy Implementation. *Safety and Health at Work*, 4, 166 - 176.
- Leftheriotis, I., & Giannakos, M. N. (2014). Using social media for work: Losing your time or improving your work? *Computers in Human Behavior*, 31, 134–142.
- Leite, A. F., & Nogueira, J. A. D. (2017). Fatores condicionantes de saúde relacionados ao trabalho de professores universitários da área da saúde: uma revisão integrativa. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 42, 1-15.
- Leonardi, P. M., Treem, J. W., & Jackson, M. H. (2010). The connectivity paradox: Using technology to both decrease and increase perceptions of distance in distributed work arrangements. *Journal of Applied Communication Research*, 38, 85-105.
- Lindfelt, T., Ip, E. J., Gomez, A., & Barnett, M. J. (2018). The impact of work-life balance on intention to stay in academia: Results from a national survey of pharmacy faculty. *Research in Social and Administrative Pharmacy*, 14(4), 387-390.
- Lupianhes, K. (2017). A influência das redes sociais na comunicação e no ambiente interno de trabalho. *Refas-Revista Fatec Zona Sul*, 3(2), 1-22.
- Mcafee, A. P. (2009). *Enterprise 2.0: new collaborative tools for your organization's toughest challenges*. Boston, MA: Harvard Business School Press.
- Maxwell, G. A. (2005). Checks and balances: the role of managers in work–life balance policies and practices. *Journal of Retailing and Consumer Services* 12, 179–189.
- Mello, A. L. S. F., Moysés, S. T., & Moysés, S. J. A (2010). Universidade promotora de saúde e as mudanças na formação profissional. *Interface*, 14(34), 683-92.
- Michel, J. S., Kotrba, L. M., Mitchelson, J. K., Clark, M. A., & Baltes, B. B. (2011). Antecedents of work-family conflict: A meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior*, 32, 689–725.
- Mcmillan, H., Morris, M., & Atchley, E. K. (2011). Construct of work-life interface. *Human Resource Development Review*, 10(1), 6–25.
- Moqbel, M. A., Nevo, S., & Kock, N. (2013). Organizational members' use of social networking sites and job performance: An exploratory study. *Information Technology and People*, 26, 240–264.
- Motameni, R., & Nordstrom, R. (2014). Correlating the Social Media Functionalities to Marketing Goals and Strategies. *Journal of Marketing Management*, 2(3-4), 27-48.
- Moore, F. (2007). Work-life balance: contrasting managers and workers in an MNC. *Employee Relations*, 29(4), 385-399.
- Munir, F., Nielsen, K., Garde, A. H., Albertsen, K., & Carneiro, I. G. (2012). Mediating the effects of work–life conflict between transformational leadership and health-care workers job satisfaction and psychological wellbeing. *Journal of Nursing Management*, 20, 512–521.
- Noon, M., & Blyton, P. (2007). *The realities of work-experiencing work and employment in contemporary society* (3a. ed.). Hampshire: Palgrave, Macmillan.
- Ollier-Malaterre, A., Rothbard, N., & Berg, J. (2013). When worlds collide in cyberspace: How boundary work in online social networks impacts professional relationships. *Academy of Management Review*, 38(4), 645-669.

- Raacke, J., & Bonds-Raacke, J. (2008). MySpace and Facebook: Applying the uses and gratifications theory to exploring friend-networking sites. *CyberPsychology and Behavior*, 11, 169–174.
- Rashida Banu, A., & Duraipandian, K. (2014). Development of an instrument to measure work life balance of it professionals in Chennai. *Internacional Journal of Management (IJM)*, 5(11), 21-33.
- Rinker, C. M. R., & Bessi, V. G. (2015). A utilização de redes sociais no ambiente de trabalho: a visão de gestores e usuários. *XXXIX Encontro da ANPAD*, Belo Horizonte / MG – 13 a 16 de setembro.
- Schreurs, B. H. J., Hetty Van Emmerik, I. J., Günter, H., & Germeys, F. A (2012). Weekly diary study on the buffering role of social support in the relationship between job insecurity and employee performance. *Human Resource Management*, 51, 259–279.
- Scolaro, M. (2016). *Mensuração do grau de uso corporativo e repercussão nas mídias sociais: um estudo do setor hoteleiro*. Dissertação de Mestrado, Universidade do Vale do Rio dos Sinos – UNISINOS, São Leopoldo/RS.
- Silva, P. C. S. (2017). O impacto do uso de redes sociais no ambiente de trabalho. *Revista Formadores - Vivências e Estudos, Cachoeira - Bahia*, 10(5), 71-82.
- Wallace, J. (1999). Work-to-nonwork conflict among married male and female lawyers. *Journal of Organizational Behavior*, 20(6), 797-816.
- Weber, L. N. D., Leite, C. R., Stasiak, G. R., Santos, C. A. S., & Forteski, R. (2015). O Estresse no Trabalho do Professor. *Imagens da Educação*, 5(3), 40-52.
- Witter, G. P. (2003). Professor-estresse: análise de produção científica. *Psicologia Escolar e Educacional, Campinas*, 7(1), 33-46.
- Wright, K. B., Abendschein, B., Wombacher, K., O'connor, M., Hoffman, M., Dempsey, M., & Shelton, A. (2014). Work-related communication technology use outside of regular work hours and work life conflict: The influence of communication technologies on perceived work life conflict, burnout, job satisfaction, and turnover intentions. *Management Communication Quarterly*, 28, 507–530.
- Wong, C. A., Ostapovich, G., Golinkoff, E. K., Griffis, H., Asch, D. A., & Merchant, R. M. (2016). How U.S. children's hospitals use social media: A mixed methods study. *Healthcare*, 4(1), 15-21.
- White M., Hill S., & MCGovern P. (2003). High-Performance Management Practices, Working Hours and Work-Life Balance. *British Journal of Industrial Relations*, 41(2), 175-195.